



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**  
**PÓS-GRADUAÇÃO DIREITO CONSTITUCIONAL DO**  
**TRABALHO**

---

THIAGO PIRES AZZOLIN

A (IM)POSSIBILIDADE DE RETORNO DOS AUTOS APÓS  
HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO JUDICIAL PARA  
APRECIÇÃO DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO  
TOMADOR DE SERVIÇOS

Orientadora: Professora Dra. Daniela  
Marques de Moraes

---

Brasília/DF

2025

## RESUMO

O presente trabalho analisa a controversa prática judicial de determinar o retorno dos autos para análise da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços após a homologação de acordo entre trabalhador e empresa prestadora de serviços. Essa situação ocorre quando o tomador se recusa a participar do acordo, mas o trabalhador busca manter a garantia de seu crédito. A discussão central gira em torno da compatibilidade dessa prática com princípios constitucionais processuais, como o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa (art. 5º, LV, CF), e a coisa julgada (art. 5º, XXXVI, CF). O estudo de caso do processo RTOrd 0000306-70.2011.5.09.0013 ilustra essa problemática, no qual um acordo foi homologado entre trabalhador e a empresa prestadora de serviço, com uma cláusula de retorno dos autos para análise da responsabilidade da tomadora em caso de inadimplemento. Essa prática revela uma divergência jurisprudencial no TST. Algumas turmas validam o procedimento com base na ausência de oposição expressa do tomador em audiência e na Súmula 331 do TST. Outras consideram a medida uma violação à coisa julgada, que se forma com a homologação do acordo entre as partes que o celebraram (art. 831, CLT), além de ofender o devido processo legal e a ampla defesa da empresa tomadora. O entendimento contrário à possibilidade de determinação judicial de retorno dos autos para análise da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, após a homologação de acordo entre trabalhador e prestadora, é de que tal determinação cercearia o contraditório e a ampla defesa da empresa tomadora, que pode não ter tido a oportunidade de discutir todas as matérias de mérito da ação trabalhista, já que não participou diretamente das tratativas e termos do acordo homologado. Por fim, a decisão homologatória do acordo, como defende essa corrente, faria coisa julgada entre as partes que diretamente o firmaram (trabalhador e prestadora), conforme o artigo 831 da CLT, sendo questionável a sua extensão para responsabilizar a tomadora que não anuiu expressamente com a avença.

Palavras-chave: Responsabilidade subsidiária; acordo trabalhista; tomador de serviços; devido processo legal; coisa julgada

## ABSTRACT

This paper analyzes the controversial judicial practice of determining the return of records for the analysis of the subsidiary liability of the service recipient company after the homologation of an agreement between the worker and the service provider. This situation occurs when the recipient refuses to participate in the agreement, but the worker seeks to maintain the guarantee of their credit. The central discussion revolves around the compatibility of this practice with constitutional procedural principles, such as due process of law, the adversarial system, and the right to a full defense (art. 5º, LV, CF), and *res judicata* (art. 5º, XXXVI, CF). The case study of the proceeding RTOrd 0000306-70.2011.5.09.0013 illustrates this problem, in which an agreement was homologated between the worker and the service provider company, with a clause for the return of the records for the analysis of the recipient's liability in case of default. This practice reveals a jurisprudential divergence in the TST (Superior Labour Court). Some panels validate the procedure based on the absence of express opposition from the recipient in the hearing and on Precedent 331 of the TST. Others consider the measure a violation of *res judicata*, which is formed with the homologation of the agreement between the parties that entered into it (art. 831, CLT - Consolidation of Labor Laws), in addition to offending the due process of law and the full defense of the recipient company. The understanding contrary to the possibility of judicial determination of the return of records for the analysis of the subsidiary liability of the service recipient company, after the homologation of an agreement between the worker and the service provider, is that such a determination would restrict the adversarial system and the full defense of the recipient company, which may not have had the opportunity to discuss all the merits of the labor lawsuit, since it did not directly participate in the negotiations and terms of the homologated agreement. Finally, the decision homologating the agreement, as this current argues, would constitute *res judicata* between the parties that directly signed it (worker and provider), according to article 831 of the CLT, making its extension to hold the recipient, who did not expressly agree with the arrangement, questionable.

Keywords: Subsidiary liability; Labor agreement; Recipient company; Due process of law;  
*Res judicata*

|  |  |
|--|--|
| <b>1. INTRODUÇÃO.....</b>  |  |
| <b>2. GARANTIAS PROCESSUAIS CONSTITUCIONAIS PERTINENTES .....</b>              |  |
| 2.1 Contraditório e ampla defesa .....   |  |
| 2.2 Devido processo legal .....  |  |
| 2.3 Coisa julgada.....   |  |
| 2.4 Duração razoável do processo .....   |  |
| <b>3. RESPONSABILIZAÇÃO TARDIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS .....</b>                |  |
| 3.1 Responsabilidade subsidiária do tomador de serviços e sua extensão.....    |  |
| 3.1.1 Direito de regresso .....  |  |
| 3.2 Empresa tomadora de serviços como garantidora do pagamento do acordo ..... |  |
| <b>4. ESTUDO DE CASO - RTOOrd 0000306-70.2011.5.09.0013 .....</b>              |  |
| 4.1 Apresentação do caso.....  |  |
| 4.2 Identificação das teses jurídicas.....                                     |  |
| 4.3 Solução dada pelo Tribunal Regional .....                                  |  |
| 4.4 Discussão da solução dada pelo tribunal .....                              |  |
| 4.4.1 Decisões divergentes.....  |  |
| 4.4.2 Decisões convergentes .....  |  |
| 4.5 Conclusão e solução de contorno.....                                       |  |
| <b>5. CONCLUSÃO .....</b>  |  |
| <b>6. REFERÊNCIAS.....</b>   |  |

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa analisar a controvérsia jurídica acerca da possibilidade de o Juízo de primeiro grau determinar o retorno dos autos, após a homologação de um acordo em processo trabalhista, para a apreciação unicamente da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços.

O tema surge em situações em que o trabalhador, em ação judicial por ele ajuizada em face da empresa prestadora, que o contratou diretamente, e da tomadora de serviços, de maneira subsidiária, celebra acordo apenas com a primeira, sem a participação da tomadora na avença. Em situações como essa, em mesa de audiência, é comum a empresa tomadora de serviço negar-se veementemente de qualquer participação no acordado, ao mesmo tempo em que o trabalhador não quer excluí-la da lide em razão de sua maior solvência em relação à empresa prestadora de serviços, e a possibilidade de responsabilização subsidiária da tomadora. Há magistrados que, para resolver tal imbróglio, homologam o acordo unicamente entre reclamante e empresa prestadora de serviços, deixando, contudo, já consignado que, em caso de eventual inadimplemento da avença, os autos retornam à fase de instrução processual unicamente para análise da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, que não participou diretamente do acordo e, caso se entenda pela responsabilidade, assume o restante do valor do acordo, sem qualquer cláusula penal pelo adimplemento a que não deu causa.

A fim de demonstrar e exemplificar essa problemática, será analisado, em capítulo próprio e dedicado para tanto, como se deu a discussão até então nos autos RTOrd 0000306-70.2011.5.09.0013, atualmente em trâmite no Tribunal Superior do Trabalho (TST), para análise do recurso de revista interposto pela empresa tomadora de serviços, em que se discute precisamente o tema deste trabalho.

A problemática reside na divergência jurisprudencial existente sobre a validade da determinação judicial de reabrir a instrução processual, após a homologação do acordo, para discutir a responsabilidade da tomadora. É possível determinar o retorno dos autos, após a homologação de acordo entre trabalhador e prestadora de serviços, para apreciação unicamente da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, à luz dos princípios do devido processo legal, da coisa julgada e da ampla defesa? Como decidem as Cortes Regionais trabalhistas e as turmas do TST a respeito dessa temática?

## 2. GARANTIAS PROCESSUAIS CONSTITUCIONAIS PERTINENTES

### 2.1 Contraditório e ampla defesa

Os princípios do contraditório e da ampla defesa são pilares do Estado Democrático de Direito, assegurados no artigo 5º, inciso LV, da Constituição da República Federativa do Brasil. No âmbito do Direito Constitucional Trabalhista, esses princípios ganham contornos ainda mais relevantes, em virtude da presunção de hipossuficiência do trabalhador na relação empregatícia.

