

TERCEIRIZAÇÃO, GRUPO ECONÔMICO E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA

Tereza Aparecida Asta Gemignani*

1 – INTRODUÇÃO

As novas maneiras de produzir e trabalhar têm provocado efeitos importantes no arcabouço jurídico destinado a normatizar as relações de trabalho. Muito se escreveu contra a terceirização, mas é preciso reconhecer que sua implementação segue num crescente, de modo que não há como ignorar sua ocorrência nas relações de trabalho.

Até então, as soluções para resolver os conflitos provocados pela terceirização eram construídas pela jurisprudência, tendo a Súmula nº 331 do TST¹ por muito tempo atuado como norte deste processo decisório.

* *Desembargadora do TRT 15; doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP); membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT), ocupando a cadeira nº 70.*

1 “Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

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.”

DOCTRINA

Entretanto, as intensas alterações pelas quais passa a realidade fática vieram ampliar a complexidade dos novos conflitos, tornando necessária a implementação de reformas no arcabouço normativo do direito do trabalho.

Diferentemente das anteriores, em que se processavam apenas alterações tópicas e conjunturais, agora atingem a própria estrutura do edifício jurídico, desafiando a edificação de novos alicerces.

O presente artigo se propõe a estudar a terceirização e o grupo econômico neste contexto de mudanças e as consequências quanto ao meio ambiente de trabalho.

2 – A TERCEIRIZAÇÃO

A Lei nº 13.429/2017 alterou de maneira significativa a Lei nº 6.019/74, não só por conferir novos contornos ao trabalho temporário, mas também por inserir os arts. 4º-A e 5º-A, destinados a regulamentar a contratação de serviços terceirizados.

Após a promulgação da referida Lei muitas dúvidas surgiram, notadamente quanto à possibilidade de terceirização da atividade principal.

As questões em aberto voltaram a ser tratadas pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), ao modificar os arts. 4º-A e 5º-A e inserir os arts. 4º-C e 5º-C e D na Lei nº 6.019/74, deixando indene de dúvidas a possibilidade de terceirização da atividade principal da contratante.

Definiu como prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante, pessoa física ou jurídica, da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive a principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços, desde que esta possua capacidade econômica compatível com a respectiva execução.

Porém, vedou expressamente a atuação, como contratada, da pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregados ou trabalhadores sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Também proibiu que, antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da respectiva demissão, o empregado demitido pela contratante pudesse prestar serviços terceirizados como empregado da contratada.

No que se refere ao meio ambiente de trabalho, imperioso ressaltar que § 1º do art. 5º-A, inserido pela Lei nº 13.429/2017 na Lei nº 6.019/74,

DOCTRINA

prevê expressamente ser vedado à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços, requisito cuja inobservância pode ter peso significativo em caso de acidente de trabalho.

Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes. Entretanto, 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.

Em relação à tal questão, importante pontuar que, inicialmente, o § 4º do art. 5º-A, inserido pela Lei nº 13.429/2017, apenas facultava à contratante estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente em suas dependências ou local por ela designado.

Porém, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) trouxe alteração significativa ao inserir o art. 4º-C assegurando aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A da referida Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

1) relativas ao atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

2) sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Portanto, diversamente da mera faculdade prevista no preceito anterior, agora a lei veio impor obrigações à tomadora contratante, a fim de assegurar meio ambiente seguro no local de trabalho.

“Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

DOCTRINA

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 3º 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)”

3 – O GRUPO ECONÔMICO

Atento à desigualdade das partes de um contrato individual de trabalho, o conceito previsto no *caput* do art. 2º da CLT, ao estabelecer que o empregador é a empresa, fixou baliza peculiar ao direito trabalhista, importante para atrelar o lastro patrimonial do empreendimento econômico ao cumprimento das obrigações patronais, com o escopo de conferir maior garantia ao pagamento dos débitos trabalhistas.

O § 2º do art. 2º da CLT estabeleceu a existência do grupo econômico por subordinação, nos seguintes termos:

“§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, *estiverem sob a direção, controle ou administração de outra*, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal *e cada uma das subordinadas*.”

Tal preceito foi mantido pela Lei nº 13.467/2017, que, entretanto, alterou dois de seus parágrafos.

No § 2º previu que:

DOCTRINA

“Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, *ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico*, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.”

