

Visão do direito



Kelly Amorim

Professora de curso de Direito da Faculdade Presbiteriana Mackenzie Brasília e doutoranda em direito político e econômico

A relação entre tomador de serviços e terceirizados

A terceirização é um tema e prática longínqua na relação trabalhista, trata-se de uma triangularização da relação de trabalho, em que um tomador de serviço, que pode ser público ou privado, contrata uma empresa especializada em determinado segmento e, por sua vez, essa empresa tem empregados que, como regra, prestarão serviço no espaço físico do tomador.

No cotidiano, geralmente, a relação entre trabalhadores do tomador de serviço e trabalhadores da terceirizada se estreita e muitas vezes ultrapassa os limites legais, como desvio de funções, mudanças de localidade na execução do trabalho sem que haja a o comum acordo, ordens diretas para os terceirizados, assédio moral, tratamento vexatório, dentre outras práticas desrespeitosas.

A Lei 13.429/2017 introduziu o §3º no artigo 5º-A da Lei 6019/74 e dispõe

que é de responsabilidade da contratante (tomadora de serviço), garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convenionado em contrato.

Tal previsão engloba o direito a um meio ambiente de trabalho saudável, com respeito à integridade e dignidade dos trabalhadores e, ainda, deferência ao contrato firmado, visto que os trabalhadores da tomadora de serviço não podem dar ordens diretas aos terceirizados, acumular ou desviar suas funções ou, ainda, aplicar penalidades - até mesmo verbais -, visto que não tem qualquer poder empregatício sobre aqueles, porquanto, é a empresa prestadora de serviços que contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

No que concerne a responsabilidade perante a Justiça do Trabalho, a lei já pacificou que a contratante é, como regra, subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, isso significa que se o terceirizado ajuizar ação contra a empregadora, se esta não pagar a condenação, a tomadora de serviço será responsabilizada para o pagamento, exceto na contratação pública, que precisa ser comprovada a culpa na vigilância do contrato.

Contudo, a relação cotidiana deve observar os preceitos legais, sob pena de pedido de vínculo direto com a tomadora. De fato, o STF ao julgar o tema 725 entendeu que “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.”

Contudo, tanto a decisão do STF, como a letra da lei, é específica sobre a questão da atividade fim, o que não retira a possibilidade de pedido e concessão de vínculo de emprego direto com a tomadora quando existir a manifestação de poderes pelo tomador inerentes ao empregador para com o terceirizado.

Por fim, cabe destacar que a área trabalhista é regida pelo princípio da primazia da realidade, onde o real acontecimento dos fatos prevalece em detrimento de previsões contratuais ou legais, ou seja, o fato de existir previsão legal que “não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante”, não significa que o desrespeito aos preceitos legais não possam ocasionar consequências contrárias a tal previsão.

Visão do direito



Wellington Ferreira

Associado coordenador da área trabalhista do escritório Loeser e Hadad Advogados

As consequências para as empresas que não preencheram o Relatório de Transparência Salarial

O prazo para que empresas com cem ou mais empregados preenchessem informações sobre os critérios remuneratórios no Portal Emprega Brasil para a elaboração do 2º Relatório de Transparência Salarial se encerrou no último dia 31 de agosto.

Caso as empresas tenham perdido o prazo para o preenchimento do formulário, com a complementação das informações no eSocial, não haverá sanção imediata. Porém, a empresa terá a emissão de um relatório que pode conter

informações insuficientes, devido ao não cumprimento da obrigação de fazer, qual seja, a transmissão do relatório semestral.

O não preenchimento do formulário vai resultar em informações defasadas, caso a empresa já tenha tomado medidas de mitigação de desigualdade salarial entre homens e mulheres com relação ao Relatório publicado em março deste ano.

Nesses casos de não preenchimento, o novo Relatório será emitido sem a inserção de políticas para diminuir desigualdades ou justificativas de discrepâncias

salariais motivadas, como por exemplo realização de horas extras por determinados empregados.

O Relatório de Transparência será emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com base nas informações já existentes que foram inseridas pelas empresas no eSocial.

O MTE irá disponibilizar o Relatório de Transparência até 16 de setembro. E as empresas terão até 30 de setembro para publicar o Relatório em suas redes sociais, site próprio ou outro meio que garanta a visibilidade do

documento. Não publicar o Relatório enseja em multa de até 3% da folha salarial da empresa, até o limite de cem salários mínimos.

A Lei de Igualdade Salarial (Lei 14.611/2023) estabelece que em casos de detecção de desigualdades salariais entre homens e mulheres, a empresa será notificada para, em no máximo em 90 dias, elaborar um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial, assegurada a participação de entidade sindical e dos empregados na elaboração desse plano.