O princípio do contraditório, em rápida sumarização, garante às partes o direito de manifestação e reação diante de qualquer ato ou prova produzida no processo. Como expresso na locução latina "*audiatur et altera pars*" – ouça-se também a outra parte – o contraditório assegura que ambas as partes tenham ciência dos atos processuais e a oportunidade de se manifestar sobre eles. Em outras palavras, o contraditório não se limita a dar ciência à parte contrária dos atos processuais praticados pelo adversário, mas deve incluir também a garantia da ciência dos atos praticados pelo próprio juiz no processo.

A ampla defesa, por sua vez, complementa o contraditório ao garantir aos litigantes a possibilidade de utilizar todos os meios de prova admitidos em direito para a demonstração de suas alegações. Não basta apenas ter o direito de se manifestar sobre um fato (contraditório), é preciso ter assegurada a possibilidade de produzir todas as provas necessárias para o convencimento do juiz (ampla defesa).

No contexto do Direito do Trabalho, a aplicação desses princípios visa equilibrar a relação processual, permitindo que o trabalhador, parte presumidamente mais vulnerável, possa efetivamente apresentar sua versão dos fatos e produzir as provas necessárias para a defesa de seus direitos.

Apesar da importância desses princípios, sua aplicação não pode ser irrestrita. A utilização excessiva do contraditório e da ampla defesa pode levar a delongas processuais, prejudicando a celeridade na resolução dos conflitos. Nesse sentido, o juiz possui a prerrogativa de indeferir a produção de provas consideradas desnecessárias ou meramente protelatórias, conforme previsto no artigo 765 da CLT<sup>1</sup>.

O Código de Processo Civil (CPC), em seu artigo 15, estabelece a aplicação subsidiária e supletiva de suas normas ao processo do trabalho. Isso significa que, em caso de omissão ou lacuna na CLT, as disposições do CPC podem ser aplicadas, desde que compatíveis com os princípios e regras do Direito do Trabalho.

---

<sup>1</sup> Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

O artigo 489 do CPC, que trata da fundamentação das decisões judiciais, também tem reflexos no processo do trabalho. Esse dispositivo, especificamente no inciso IV de seu parágrafo 1º, exige que o juiz enfrente todos os argumentos deduzidos pelas partes capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada. No entanto, a aplicação desse dispositivo deve ser ponderada com o princípio da celeridade processual, de modo a evitar que o processo se torne excessivamente moroso, novamente afastando-se aquelas diligências ou pedidos de produção de provas entendidos pelo magistrado como inútil para o deslinde da controvérsia.

A interpretação do artigo 489, IV, do novo CPC deve ser no sentido de assegurar às partes o conhecimento dos fundamentos da decisão, sem se olvidar da celeridade processual. Ponderando as garantias do contraditório e da ampla defesa, de um lado, e a duração razoável do processo, de outro, tem-se que, no processo do trabalho, em razão de estarem envolvidos direitos que possuem natureza alimentar e, dessa forma, relacionados diretamente à dignidade da pessoa humana, deve se empreender a interpretação no sentido de que na elaboração da sentença trabalhista, não está adstrito o magistrado a enfrentar todos os argumentos lançados pelas partes, bastando apenas apontar os elementos fáticos e jurídicos que motivaram a decisão.

A aplicação desses princípios, amparados no artigo 5º, inciso LV da Constituição Federal, visa garantir um processo justo e equilibrado.

Em conclusão, os princípios do contraditório e da ampla defesa são essenciais para a efetivação da justiça no âmbito do Direito Constitucional Trabalhista. Sua aplicação, no entanto, deve ser ponderada com o princípio da celeridade processual, de modo a garantir que o processo seja justo e eficiente, sem comprometer a rápida resolução dos conflitos e a efetivação dos direitos do trabalhador.

No estudo de caso realizado neste trabalho, em capítulo próprio, a discussão em torno da ampla defesa e do contraditório se dá na possibilidade de o Juízo, ao determinar o retorno dos autos unicamente para apreciação da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços e, se entender de maneira positiva, responsabilizá-lo integralmente pelo acordo firmado entre trabalhador e empresa prestadora de serviços. Isso porque, no caso de ocorrência desta condenação, o Poder Judiciário terá condenado empresa reclamada sem ter analisado as diversas questões de fundo eventualmente trazidas pela empresa tomadora de serviços em sua contestação (a título exemplificativo: horas extras, adicional de insalubridade, dano moral), pois a discussão sobre essas matérias já foram concluídas, com

resolução de mérito (art. 487, III, “b”), pelo acordo homologado em Juízo, do qual a empresa tomadora de serviços, agora condenada, não anuiu ou não participou diretamente.

## **2.2 Devido processo legal**

O devido processo legal, conforme a Constituição Federal brasileira, estabelece que ninguém pode ser privado de liberdade ou propriedade sem a devida observância da lei. Este princípio é fundamental e engloba muitos outros princípios constitucionais do processo, possuindo um alcance amplo, abrangendo a vida, a liberdade e a propriedade, e aplica-se também ao Direito do Trabalho. Ele se manifesta tanto no sentido material-substancial quanto no processual, influenciando todos os campos do Direito em seu aspecto essencial, assegurando diversos direitos, tais como: Direito à citação e ao conhecimento da acusação; Direito a um juiz imparcial; Direito ao arrolamento de testemunhas e à elaboração de perguntas; Direito ao contraditório (contrariar provas); Direito à defesa técnica; Direito à igualdade entre acusação e defesa; Direito de não ser acusado ou processado com base em provas ilícitas; Privilégio contra a autoincriminação.

No processo civil, o devido processo legal se manifesta na igualdade entre as partes, na garantia do direito de ação (*jus actionis*), no respeito ao direito de defesa e no contraditório, sendo também importante manifestação de outro princípio vital ao Estado democrático de Direito: o acesso à Justiça. Com essa ótica, deve-se permitir, bem como fornecer os meios, para que a parte interessada apresente sua pretensão ou se defenda da maneira mais ampla possível. No processo do trabalho, os princípios do acesso à Justiça e da isonomia são importantes manifestações do devido processo legal. A Constituição Federal, como se sabe, garante que a lei não impedirá o Poder Judiciário de analisar lesões ou ameaças a direitos.

O princípio da isonomia, também um corolário do devido processo legal, está previsto no artigo 5º da Constituição Federal, garantindo que todos são iguais perante a lei, sem distinção. No Direito do Trabalho, a aplicação do princípio da isonomia é especialmente relevante devido à natural e evidente desigualdade entre empregado e empregador, sendo essencial a aplicação de seu aspecto material, tratando as partes na medida de suas desigualdades.

No estudo de caso realizado neste trabalho, em capítulo próprio, a discussão em torno do devido processo legal se dá na possibilidade de o Juízo determinar o retorno dos autos unicamente para apreciação da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, após ter sido homologada a avença (entre empresa prestadora e trabalhador), e

iniciada a execução em relação à empresa prestadora de serviços, que efetivamente firmou o acordo com o empregado. Nesse caso, levanta-se o questionamento se pode o processo avançar à fase de execução em face da empresa prestadora de serviços e, no caso de insucesso, efetivamente retornar à fase de conhecimento para a análise de um único tema prejudicado (responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços) e, em caso de condenação, retomar novamente à fase executória, agora em face da tomadora.

### **2.3 Coisa julgada**

A coisa julgada (*res judicata*) é um instituto fundamental para a segurança jurídica e estabilidade das decisões judiciais, tanto na justiça comum quanto na do trabalho. No Direito do Trabalho, a análise de sua aplicação, embora subsidiária, é complexa devido à escassez de literatura específica e ao seu caráter positivista em face da constitucionalidade.

A capacitação do comando decisório pela coisa julgada atribui aos seus efeitos imutabilidade, concretude finalística e caráter definitivo, encerrando a discussão da lide. O art. 6º, § 3º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), define coisa julgada como a decisão judicial da qual não cabe mais recurso. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por sua vez, não trata expressamente da coisa julgada, aplicando-se o direito processual comum de forma subsidiária, conforme autoriza o art. 769 da CLT.