Assim, consolidou a imputação da responsabilidade solidária aos integrantes do grupo econômico formado por *subordinação*, quando houver direção, controle ou administração de uma empresa sobre outra.

Entretanto, no § 3º regrou matéria nova ao estabelecer:

“Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo *necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.*”

A nova regra contém dois desdobramentos importantes.

O primeiro, no que se refere à previsão expressa de que a mera identidade de sócios não caracteriza grupo econômico. O preceito certamente suscitará controvérsias, em que a interpretação restritiva a ser conferida ao vocábulo “mera” poderá indicar um caminho de solução.

O segundo normatiza a figura do grupo econômico por *coordenação*, modalidade já referida pela doutrina².

Para tanto considerou não ser necessária a existência de direção e controle, nem administração de uma empresa sobre as outras integrantes do grupo, bastando a demonstração do interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas integrantes para que ocorra tal configuração.

Ante este novo modelo normativo, como ficou equacionada a imputação de responsabilidade, quando a empresa tomadora celebrar contrato de prestação de serviços terceirizados?

4 – A TERCEIRIZAÇÃO E A RESPONSABILIDADE DA TOMADORA

Uma das críticas mais candentes contra o modelo de terceirização se refere à alegação de que nesta modalidade existe um abrandamento do risco econômico do empregador, agora em grande parte transferido ao empregado, assim quebrando antigo cânone do direito trabalhista.

2 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 423 e segs.

DOCTRINA

Ainda que se considere a possibilidade deste entendimento, no que se refere à terceirização da atividade principal, a interpretação sistemática e teleológica do preceito, que agora prevê o grupo econômico *por coordenação*, pode levar a outra conclusão.

Com efeito, a alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017 abre um novo caminho para imputar responsabilização solidária à tomadora, quando o contrato de prestação de serviços é celebrado em relação a sua atividade fim. Isto porque há uma nova configuração jurídica do grupo econômico, que passa a ser reconhecido também em relação às empresas que têm atuação conjunta, em uma relação coordenada pela comunhão de interesses integrados.

Não é pouca coisa.

A nova lei veio conferir contornos mais amplos ao conceito de grupo econômico, com a conseqüente possibilidade de imputar responsabilização aos beneficiados pelo trabalho prestado, quando envolvidos pelo liame da efetiva comunhão de interesses integrados, mesmo que não haja direção, controle ou administração de uns sobre outros. A nova configuração do grupo econômico por coordenação constitui inovação jurídica importante para oferecer respostas aos conflitos advindos da nova forma dinâmica, com que passou a ser estruturada a organização produtiva.

Neste passo, a celebração de um contrato de prestação de serviços, terceirizando a atividade-fim da tomadora por si só seria suficiente para demonstrar a existência de interesse integrado com a prestadora, configurando a existência de grupo econômico por coordenação, nos termos do § 3º do art. 2º da CLT, assim respaldando a imputação da responsabilidade solidária à tomadora.

Tal se dá porque agora há o reconhecimento legal da possibilidade de formação de grupo econômico por coordenação, alteração normativa que certamente levará à superação da jurisprudência anterior do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que para “(...) a configuração de grupo econômico é imprescindível a existência de relação hierárquica de uma empresa sobre a outra, não sendo suficiente a mera relação de coordenação entre elas (...)”³.

3 Excerto extraído do Acórdão proferido nos Autos do Recurso de Revista 0116-75.2014.5.01.0049, Rel. Min. Antonio José de Barros Levenhagen, 5ª Turma, DEJT 30.06.2017. Em referido julgado são mencionados outros julgados, quais sejam: (i) E-ED-RR-996-63.2010.5.02.0261, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 20.05.2016; (ii) E-ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472, Rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 15.08.2014.

5 – O EMPREGADOR ÚNICO

Importante observar também a alteração que ampliou os objetivos da formação do grupo econômico. Antes, fixado “para os efeitos da relação de emprego”, passou a responder “pelas obrigações decorrentes da relação de emprego”, o que pode repristinar discussão importante, referente à figura do *empregador único*.

A expressão “para os efeitos da relação de emprego”, anteriormente constante do § 2º do art. 2º da CLT, sempre foi interpretada pela jurisprudência majoritária em sua acepção passiva (responsabilidade solidária dos integrantes do grupo pelo cumprimento das obrigações do empregador) e também ativa (possibilidade de ser exigida a prestação laboral do empregado em prol dos integrantes do grupo), conforme entendimento jurisprudencial majoritário:

“Súmula nº 129 do TST

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.”

“Súmula nº 239 do TST

BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS

É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.”

A alteração deste preceito celetista pela Lei nº 13.467/2017, ao substituir a redação anterior “pelas obrigações decorrentes da relação de emprego”, poderá ensejar diferentes interpretações:

a) Parte da doutrina passou a entender que, ante a alteração fixada pela Lei nº 13.467/2017, analisada em conjunto com o disposto no *caput* do art. 2º, quando considera “empregador a empresa”, estaria prejudicada a tese do empregador único, pois a responsabilização ficaria reduzida à acepção meramente passiva, ou seja, as empresas integrantes do grupo econômico seriam solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações do empregador, mas não teriam mais a contrapartida ativa e, por isso, não poderiam mais exigir a prestação laboral do empregado em prol dos integrantes do grupo, dentro da

jornada contratada para o mesmo vínculo empregatício. Nestes termos, o empregador não poderia exigir que seu empregado prestasse serviços para outras empresas do grupo durante a mesma jornada, nem exigir que empregado de outra empresa do grupo lhe prestasse serviços.

Entretanto, a realidade fática segue exatamente o sentido inverso. Isto porque tem sido cada vez mais comum, em determinadas funções, durante o horário de trabalho o empregado atuar em benefício de todas ou algumas empresas que integram o mesmo grupo econômico.

b) Outros consideram que a acepção ativa permanece, mas haveria uma alteração substancial na configuração passiva.

Admitem que a figura do *empregador único* se mantém mas, reconhecendo a diferenciação entre os conceitos jurídicos de obrigação e responsabilidade, concluem que foi estabelecido um gravame maior aos integrantes do grupo econômico. Destarte diversamente da redação anterior, que lhes atribuía apenas a responsabilidade pelo ressarcimento pecuniário, nos casos de descumprimento da legislação trabalhista pelo empregador, agora ocorre a imputação de responsabilidade solidária pelas “obrigações decorrentes da relação de emprego”, assim incluindo também as obrigações de fazer/não fazer.

Esta nova configuração se reveste de importância significativa para resguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores, notadamente em relação às questões de saúde e segurança, em que é necessário assegurar meio ambiente trabalho saudável, obrigação que agora atinge não só a contratante da prestação de serviços terceirizados, mas também as empresas do grupo econômico que integra, o que milita em benefício da efetividade do direito trabalhista, notadamente nos casos de tutela inibitória, em que a tônica atual está voltada para a superação da perspectiva monetizante⁴.

6 – A COMPOSIÇÃO DO GRUPO ECONÔMICO

A Lei nº 13.467/2017 manteve a referência anteriormente estabelecida no § 2º do art. 2º da CLT, no sentido de que o grupo econômico é integrado por *empresas*.

Esta acepção autoriza a aplicação conceitual da Lei nº 6.404/76 (Lei das Sociedades por Ações) e também do *caput* do art. 966 do Código Civil, ao estabelecer que: “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente

4 GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Tutela inibitória: a eficácia da jurisdição pela superação da perspectiva monetizante. *Revista da ANDT – Academia Brasileira de Direito do Trabalho*, 2017.

atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”.

Registre-se que a restrição contida em seu parágrafo único, no sentido de não ser considerado empresário “quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa”, encontrou eco na interpretação restritiva do § 2º do art. 2º da CLT, quando se refere apenas à formação do grupo econômico por “empresas”.

Entretanto, as qualificadoras de equiparação previstas no *caput*, e também no § 1º do art. 2º da CLT, analisadas em conjunto com os novos contornos estabelecidos no § 3º, ao positivar o novo modelo *por coordenação*, podem respaldar a conclusão de que o profissional liberal, que exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, além de instituições de beneficência e recreativas, quando terceirizam sua atividade fim, também podem ser considerados membros integrantes de grupo econômico, o que pode contribuir para vedar a utilização da famigerada “interposta pessoa”, para camuflar a realidade fática.