Trazendo o tema para o foco deste trabalho, por força do parágrafo único do art. 831, da CLT<sup>2</sup>, a homologação de acordo judicial marca o momento em que a avença transita em julgado, conferindo-lhe a mesma proteção que uma sentença meritória ao final do prazo recursal respectivo: a segurança jurídica e estabilidade daquilo que foi firmado entre as partes. A única parte legítima a recorrer de uma homologação judicial de sentença, no âmbito processual trabalhista, é a Previdência Social, quanto às contribuições que lhes forem devidas, caso entenda, por exemplo, uma incorreta discriminação de verbas trabalhistas em acordo que gerasse uma contribuição a menor. Dessa forma, o termo de conciliação trabalhista judicialmente homologado só pode ser impugnado pelas partes por meio de ação rescisória, conforme inclusive é a inteligência da Súmula nº 259, do TST<sup>3</sup>.

As hipóteses de cabimento da ação rescisória estão taxativamente previstas no art. 485 do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho. Dentre as causas que

---

<sup>2</sup>Art. 831 - A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.

Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecurável, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas

<sup>3</sup> Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

podem levar à rescisão de um acordo homologado, destacam-se o dolo da parte vencedora, a colusão entre as partes para fraudar a lei e a violação literal à disposição de lei.

A ação rescisória possui um prazo decadencial de dois anos, contados a partir do trânsito em julgado da decisão que se busca rescindir ou, no caso de colusão entre as partes, a partir da ciência da fraude pelo Ministério Público que não interveio no processo principal. No caso de acordo homologado, o prazo começa a correr a partir da data da homologação. A ação rescisória tem natureza constitutiva negativa, visando desconstituir decisões judiciais que tenham gerado a coisa julgada material. Trata-se de um direito potestativo da parte autora, que se extingue com o decurso do prazo legal.

Em resumo, embora o acordo homologado possua a força de coisa julgada, ele não é imune à ação rescisória, desde que presentes os requisitos legais e respeitado o prazo decadencial, sendo ela a via adequada para buscar a revisão de um acordo homologado que contenha vícios ou que viole a lei, garantindo a proteção dos direitos das partes envolvidas.

No estudo de caso realizado neste trabalho, em capítulo próprio, a discussão em torno da coisa julgada se dá quanto ao seu alcance à empresa tomadora de serviços, no caso de homologação de acordo entre prestadora de serviços e empregado. É suficiente a empresa tomadora estar presente à audiência em que foi homologada a avença entre prestadora e trabalhador para considerá-la parte integrante da coisa julgada que ali se formou, ainda que não haja expressa menção da participação dela no acordo? É necessária a expressa ressalva em ata de audiência homologatória de sua exclusão da avença para isentá-la dos valores acordados entre prestadora e empregado? A determinação de retorno dos autos em caso de insucesso na execução para análise da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços é válida e, em assim sendo, integra a coisa julgada, sendo ofensa a esse instituto proceder de qualquer outra forma?

#### **2.4 Duração razoável do processo**

A duração razoável do processo é um direito fundamental garantido pela Constituição, crucial para a efetividade da justiça, especialmente no Direito do Trabalho, em que os créditos perseguidos são de natureza alimentar. A lentidão processual prejudica a justiça social, impedindo que o trabalhador receba seus direitos de forma rápida e eficaz.

No Brasil, esse direito foi formalizado em 1992 com o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos. A Emenda Constitucional 45/2004, ao incluir o inciso LXXVIII no artigo 5º da Constituição Federal, deu maior destaque e força a essa garantia.

De acordo com o Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2023<sup>4</sup>, divulgado pelo Tribunal Superior do Trabalho, um processo trabalhista leva, em média, pouco mais de 04 anos entre o ajuizamento e a extinção do processo na fase de cumprimento de sentença. Um grande número de processos aguarda execução, facilmente a fase processual mais morosa, indicando que muitos trabalhadores não recebem os valores a que têm direito, mesmo após decisões judiciais favoráveis.

Garantir a duração razoável dos processos na Justiça do Trabalho é fundamental para a justiça social e a proteção dos direitos dos trabalhadores. A rapidez e a eficiência devem ser prioridades, exigindo esforços de todos no sistema judicial para que o processo trabalhista seja um meio de realizar direitos e não um obstáculo.

Mais adiante, a discussão em torno da duração razoável do processo revela-se crucial porquanto já houve a homologação de acordo judicial pelo Poder Judiciário, já tendo sido definidos os valores devidos, com o fim da parte de conhecimento da demanda. Contudo, em razão dessa peculiar situação de retorno dos autos em caso de insucesso da execução em face da empresa prestadora de serviços, reinicia-se o processo de conhecimento quanto a um único tópico, reabrindo tanto a fase instrutória, como a possibilidade de interposição de eventuais recursos dessas novas decisões meritórias que surgirão, aumentando cada vez mais a demora do processo, isso em uma causa que já teve seu valor definido por ocasião da homologação da avença.

### **3. RESPONSABILIZAÇÃO TARDIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS**

#### **3.1 Responsabilidade subsidiária do tomador de serviços e sua extensão**

Com o fito de tornar seus processos mais ágeis e menos onerosos, é cada vez mais comum a contratação de uma empresa por outra para a execução de alguma de suas atividades, de maneira temporária ou não. A contratação de mão de obra por empresa interposta, apesar de muitas vezes ser desejada pelo empresariado como uma ferramenta de externalização de conflitos trabalhistas, não o isenta de responsabilização.

Em seu conceito mais clássico, a terceirização de mão de obra configura-se em uma relação triangular, que envolve três principais atores: o trabalhador, a empresa prestadora de serviços - à qual o trabalhador está diretamente subordinado - e a empresa tomadora de serviço - quem efetiva e diretamente explora o trabalho. Nessa relação, a

---

<sup>4</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023. Brasília, DF: 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/33216013/RGJT.pdf/fa638cf6-969b-6508-09d8-625ffba9cd93?t=1740769697350>

empresa tomadora contrata a terceirizante para a realização de determinadas atividades, e o trabalhador, por sua vez, é contratado pela terceirizante, com a qual mantém vínculo empregatício. Apesar de prestar serviços para a tomadora, o trabalhador não possui vínculo direto com ela, o que gera uma série de discussões acerca da responsabilidade trabalhista em casos de descumprimento de obrigações por parte da terceirizante.

Um dos pontos centrais da terceirização é a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora. Isso significa que, caso a terceirizante não cumpra com suas obrigações trabalhistas, a tomadora pode ser responsabilizada por garantir os direitos dos trabalhadores. A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) aborda a terceirização no Brasil, buscando equilibrar a proteção dos trabalhadores com as demandas do mercado. A jurisprudência trabalhista passou por diferentes fases até chegar à consolidação da súmula, refletindo as transformações na organização do trabalho e as pressões por flexibilização.

No final da década de 1960 e início da década de 1970, com a ascensão do neoliberalismo e a busca por um Estado mínimo, a terceirização começou a ganhar espaço. A reforma administrativa brasileira impulsionou esse processo, mas a jurisprudência trabalhista, inicialmente, resistiu à terceirização de atividades permanentes. O TST, em 1986, editou a Súmula nº 256, que considerava ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, exceto nos casos de trabalho temporário e serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6.019/74 e 7.102/83.

A partir da década de 1990, a terceirização se intensificou no Brasil, influenciada pelo modelo toyotista de produção, que priorizava a empresa enxuta e a subcontratação de atividades periféricas. A pressão do mercado e a ineficácia da Súmula nº 256 levaram o TST a rever seu posicionamento. Em 1993, o MPT, diante do uso crescente da terceirização, solicitou a revisão do enunciado nº 256. O TST, então, editou a Súmula nº 331, admitindo a terceirização de "serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador", desde que não houvesse pessoalidade e subordinação direta.

A Súmula nº 331 passou a diferenciar a terceirização lícita, restrita à atividade-meio, da terceirização ilícita, que incidia sobre a atividade-fim da empresa. Essa distinção buscava proteger o emprego direto nas atividades essenciais da empresa, consideradas o seu core business. A súmula também estabeleceu a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora em caso de inadimplência da prestadora, garantindo direitos aos trabalhadores terceirizados.

A Súmula nº 331 representou um esforço da jurisprudência em conciliar as demandas do mercado com a proteção aos trabalhadores, mas não eliminou as controvérsias

sobre a terceirização. Em 2017, as Leis nº 13.429 e 13.467 regulamentaram a terceirização, permitindo-a em qualquer atividade, inclusive na atividade-fim, o que gerou debates sobre a constitucionalidade dessa mudança e seus impactos na precarização do trabalho. A Súmula 331, embora não tenha sido revogada, teve sua aplicação significativamente impactada pela nova legislação.

O presente trabalho, contudo, não pretende se debruçar sobre a questão da responsabilização em si do tomador de serviços em uma relação de trabalho por empresa interposta, mas sim sobre especificidades processuais para que se possa debater acerca dessa responsabilização, em âmbito judicial, em processo em que há interesse conciliatório entre trabalhador e empresa prestadora de serviços, com o devido respeito às garantias processuais trazidas pela Constituição Federal à empresa tomadora de serviços.

### **3.1.1 Direito de regresso**

A responsabilização subsidiária do tomador de serviços, nos termos da súmula nº 331, do TST, por óbvio, não o transforma no devedor principal da obrigação trabalhista. A relação de emprego se estabelece entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, sendo o tomador de serviços chamado a responder pelas dívidas trabalhistas em virtude de ter se beneficiado da força de trabalho do empregado da prestadora e pela sua eventual falta de diligência na escolha e fiscalização desta.

Para Barros (2017, p. 378), a aplicação da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços é perfeitamente defensável, contudo sempre é necessária a análise das circunstâncias de caso a caso para evitar injustiças, devendo ser aplicada estritamente nas situações em que o tomador de serviços “tenha se beneficiado do trabalho, mas não tenha fiscalizado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias”.

Diante desse cenário, o direito de regresso da empresa tomadora emerge como uma consequência lógica e um princípio fundamental do direito obrigacional. Sendo a empresa tomadora de serviços compelida a quitar débitos trabalhistas que eram, primordialmente, de responsabilidade da prestadora, resta inerente o seu direito de buscar o reembolso dos valores despendidos junto à empresa prestadora. Este direito encontra amparo nos princípios gerais do direito civil, que vedam o enriquecimento sem causa e asseguram o ressarcimento de prejuízos, tendo como fundamento legal principalmente o artigo 934 do Código Civil<sup>5</sup>, que permite àquele que ressarcir dano causado por outrem reaver o que pagou.

---

<sup>5</sup> Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

No contexto da terceirização, o pagamento efetuado pela tomadora em nome da prestadora gera esse direito.

Ademais, a Lei nº 13.429/2017, que alterou a Lei nº 6.019/74 e passou a permitir a terceirização inclusive da atividade-fim, não afastou a possibilidade de responsabilização subsidiária do tomador, embora tenha gerado intensos debates sobre seus limites e constitucionalidade. Mesmo sob a nova legislação, o princípio da proteção ao trabalhador e a possibilidade de responsabilização subsidiária do tomador permanecem, o que, por conseguinte, mantém a relevância do direito de regresso como um mecanismo de reequilíbrio financeiro entre as empresas envolvidas na terceirização.

Contudo, relevante considerar que a efetividade do direito de regresso pode se revelar bastante desafiadora na prática, especialmente se a empresa prestadora de serviços encontrar-se em dificuldades financeiras ou mesmo insolvente, o que, inclusive, é uma das razões que justificam a responsabilização subsidiária do tomador, e pode ter motivado o inadimplemento de suas obrigações como devedora principal. No entanto, a existência desse direito é crucial para manter o equilíbrio nas relações contratuais e para responsabilizar a parte que efetivamente descumpriu as obrigações trabalhistas.

De toda forma, a fim de se assegurar desse direito, é sempre recomendável às empresas contratantes a elaboração de um contrato comercial com expressas cláusulas que resguardecam a tomadora dos pagamentos de verbas trabalhistas e prevejam a recuperação desses valores em eventuais ações judiciais, pagas mediante condenação ou acordo judicialmente homologado. A negociação detalhada dessas cláusulas pode evitar contestações futuras por parte da prestadora.

Quanto aos aspectos processuais práticos, a ação de regresso, no contexto da cobrança de dívidas pagas em ações trabalhistas por empresas condenadas, tem seu aspecto processual deflagrado após o pagamento integral da dívida trabalhista pela parte que busca o ressarcimento, sendo este o marco inicial para a contagem do prazo prescricional. Importante ressaltar que, apesar de a condenação se dar eventualmente de maneira solidária na justiça do trabalho (por exemplo, caso se constate a existência de grupo econômico entre tomador e prestador de serviços), na esfera cível a solidariedade não se presume, fundamentando o direito de regresso daquele que pagou indevidamente, especialmente em casos de contratos de terceirização com cláusulas de não solidariedade. O principal aspecto processual controverso reside na definição do prazo prescricional para o ingresso desta ação, com a jurisprudência apresentando entendimentos diversos que fixam prazos de 3, 5 ou 10 anos, ocasionando alta insegurança jurídica à empresa subsidiariamente responsável. Contudo, a

corrente majoritária e o entendimento do Superior Tribunal de Justiça tem sido no sentido da aplicação do prazo geral de 10 anos previsto no artigo 205 do Código Civil, por não se enquadrar nas hipóteses específicas do artigo 206 do mesmo código e ser considerada, para esta corrente, uma reparação de danos decorrente de descumprimento contratual<sup>6</sup>.

Por fim, a análise do direito de regresso sob a perspectiva do Direito Constitucional do Trabalho reforça a ideia de que a terceirização, mesmo sendo uma estratégia de gestão empresarial, deve ser permeada por mecanismos que garantam tanto os direitos dos trabalhadores quanto a justiça e o equilíbrio nas relações interempresariais, sendo o direito de regresso um importante instrumento nesse contexto.

### **3.2 Empresa tomadora de serviços como garantidora do pagamento do acordo**

Como é sabido, o intuito do trabalhador, ao protocolar sua reclamatória não só em face da empresa com a qual está formalmente vinculado (prestadora de serviços) mas também em face da tomadora de serviços, é a maior garantia de recebimento do crédito perseguido. Em eventual procedência de sua demanda judicial, a condenação poderá atingir os bens da empresa tomadora, caso a execução em face da prestadora seja frustrada.

Essa lógica não muda caso a solução da demanda se dê por acordo. Em mesa de audiência conciliatória, é natural que as tratativas se dêem entre trabalhador e empresa prestadora de serviços, entre os quais existe o liame empregatício já formalmente reconhecido. Já a empresa tomadora de serviços, com habitualidade, insiste em teses de ausência de qualquer espécie de responsabilidade, que não tem qualquer relação com o reclamante, mas sim apenas contrato comercial com a empresa prestadora de serviços, com específica cláusula de exclusão de responsabilidade, se mantendo fora das tratativas.

É natural que a pretensão do trabalhador, nesse momento, seja a de recebimento, o mais breve possível, do valor que entende justo ou, ao menos, razoável para fins de acordo, mas sem perder a garantia do pagamento trazida pela eventual condenação subsidiária da empresa tomadora de serviços, em caso de inadimplemento da avença, situação com a qual dificilmente a empresa tomadora de serviços concordará.

A solução comumente adotada pelos Magistrados para dirimir essa celeuma - que consiste em determinar, já em ata conciliatória, o retorno dos autos para análise de eventual responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços em caso de inadimplemento do acordo pela empresa tomadora de serviços -, com o devido respeito que se deve, não se revela a mais adequada. Isso não só pela potencial alegação de ofensa aos

---

<sup>6</sup> Tese vencedora do julgamento do RE 1.682.957/PR pelo STJ

princípios já elencados no primeiro capítulo deste trabalho, e que serão exemplificados no estudo de caso no próximo capítulo, mas também porque não concilia de fato o interesse das partes em audiência.

Certo é, contudo, que o acordo, na maioria das vezes, sequer ocorreria sem a possibilidade de condenação da empresa tomadora de serviços em caso de inadimplemento. Dependendo do estado financeiro em que a empresa prestadora de serviços se encontra, o trabalhador poderia rejeitar fazer o acordo e preferir seguir o caminho da sentença judicial, caso o acordo excluísse a possibilidade de atingimento dos bens da empresa tomadora de serviços para adimplir seu crédito.