É uma nova discussão que se abre em relação à matéria já pacificada, mas que se justifica, sob pena de fragilizar a garantia patrimonial à solvabilidade dos débitos trabalhistas, que o art. 2º da CLT procurou assegurar, haja vista ser inequívoco que a positivação da terceirização veio provocar alteração significativa na condição da tomadora e consequentes reflexos na configuração da sua responsabilidade.

Tal ocorre porque a caracterização do grupo econômico, para fins trabalhistas, deixou de ter por pressuposto apenas a existência de uma relação de subordinação, passando a admitir sua configuração também por coordenação fático/jurídica, que exsurge do interesse integrado e atuação conjunta, assim estabelecendo uma especificidade própria, diferente das condicionantes estabelecidas nos arts. 265 e 271 da Lei das Sociedades por Ações⁵.

5 “Art. 265 A sociedade controladora e suas controladas podem constituir, nos termos deste Capítulo, grupo de sociedades, mediante convenção pela qual se obriguem a combinar recursos ou esforços para a realização dos respectivos objetos, ou a participar de atividades ou empreendimentos comuns.

§ 1º A sociedade controladora, ou de comando do grupo, deve ser brasileira, e exercer, direta ou indiretamente, e de modo permanente, o controle das sociedades filiadas, como titular de direitos de sócio ou acionista, ou mediante acordo com outros sócios ou acionistas.

§ 2º A participação recíproca das sociedades do grupo obedecerá ao disposto no art. 244.

(...)

Art. 271. Considera-se constituído o grupo a partir da data do arquivamento, no registro do comércio da sede da sociedade de comando, dos seguintes documentos:

I – convenção de constituição do grupo;

Oportuno registrar que abertura semelhante consta do art. 33 da Lei nº 12.529/2011, que estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência, ao dispor que “serão solidariamente responsáveis as *empresas ou entidades* integrantes de grupo econômico, *de fato* ou de direito, quando pelo menos uma delas praticar infração à ordem econômica”.

Assim, em que pese haver referência apenas à “empresa”, a interpretação sistemática do *caput*, com os §§ 2º e 3º do art. 2º da CLT, consolida a ampliação daqueles que podem integrar o grupo econômico e, assim, assumir a responsabilidade prevista no preceito.

7 – A TOMADORA E A EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS A TERCEIROS: RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA OU SUBSIDIÁRIA?

A Lei nº 13.429/2017 alterou a Lei nº 6.019/74 para inserir a regulamentação do contrato de prestação de serviços a terceiro.

Ao tratar da responsabilidade da tomadora, dispôs no § 5º-A que:

“A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no *art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.*”

Como tal preceito não sofreu qualquer alteração, imperioso concluir que nos contratos de prestação de serviços foi atribuída responsabilidade subsidiária à tomadora.

Porém, ao alterar os arts. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019/74, a Lei nº 13.467/2017 trouxe mudanças significativas ao instituto, pois admitiu expres-

II – atas das assembleias gerais, ou instrumentos de alteração contratual, de todas as sociedades que tiverem aprovado a constituição do grupo;

III – declaração autenticada do número das ações ou quotas de que a sociedade de comando e as demais sociedades integrantes do grupo são titulares em cada sociedade filiada, ou exemplar de acordo de acionistas que assegura o controle de sociedade filiada.

§ 1º Quando as sociedades filiadas tiverem sede em locais diferentes, deverão ser arquivadas no registro do comércio das respectivas sedes as atas de assembleia ou alterações contratuais que tiverem aprovado a convenção, sem prejuízo do registro na sede da sociedade de comando.

§ 2º As certidões de arquivamento no registro do comércio serão publicadas.

§ 3º A partir da data do arquivamento, a sociedade de comando e as filiadas passarão a usar as respectivas denominações acrescidas da designação do grupo.

§ 4º As alterações da convenção do grupo serão arquivadas e publicadas nos termos deste artigo, observando-se o disposto no § 1º do art. 135.”

samente a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, *inclusive a principal*, à pessoa jurídica de direito privado.

A exigência legal de que para tanto a contratada deve possuir *capacidade econômica compatível com esta execução* aumenta a responsabilidade da contratante, eis que, se não for observada, pode configurar a responsabilidade subjetiva por omissão e negligência *in eligendo*, com fundamento no art. 186 do Código Civil, subsidiariamente aplicável por compatível com o direito trabalhista.

Portanto, traçou nova configuração jurídica ao instituto da “prestação de serviços a terceiros”, o que respalda a interpretação de que quando a terceirização se dá na atividade fim da tomadora há amparo legal para imputar responsabilidade solidária à contratante, com fundamento na existência de grupo econômico *por coordenação*, vez ser inegável que neste caso, pela própria natureza do contrato celebrado entre ambas, a prestadora de serviços deve atuar *integrada* à atividade fim da tomadora.

Destarte, no que se refere à responsabilização, temos duas situações jurídicas distintas:

1) Haverá responsabilidade solidária da tomadora quando for contratada a prestação de serviços para sua atividade fim, ante a configuração do grupo econômico por coordenação, nos termos do art. 2º, § 3º, da CLT.

Importante registrar que para tal reconhecimento não se exige a constatação da ocorrência de fraude. Isto porque o critério definidor reside na forma com que a tomadora de serviços decidiu estruturar sua cadeia produtiva, provocando efeitos relevantes na forma como o serviço é prestado e, conseqüentemente, nas relações mantidas com a prestadora e o empregado, cujo trabalho beneficia não só o empregador, mas também agrega valor ao patrimônio da tomadora, assim justificando a imputação de responsabilidade solidária nos casos de terceirização de sua atividade fim.

2) Haverá responsabilidade subsidiária da tomadora, nos termos do art. 5º-A, § 5º, da Lei nº 6.019/74, quando for contratada a prestação de serviços em relação a outras atividades, distintas da principal, que permanece com a contratante.

Importante registrar que a Lei nº 13.467/2017 manteve o preceituado nos §§ 2º e 3º do art. 5º-A, mas inseriu o art. 4º-C na Lei nº 6.019/74, estabelecendo a ampliação das obrigações da tomadora em ambos os casos no que se refere ao meio ambiente de trabalho.

DOCTRINA

Com efeito, tanto na terceirização de atividade meio, quanto da atividade fim imputou-lhe expressamente a obrigação de garantir aos trabalhadores terceirizados não só as condições de segurança, higiene e salubridade, mas também de alimentação, serviços de transporte, atendimento médico e treinamento, quando os serviços forem realizados em suas dependências.

8 – DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

As questões afetas ao meio ambiente de trabalho passaram a ter importância central na era contemporânea, pois se articulam diretamente com a preservação da saúde, higidez física e mental do trabalhador, o que se reveste não só de importância contratual entre as partes, mas também de interesse de toda a sociedade, ante as consequências que geram não só para os custos com a concessão de benefícios previdenciários, mas também com as aposentadorias precoces de indivíduos ainda jovens, que abreviam sua vida produtiva alimentando o ciclo vicioso da pobreza, além dos efeitos emocionais nefastos que comprovadamente desencadeiam a intensificação dos casos de alcoolismo, violência doméstica e abandono de filhos menores, muitas vezes compelidos a buscar trabalho em tenra idade, o que compromete também a formação das novas gerações.

A preservação de um meio ambiente de trabalho saudável e seguro se reveste de importância significativa para toda a sociedade.

Tal percepção se reveste de reconhecimento internacional há muito tempo pela OIT, que desde sua fundação em 1919 vem defendendo esta perspectiva, destacada de forma expressa na Convenção nº 155, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ratificada pelo Brasil em 1994 (Decreto nº 1.254).

As diretrizes internacionais foram observadas por nossa Constituição Federal de 1988, que no inciso VIII do art. 200 expressamente garantiu a “proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”, enquanto o art. 225 estabelece expressamente que:

“Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

Neste contexto, cada vez mais fortalecida a diretriz doutrinária que aponta para uma nova vertente da ciência jurídica denominada “Direito Ambiental do Trabalho”.

9 – DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A conotação constitucional da matéria foi conferida expressamente pela Carta de 1988, que lhe atribuiu o *status* de direito fundamental ao prever que:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”

Nesta esteira, bem pontuaram Regina Vera Villas Bôas e José Ângelo Remédio⁶ quanto à necessidade de uma teoria geral do direito ambiental “sem o comodismo da repetição do óbvio”, visando assegurar sua concretização como direito fundamental de “garantia à dignidade do ser humano, das presentes e futuras gerações”.

Quando os serviços forem executados nas dependências da tomadora, a Lei nº 13.429/2017 assegurou aos empregados da prestadora as mesmas condições relativas à alimentação, transporte, atendimento médico, treinamento, além das medidas de proteção à saúde e segurança no trabalho e instalações adequadas à prestação do serviço.