Ressalta-se que a possibilidade de se acordar judicialmente direitos disponíveis são inúmeras, para ambas as partes: previsibilidade (definição de valores e datas de pagamento, e fim do processo de conhecimento do direito), empoderamento (as partes que definem, entre elas, o resultado da demanda, e não o Estado, como terceiro imparcial, de forma impositiva), celeridade (o direito já se define no ato da homologação), entre outros.

Ou seja, afastar a possibilidade de condenação subsidiária da empresa tomadora de serviços potencialmente inviabilizaria o acordo em si, afastando as partes dos benefícios da conciliação. Ao mesmo tempo, permitir a análise, ainda que tardia e condicional ao inadimplemento, de sua responsabilização, à revelia de seu expresso interesse em audiência de conciliação, é ofensivo a diversos princípios constitucionais garantidos a todos litigantes.

No próximo capítulo, será analisado um caso judicial em que se levantou essa polêmica. Após sua análise, será proposta uma solução de contorno, a fim de alcançar ao trabalhador a manutenção da possibilidade de condenação subsidiária da empresa tomadora de serviços, ao mesmo tempo em que respeitados os princípios constitucionais de caráter processual à empresa tomadora de serviços.

#### **4. ESTUDO DE CASO - RTOOrd 0000306-70.2011.5.09.0013**

##### **4.1 Apresentação do caso**

A Reclamatória trabalhista a ser utilizada no presente trabalho de conclusão de curso, de numeração RTOOrd 0000306-70.2011.5.09.0013, foi ajuizada pelo Sr. Jacson Hilário Gonçalves em face de Official Empresa de Cobrança LTDA EPP e de Caixa Econômica Federal, em março de 2011. O estudo dessa específica ação judicial se mostra relevante para a discussão proposta no presente trabalho pois explicita a discussão objeto do presente artigo.

Na Reclamatória, o Reclamante narrou que foi contratado pela empresa Official Empresa de Cobrança LTDA EPP, laborando como auxiliar administrativo, de 21.05.2010 até sua dispensa imotivada, ocorrida em 18.02.2011. Relatou que durante todo o pacto laboral prestou seus serviços exclusivamente em proveito da Caixa Econômica Federal. Pleiteou a equiparação salarial com um colega, a declaração da natureza salarial das diárias que recebia e sua conseqüente incorporação, adicional de acúmulo de função por exercer função que entende não afetas a seu cargo, o pagamento de horas extras e de intervalo intrajornada, pagamento da multa pelo não recebimento das verbas rescisórias no prazo correto (art. 477, da CLT), e indenização por perdas e danos. Foi dada à causa o valor de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais). A ação foi distribuída à 13ª Vara do Trabalho de Curitiba.

A empresa Official Empresa de Cobrança LTDA EPP, em contestação, confirmou as datas do contrato de trabalho declinada pelo autor da demanda, e rejeitou um a um de todos os seus pedidos, nada se manifestando sobre a responsabilidade subsidiária da Caixa Econômica Federal.

A Caixa Econômica Federal, por sua vez, defendeu, em sua contestação, tanto a incompetência da Justiça do Trabalho para análise da demanda, a ausência de sua responsabilidade por qualquer valor decorrente do contrato de trabalho firmado entre a primeira empresa e o reclamante, bem como contestou alguns dos pedidos em seu mérito.

Em audiência ocorrida em 12.04.2012, com a presença de todos os envolvidos, foi formulado e homologado acordo, no valor de R\$ 4.800,00, em 05 parcelas. Estabelecida cláusula penal de 50% em caso de atraso ou inadimplemento. Há menção expressa que quem deverá realizar o pagamento é o primeiro réu, ou seja, a empresa Official Empresa de Cobrança LTDA EPP, bem como de que o acordo não abrange a segunda ré. Contudo, ressaltou-se na ata de audiência que *“em caso de inadimplemento pelo (sic) primeira ré o processo volta ao estado em que se encontra para instruir a subsidiariedade, prevalecendo o valor do acordo sem a cláusula penal”*. Não houve protestos ou demais insurgências consignadas na ata.

Não houve o pagamento de qualquer valor, o que motivou o Reclamante, em 23/05/2012, peticionar nos autos, acusando o não recebimento, e requerendo o início da execução do valor do acordo, corrigido monetariamente e acrescido da cláusula penal acordada. Pugnou para que, caso haja insucesso na execução, que a instrução processual fosse reaberta para análise da responsabilidade da Caixa Econômica Federal.

Após longo período e diversas tentativas de execução da empresa principal, o Juízo de primeiro grau, em abril de 2022, designou audiência para tentativa de conciliação e

instrução processual, exclusivamente para análise da responsabilidade do banco reclamado. Em tal audiência, não houve conciliação, e foi colhido o depoimento de apenas uma testemunha, convidada pelo Reclamante.

Enfim, em 20.06.2022, foi prolatada a sentença julgando-se procedente o pedido de responsabilização da Caixa Econômica Federal, para assumir integralmente o acordo convencionado em audiência entre trabalhador e empresa principal, excepcionando, apenas, a aplicação da cláusula penal.

Em face dessa sentença, o banco, agora condenado, recorreu ordinariamente ao Tribunal Regional do Trabalho da 09ª Região, em 07.07.2022, pretendendo a exclusão de sua responsabilidade pelo adimplemento do acordo.

A Corte Regional analisou o recurso, em 22.09.2022, e, ao final, conheceu da medida e a proveu, declarando nulidade da sentença que determinou a responsabilidade subsidiária da Caixa Econômica Federal pelo pagamento do acordo firmado entre a empresa principal e trabalhador, por violação da coisa julgada, e extinguiu o processo, sem julgamento do mérito, em face do banco.

Contra esse acórdão do Regional, a parte Reclamante interpôs seu Recurso de Revista, em 15.12.2022, pretendendo o reestabelecimento da responsabilização subsidiária da Caixa Econômica Federal pelo valor acordado.

A Autoridade Regional responsável denegou o prosseguimento do apelo à Corte Superior Trabalhista, o que motivou a interposição de agravo de instrumento pelo Reclamante, a fim de que a matéria pudesse ser apreciada pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Em 21.06.2023, o processo foi distribuído à 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, com a relatoria designada ao Ministro Alexandre Luiz Ramos. Após as devidas tramitações na Turma recursal, o processo se encontra concluso ao relator, desde 05.09.2023, ainda pendente de julgamento.

#### **4.2 Identificação das teses jurídicas**

O Reclamante justificou a apresentação da Reclamatória Trabalhista também em face da Caixa Econômica Federal, alegando que o trabalho, durante toda a contratualidade, se deu exclusivamente em proveito do banco. Assim, de maneira enxuta, defendeu que sendo o banco o tomador de serviços, é parte legítima para responder pela demanda, sendo subsidiariamente responsável pelo seu resultado, citando a Súmula nº 331, do TST.

O Banco Reclamado, em sua defesa, arguiu pela inconstitucionalidade da Súmula nº 331, IV, do TST<sup>7</sup>, em razão da incompatibilidade de seu texto com o do § 1º, art. 71, da Lei nº 8.666/93, declarado constitucional na ADC 16, pelo STF. Defende, portanto, que não há que, em sendo a Caixa Econômica Federal empresa pública, não há que se falar em sua responsabilidade subsidiária pelo contrato havido entre prestador de serviços e trabalhador.

Quanto ao momento de homologação da conciliação em audiência, não houve apresentação da tese jurídica pelo Juízo quanto à responsabilização subsidiária do tomador de serviço, mas tão somente a determinação de que “*em caso de inadimplemento pela primeira ré o processo volta ao estado em que se encontra para instruir a subsidiariedade, prevalecendo o valor do acordo sem a cláusula penal*”.

A sentença, após o inadimplemento do acordo, insucesso da execução em face da empresa principal, reabertura da instrução processual e oitiva de prova oral, confirmou que o banco firmou contrato de prestação de serviços com a empresa principal, tendo o autor, contrato por essa última, prestado serviços diretamente para o banco, na qualidade de terceirizado.

Com base no item V da Súmula nº 331, do TST, entendeu que a terceirização, ainda que válida, não exime o ente público, tomador de serviços, de responder subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas eventualmente inadimplidas pelo empregador, prestador de serviços, quando evidenciada sua conduta culposa na fiscalização do contrato. Assim, entendeu que, no presente caso, a culpa do banco é evidenciada pela “*constatação do inadimplemento pela empregadora de direitos elementares da parte reclamante*”.

Argumenta que o artigo 71 da Lei 8.666/93, utilizado pelo banco em sua tese defensiva, não pode ser utilizado de instrumento para a irresponsabilidade patrimonial da Administração Pública, sob pena de configuração de exercício abusivo de direito. Dessa forma, julgou procedente o pleito e declarou a responsabilidade subsidiária do banco reclamado a adimplir o acordo firmado pela empresa prestadora de serviços.

No recurso ordinário interposto pelo Banco Reclamado, a Caixa Econômica Federal reitera seu argumento de defesa, no sentido de que existe incompatibilidade da Súmula 331, do TST, com o § 1º, art. 71, da Lei nº 8.666/93, declarado constitucional na

---

<sup>7</sup> **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.**

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.

ADC 16, pelo STF. Garante que não houve qualquer ato ilícito ou culposo do banco que pudesse ensejar a responsabilidade subsidiária nos termos considerados pelo juízo sentenciante, tendo esse procedido à fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas relevantes.

Ressaltou que não tem e nem poderia ter qualquer ingerência ou interferência na empresa contratada, não podendo ser imputada culpada e ter qualquer grau de responsabilidade sobre eventuais falhas no contrato de trabalho do autor da ação. Argumenta que o juízo sentenciante não apontou em momento algum em que exatamente consistia a culpa da Caixa Econômica Federal, não havendo prova neste sentido.

Com o provimento do recurso ordinário interposto pelo banco, o Reclamante interpôs seu recurso de revista, defendendo que há expressa previsão no acordo homologado no sentido de que seria reaberta a instrução processual para averiguação da culpa do banco, o que de fato ocorreu nos autos, não podendo tais cláusulas serem alteradas após a homologação da avença. Defende que, no momento do acordo, houve concordância de todos os envolvidos acerca da previsão do retorno dos autos em eventual inadimplemento.

Assim, não tendo havido insurgência do banco em fase pretérita ao retorno dos autos, há concordância com os termos da conciliação, existindo, assim, o trânsito em julgado quanto ao tema, sustentando correta a decisão de primeiro grau, que declarou a responsabilidade subsidiária da Caixa Econômica Federal pelo pagamento do acordo.

Em contrarrazões ao recurso de revista interposto pelo autor, a Caixa Econômica Federal defende que a sentença homologatória de acordo entre o autor e a primeira ré é ato que põe fim à fase de conhecimento do processo, fazendo coisa julgada tão somente entre as partes que ajustaram o acordo, sendo irrecorrível. Desta forma, como a Caixa Econômica Federal não integrou o ajuste entabulado, entende que não pode ser responsabilizada.

#### **4.3 Solução dada pelo Tribunal Regional**

A Corte Regional, de ofício, procedeu à análise da eventual coisa julgada. Relembra-se que o recurso ordinário interposto pela Caixa não tratou acerca de coisa julgada, mas tão somente ventilou sede sobre ausência de responsabilidade subsidiária da empresa pública tomadora de serviços.

Ressaltaram os desembargadores que ocorreu, efetivamente, a coisa julgada no momento da conciliação, nos termos do art. 831, parágrafo único, da CLT, sendo esta uma decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem

devidas, o que não ocorreu no caso. Esse entendimento é corroborado pelo item V da súmula nº 100, do TST:

Súmula nº 100 do TST: AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 13, 16, 79, 102, 104, 122 e 145 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

(...)

V - O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecurável, na forma do art. 831 da CLT. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial. (ex-OJ nº 104 da SBDI- 2 - DJ 29.04.2003)

Dessa maneira, somente por ação rescisória é que o acordo homologado pode ser questionado. Especificamente quanto à determinação constante na ata de audiência de retorno dos autos para reabertura processual em caso de inadimplemento do acordo pela empresa principal, argui a impossibilidade de tal procedimento, pois é impedido pela própria coisa julgada, bem como pela impossibilidade de alterar a marcha processual, que já teria avançado à execução, não podendo retornar ao conhecimento.

Assim, o Tribunal Regional entendeu que a sentença homologatória de acordo fez coisa julgada somente entre o autor e a primeira reclamada, pondo fim à fase de conhecimento da reclamatória. Como a Caixa Econômica Federal não participou do ajuste entabulado, não poderia ser responsabilizada.

Portanto, sendo inviável a reabertura da instrução processual, não poderia o juízo de primeiro grau proceder à nova apreciação do mérito após a homologação do acordo, razão pela qual a Corte declarou, de ofício, a nulidade da sentença, e julgou extinto o processo, sem resolução do mérito, em face da Caixa Econômica Federal.

Em face desta decisão, o Reclamante opôs embargos de declaração, insurgindo-se quanto ao posicionamento da Corte, e arguindo que o banco recorrente não pleiteou a extinção do processo sem julgamento de mérito quanto ao banco, não podendo o Tribunal fazê-lo de ofício.

A medida teve seu provimento negado pela corte, que ressaltou que a extinção do feito sem julgamento do mérito quanto à Caixa Econômica Federal se deu por decorrência lógica da coisa julgada havida tão somente entre trabalhador e primeiro reclamado, que excluiu o banco. Por não ter o embargante apresentado qualquer das hipóteses permissivas de oposição de embargos de declaração, ou seja, omissão, contradição, obscuridade ou erro material, denotou-se mero inconformismo da parte com os fundamentos aduzidos na decisão, razão pela qual a Corte negou o provimento aos embargos.

#### **4.4 Discussão da solução dada pelo tribunal**

O tema objeto do presente trabalho está longe de ser pacificado, seja no âmbito da própria Corte Superior como entre os tribunais regionais.

A discussão costuma orbitar entre a extensão da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, se ente público ou não, considerações sobre o cumprimento da coisa julgada, limites da extensão do acordo, devido processo legal, ampla defesa, entre outros.

##### **4.4.1 Decisões divergentes**

Em que pese o entendimento exarado pelo Tribunal Regional no caso acima relatado, há turmas recursais que entendem que, em um caso como o estudado acima, deve-se sim reabrir a instrução processual para análise da responsabilidade da empresa tomadora de serviços, sendo possível, ao final, a condenação dessa em cumprir o acordo firmado entre o autor e a empresa prestadora de serviços.

A argumentação se dá, muitas vezes, em volta da responsabilização do tomador de serviços pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora, utilizando-se como fundamento central o teor da Súmula nº 331, do TST.

Além disso, a existência de cláusula expressa no sentido de retorno dos autos para reabertura da instrução processual em caso de inadimplemento, sem expressa oposição da tomadora de serviços presente em audiência, invoca a defesa da coisa julgada, no sentido de que seria ofensivo à essa garantia tão basilar o Juízo proceder de qualquer outra maneira diferente daquela que consignou na ocasião da homologação da avença. Ou seja, sendo irrecorrível a decisão homologatória, forma-se a coisa julgada de imediato, devendo ser seguida, tal como constou. Ainda, não havendo expressa insurgência de qualquer parte, há que se falar em preclusão.

A título de exemplo, cito algumas decisões de diferentes turmas do Tribunal Superior do Trabalho, nesse sentido, quanto à matéria: RR-1266-68.2013.5.09.0041, 5ª Turma, Relator Ministro Antonio Jose de Barros Levenhagen, DEJT 31/03/2017; AIRR-4059-58.2010.5.12.0022, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 03/10/2014; RR-10791-54.2014.5.15.0144, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 09/06/2017<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Todas as decisões citadas podem ser livremente consultadas no sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho

#### 4.4.2 Decisões convergentes

Por outro lado, também se encontra entre algumas turmas recursais da Corte Superior Trabalhista o entendimento de que, em um caso como o estudado acima, não se pode reabrir a instrução processual, não sendo possível, portanto, a responsabilização tardia da empresa tomadora de serviço.

Nesse caso, também se aprecia o tema sob a ótica da Súmula nº 331, do TST, mas chamando-se a atenção que, em seu item IV, a permissão de responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviço quanto ao inadimplemento das verbas trabalhistas pelo prestador de serviço tem como condição que a tomadora conste no título executivo judicial. Assim, sendo o acordo firmado entre prestadora e trabalhador, não há que se falar em figuração da tomadora no título executivo judicial formado pela homologação do acordo, não sendo possível, portanto, sua responsabilização.