Se o contrato implicar a mobilização em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento.

10 – CONCLUSÕES

Diferentemente de outras que apenas promoviam mudanças conjunturais, a Lei nº 13.467/2017 veio provocar alterações substantivas e estruturais no edifício normativo trabalhista, num momento severo de crise que abala a sociedade em sua vida econômica, política, social e jurídica.

A inserção do § 3º ao art. 2º da CLT veio positivar o modelo de grupo econômico por coordenação, o que pode oferecer resposta eficaz aos conflitos

6 VILLAS BÔAS, Regina Vera; REMÉDIO, José Ângelo. Primeiras reflexões sobre a construção de uma teoria crítica do direito ambiental. *Revista do Advogado (AASP): Direito Ambiental*, n. 133, p. 174-188, mar. 2017.

que certamente advirão da possibilidade de terceirização da atividade fim da tomadora.

Por outro lado, as reformas propostas pela nova lei também suscitam importantes questionamentos.

Para este novo modelo teria o trabalho perdido sua centralidade?

Teria se reduzido à mera condição de um dos insumos da produção, considerado apenas por seu valor de troca? Ou, o que é pior, simples valor de uso?

Ou continua como um dos direitos fundamentais que a sociedade democrática precisa resguardar para assegurar a estabilidade necessária à promoção do seu desenvolvimento?

Vivemos tempos de travessia... de uma perspectiva estática para o reconhecimento de um processo contínuo de articulação dinâmica entre as forças do capital e do trabalho, considerados pilares de sustentação da República brasileira, de sorte que a articulação construtiva entre eles se revela imprescindível para assegurar a sustentabilidade do nosso desenvolvimento.

Neste contexto, o direito do trabalho chega a um ponto de inflexão na construção de sua maturidade.

De um lado, é necessário evitar que o edifício jurídico trabalhista passe a desdenhar da realidade e perca o dinamismo, transformando-se num organismo oco, destituído de vitalidade, que de vez em quando é lembrado apenas por seu passado de glórias e valor histórico...

Por outro lado, é imperioso restaurar a eficácia normativa dos marcos legais, para que se revistam da operacionalidade necessária para justificar sua legitimidade, evitando que sejam reduzidos a uma expressão meramente formal do ordenamento.

A análise da responsabilização do grupo econômico no contrato de prestação de serviços terceirizados se revela central neste debate.

As reformas estruturais propostas enfrentam o desafio lançado pela necessidade de reforçar o alicerce protetivo do edifício normativo trabalhista, para que possa suportar outros andares, que vão estabelecer novas regras para disciplinar as novas modalidades de relações de trabalho que estão surgindo, afastando os extremismos que provocam instabilidade.

Ao reconhecer expressamente no inciso IV do art. 1º que o trabalho e a livre iniciativa são valores fundamentais, a Constituição de 1988 estabeleceu um comando concreto, dotado por si só de eficácia imediata, que assim atua como

DOCTRINA

bússola, indicando os caminhos para navegar com segurança no mar agitado da contemporaneidade, quando surge um novo modelo de sociedade, pautado por novas formas de viver e trabalhar, contexto em que as relações trabalhistas passaram a ter outra dinâmica e agora buscam novos modelos de proteção.

Neste contexto, seremos capazes de manter a coesão da tessitura conceitual peculiar do Direito do Trabalho, como ramo autônomo que rege o mundo do trabalho?

Ou vamos permitir que se concretize a sombria profecia de que passaremos da fase de efervescência e fertilidade direto para o envelhecimento, sem passar pela maturidade, quando a emancipação não se dá pela ruptura, nem pelo conformismo, mas por um protagonismo de renovação?

11 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Tutela inibitória: a eficácia da jurisdição pela superação da perspectiva monetizante. *Revista da ANDT – Academia Brasileira de Direito do Trabalho*, 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Jurisprudência*. Disponível em: <www.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 8 out. 2017.

VILLAS BÔAS, Regina Vera; REMÉDIO, José Ângelo. Primeiras reflexões sobre a construção de uma teoria crítica do direito ambiental. *Revista do Advogado (AASP): Direito Ambiental*, n. 133, p. 174-188, mar. 2017.