Ainda, a argumentação também se dá sob a ótica da coisa julgada, mas no sentido de que o título executivo formado pela homologação de acordo faz coisa julgada tão somente entre aqueles que dele participaram, de forma que, caso o acordo não envolva a tomadora de serviço, não pode ela ser chamada à responsabilidade posteriormente ao seu inadimplemento.

Outrossim, defende-se o devido processo legal, no sentido de que a marcha processual não pode retroceder à fase de conhecimento após já ter iniciado a fase de execução, não sendo mais possível a reabertura da instrução processual, independente de assim ter constado na ata homologatória.

Por fim, também é comum a este entendimento que a determinação de retorno dos autos para a reabertura da instrução processual na forma como ocorrida no caso em análise ofende os princípios do contraditório e da ampla defesa, precisamente pela não anuência da empresa tomadora de serviço com o acordo firmado.

A título de exemplo, cito algumas decisões de diferentes turmas do Tribunal Superior do Trabalho, nesse sentido, quanto à matéria: AIRR-120900-31.2008.5.04.0281, 8ª Turma, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, DEJT 10/2/2012; RR-15200-71.2009.5.15.0072, 3ª Turma, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 23/11/2012; RR-631500-09.2008.5.12.0030, 6ª Turma, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT 20/4/2012, destaques acrescidos); RR-65700-26.2008.5.03.0068, 4ª Turma, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, DEJT 26/08/2011<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Todas as decisões citadas podem ser livremente consultadas no sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho

#### **4.5 Conclusão e solução de contorno**

Na visão deste estudante, o recurso de revista da Caixa Econômica Federal no caso apresentado é merecedor de conhecimento e provimento, porquanto houve ofensa a princípios processuais constitucionalmente a ela garantidos.

Não houve respeito ao contraditório e ampla defesa, porquanto a apreciação judicial da contestação da empresa só se deu em relação ao tópico “Responsabilidade Subsidiária”, não havendo resposta estatal quanto aos argumentos de defesa esposto pela empresa quanto aos demais temas de mérito, porquanto a adoção dessa sistemática sequer permite isso: a discussão já se encerrou com a homologação do acordo, no qual não houve a participação ou anuência, ao menos direta, da empresa tomadora de serviços.

Desrespeitou-se igualmente o devido processo legal, pois, com a homologação do acordo, encerra-se a fase de conhecimento, que é a fase destinada a reconhecer dos direitos pleiteados, e suas extensões. Não poderia o Poder Judiciário, após finalizado o conhecimento do direito, retornar a essa fase novamente por frustração das fases posteriores, ainda que para discussão de um único tópico que se revelara inconveniente de se analisar em audiência (até porque seu resultado poderia inviabilizar o acordo).

Quanto à coisa julgada, essa se forma pela própria homologação do acordo (art. 831, da CLT) e se dá entre aqueles que firmaram a avença. O acordo, como restou em ata, era de pagamento pela empresa prestadora de serviços, não havendo menção de participação, ao menos direta, da empresa tomadora de serviços na avença. O fato de ter constado, na mesma ata judicial, a necessidade de retorno dos autos em eventual inadimplemento, não altera essa conclusão. Ainda que essa determinação integra o instrumento transitado em julgado, trata-se de procedimento impossível, impedido pela própria coisa julgada limitada entre trabalhadora e empresa prestadora de serviços, além da impossibilidade de reversão da marcha processual. Tal ata de audiência homologatória, em razão de estar acobertada pelo manto da coisa julgada, somente poderia ser alterada por competente ação rescisória.

Por fim, ressalta aos olhos a problemática da duração razoável do processo. Em razão dessa celeuma causada pela inserção de procedimento que reputa-se impossível ou, ao menos, passível de todas as alegações levantadas pela empresa tomadora de serviços, o acordo firmado em abril de 2012, cujas parcelas findariam em setembro de 2012, se arrasta até a presente data, ainda pendente de julgamento. Desde o início do processo, em março de 2011, já se passaram 14 anos, a maioria para tentativa de execução da empresa prestadora de serviços, mas dos quais ao menos 3 foram tão somente para análise da discussão objeto do presente trabalho (o retorno dos autos para essa discussão se deu em início de 2022).

Tal celeuma, evidentemente prejudicial ao processo, poderia ter sido evitada se, no momento da formação do acordo, o Magistrado houvesse tomado um procedimento diverso. Percebe-se que o ponto nascedouro de toda essa problemática é a homologação da avença. E se o Magistrado houvesse retardado a homologação para após a efetiva satisfação do crédito negociado entre prestadora e trabalhador?

Dessa forma, suspender-se-ia o processo pelo prazo negociado para o acordo e, caso não houvesse informação de inadimplemento pelo credor reclamante em prazo razoável determinado pelo Magistrado, o processo poderia ser feito conclusivo para a efetiva homologação do acordo, com resolução de todo o mérito, e já com o reconhecimento do pagamento, seja pela efetiva comprovação deste pelo devedor ou pela preclusão temporal do credor em manifestar-se em sentido contrário. Sequer seria necessário adentrar na discussão de responsabilização subsidiária da empresa tomadora de serviços, porquanto já satisfeito o crédito.

Caso, porventura, não houvesse o pagamento, ou esse ocorresse de forma parcial, o trabalhador acusaria o inadimplemento ao magistrado para este oportunizar ao devedor a sua comprovação ou justificativa para o não pagamento. Se justificado ou comprovado, segue a suspensão até seu termo final. Se não comprovado, levanta-se a suspensão processual, e o processo continua do momento em que suspenso, reestabelecida toda a marcha processual natural do processo de conhecimento.

Ainda, em caso de já ter ocorrido pagamento parcial do valor do acordo - e desde que comprovado nos autos - poderia o Magistrado abater esse crédito de eventual condenação.

Mas que instrumentos processuais pode o magistrado condutor dos autos se valer para proceder dessa forma?

Há o art. 922 do CPC, que precisamente permite a convenção das partes para a declaração de suspensão da execução durante o prazo concedido ao executado para que cumpra voluntariamente a obrigação, de forma que, em caso de não cumprimento, o processo retoma seu curso. Não é o caso, pois esse artigo tem aplicação restrita à fase executória.

Ainda, é bem verdade que o art. 313, II, do CPC permite a suspensão do processo pela convenção das partes. Contudo, o parágrafo 4º desse mesmo dispositivo limita a suspensão processual por esse fundamento em até 6 (seis) meses, o que impediria de ser utilizado em acordos com mais de 05 parcelas, limitando seu uso.

Contudo, sabe-se que com a lei 13.015/2015 (Código de Processo Civil) trouxe novos instrumentos para dar maior flexibilidade às partes e ao magistrado em moldar o

processo, como por exemplo o negócio processual, previsto no arts. 190. Com o negócio processual as partes podem estipular mudanças no procedimento para ajustá-lo às especificidades da causa, seus poderes, faculdades e deveres processuais, mesmo durante o processo. A única exigência que o artigo faz é que a causa deve versar sobre direitos que admitam autocomposição, o que também é requisito para a ocorrência do acordo em si.

Acontece que o art. 190 não é aplicável ao Processo Trabalhista, constando expressamente no art. 2º, II, da Instrução Normativa do TST nº 39/16:

Art. 2º Sem prejuízo de outros, não se aplicam ao Processo do Trabalho, em razão de inexistência de omissão ou por incompatibilidade, os seguintes preceitos do Código de Processo Civil :

(...)

II - art. 190 e parágrafo único (negociação processual);

Não há menção na IN nº 39/16 do TST, contudo, acerca do art. 191 trazido pela Lei nº 13.015/2014, que dispõe sobre a calendarização processual. Com a calendarização, podem as partes, de comum acordo com o Juiz, fixar calendário para prática de atos processuais, com força vinculante.

A calendarização processual, em que pese incomum na processualística do trabalho, não é incompatível com o Processo Trabalhista, podendo o respectivo artigo ser utilizado como fonte supletiva, sem oferecer desrespeito tanto ao art. 769 da CLT como ao 15 do CPC. Ora, a calendarização processual poderia evitar, no caso analisado neste capítulo, todos esses 3 anos de discussão - prazo em curso, porquanto ainda está pendente de julgamento -, o que vai totalmente ao encontro da celeridade e simplicidade tanto buscadas pelo processo trabalhista.

Utilizando o exemplo específico do caso analisado no presente capítulo, poderia o magistrado, constatado o interesse em conciliar do reclamante e da empresa prestadora de serviços em audiência, propor a calendarização da comprovação do pagamento. Reconhece-se que no caso específico analisado, a audiência ocorreu em 2012, portanto antes da vigência do novo CPC e do citado art. 191 da lei 13.015/2014, mas os procedimentos adotados pelo Magistrado à época seguem ocorrendo até os dias de hoje, de forma que o argumento se mantém. O Reclamante e a empresa prestadora de serviços pretendiam conciliar o feito pelo valor de R\$ 4.800,00 (quatro mil e oitocentos reais) em 05 parcelas. Neste momento, fundamentado no art. 191 do CPC, poderia ser realizada a calendarização processual com todas as datas para comprovação de parcelas, ou prazo para manifestação de eventual

inadimplemento, da forma que melhor entendesse o magistrado condutor do acordo, postergando a efetiva homologação para após o seu integral cumprimento.

A empresa tomadora de serviços sequer participaria de tal negociação processual, sendo certo que a suspensão processual lhe beneficiaria, porquanto, caso a empresa prestadora de serviço pagasse corretamente, não mais haveria possibilidade de lhe ser imputada qualquer responsabilidade por aquele crédito já adimplido, com a demanda agora julgada com resolução de mérito pela posterior homologação da avença. Por outro lado, caso eventualmente não houvesse o adimplemento, ou esse se desse de maneira processual, não haveria qualquer prejuízo à parte, pois o processo retomaria o seu rumo normalmente, tendo inclusive gozado dessa suspensão processual para retardar eventual condenação.

Com a retomada do curso normal do processo, não se falaria em inversão da marcha processual, o que afastaria a alegação de desrespeito ao devido processo legal. Ainda, não haveria o julgamento de parte alguma dos direitos pleiteados, devendo o Juízo debruçar-se sobre todas as matérias pretendidas pelo reclamante e defendidas pelas reclamadas (tomadora e prestadora), não havendo que se falar em ofensa à ampla defesa e contraditório. Outrossim, inexistindo a homologação da avença, não há que se falar sequer de coisa julgada, estando a lide ainda pendente de julgamento em todos os seus aspectos. Por fim, não se abriria oportunidade para toda essa discussão, que no caso estudado perdurou já por 3 anos, estando ainda pendente, o que respeita a celeridade almejada por todo processo judicial, mas em especial o trabalhista.

## **5. CONCLUSÃO**

Em suma, a análise da celeuma acerca da análise da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços após a homologação de acordo trabalhista entre trabalhador e prestador de serviço revela um ponto crítico no Direito Constitucional do Trabalho, permeado por tensões entre a proteção ao trabalhador – princípio fundamental neste ramo especializado do direito – e as garantias processuais constitucionais, como o devido processo legal, o contraditório, a ampla defesa e a coisa julgada. A prática de homologar acordos entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, reservando-se a análise da responsabilidade subsidiária do tomador para momento posterior, em caso de inadimplemento, embora possa parecer uma solução pragmática para incentivar a conciliação, esbarra em sérias objeções de ordem constitucional.

Como se depreende das diversas decisões citadas ao longo desse trabalho, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho não é uníssona, oscilando entre a

valorização da cláusula de retorno dos autos constante no termo de acordo – sob o argumento de que, não havendo oposição da tomadora presente na audiência, haveria uma espécie de anuência tácita ou preclusão – e a firme defesa da intangibilidade da coisa julgada para aqueles que não participaram diretamente da avença, bem como a impossibilidade de reabertura da fase de conhecimento após a homologação do acordo e o início da execução.

Sob a ótica do Direito Constitucional do Trabalho, a solução que determina o retorno dos autos para análise da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, sem sua efetiva participação no acordo homologado, fragiliza as garantias processuais dessa. A impossibilidade de debater plenamente as questões de mérito da ação trabalhista (horas extras, insalubridade, etc.) após a homologação de um acordo do qual não fez parte cerceia o seu direito à ampla defesa e contraditório. Ademais, condicionar a responsabilidade subsidiária a um evento futuro e incerto (o inadimplemento da prestadora) sem a devida instrução e participação do tomador na fase de conhecimento do acordo ofende o devido processo legal. A coisa julgada, instituto essencial para a segurança jurídica, formada pela homologação do acordo, deve vincular apenas as partes que o celebraram, conforme o artigo 831 da CLT, e a própria Súmula nº 331, IV, do TST.

Nesse contexto, a sugestão de postergar a homologação do acordo até a sua efetiva quitação, utilizando-se, por possível e compatível com os princípios do Processo do Trabalho, instrumentos como a calendarização processual (art. 191 do CPC), apresenta-se como uma alternativa mais adequada com os preceitos constitucionais. Tal medida preservaria o interesse do trabalhador na obtenção do seu crédito de forma célere, sem necessitar abrir mão da eventual perseguição da responsabilização subsidiária da empresa tomadora de serviço, ao mesmo tempo em que evitaria a problemática da responsabilização tardia de um terceiro alheio ao ajuste, assegurando o respeito ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa da empresa tomadora de serviços. Em suma, a busca pela efetividade dos direitos trabalhistas, embora sempre prioritária, não pode atropelar as garantias processuais constitucionais, exigindo dos operadores do direito soluções que harmonizem esses valores fundamentais.

## 6. REFERÊNCIAS

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Enunciados aprovados na 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Disponível em <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados.asp>>. Acesso em 04 de agosto de 2024;

ARAUJO, Adriana Amberger. A terceirização trabalhista na iniciativa privada: a origem do instituto, a evolução jurisprudencial e a inconstitucionalidade da terceirização em atividade-fim autorizada pelo art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974. Revista Direito UNIFACS - Debate Virtual, 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10ª ed. São Paulo: Saraiva: Educação. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023. Brasília, DF: 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/33216013/RGJT.pdf/fa638cf6-969b-6508-09d8-625ffba9cd93?t=1740769697350>. Acesso em 20 de outubro de 2024;

CUSTÓDIO, Natália; PELLENZ, Mayara. Como se sustentam os princípios do contraditório e da ampla defesa no âmbito do processo trabalhista. Revista de extensão e iniciação científica da UNISOCIESC, 6. 2020.

DA SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à Reforma Trabalhista. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2017;

DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2005;

JUSBRASIL. Enunciados aprovados na 1º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Disponível em <<https://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>>. Acesso em 09 de agosto de 2024;

MIESSA. Élisson; CORREIA. Henrique. *Súmulas, OJs do TST e Recursos Repetitivos - comentados e organizados por assunto*. 12ª Edição, Salvador: Editora Juspodvim, 2024;

NAHAS, Thereza Christina. O processo trabalhista como realização dos direitos fundamentais. Revista Jurídica Ludo Brasileira, nº 01, 2025. Disponível em <<https://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>>. Acesso em 12 de outubro de 2024;

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 12 de agosto de 2024;

PEREIRA, Ana Flávia Rodrigues; Franco, Thiago. *Responsabilidade subsidiária do tomador de serviços*. Revista Multidebates, 2024. Disponível em: <<https://revista.faculdadeitop.edu.br/index.php/revista/article/view/783>>. Acesso em 04.12.2024

SILVA, Wemerson Fernando da. *O Direito Fundamental à Razoável Duração do Processo e sua (In)Efetividade no Processo Trabalhista*. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito e Ciências do Estado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022

SOARES, Carlos Henrique; OLIVEIRA, Cristiano Paulo. A Relativização da Coisa julgada trabalhista. Revista CEJ, Brasília, Ano XVI, n. 56. 2012.

TAVEIRA, Vinícius de Miranda. *Os limites da Terceirização após o Advento das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017*. Dicas Trabalhistas. Disponível em: <<https://dicastrabalhistas.com.br/2018/03/16/os-limites-da-terceirizacao-apos-advento-das-leis-13-429-2017-13-467-2017/>>. Acesso em 20 de agosto de 2024.