

RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA DAS EMPRESAS POR INFRAÇÃO TRABALHISTA

Bruno Pontes Sales¹

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Premissas básicas. 3. Responsabilidade administrativa das empresas nas terceirizações. 3.1. Responsabilidade administrativa das empresas por infração trabalhista em terceirizações ilícitas. 4. Responsabilidade administrativa das empresas por infração trabalhista em caso de grupo econômico. 5. Responsabilidade administrativa das empresas por infração trabalhista em caso de sucessão. 6. Responsabilidade administrativa das empresas por infração trabalhista no caso de fornecimento de serviços. 7. Conclusão. Referências bibliográficas.

RESUMO: Este breve estudo tem o objetivo de propor uma visão diferente acerca da responsabilidade administrativa das empresas que descumprem a legislação trabalhista nas suas facetas contratual e ambiental. Para tanto, faz uma análise detida dos estatutos legais em vigor, apresentando teses novas e criticando algumas já consolidadas, cujos resultados – acredita-se – podem convergir para o fortalecimento da inspeção do trabalho e para a segurança de suas ações na *práxis* fiscalizatória. Essa apreciação atravessa temas candentes, como as terceirizações e fenômenos similares, a conjunção de empresas em agrupamentos econômicos e as sucessões empresariais, interpretando-os sob uma ótica que sintetiza e harmoniza os direitos dos administrados com os direitos dos trabalhadores, na perspectiva de um postulável Estado Democrático de Direito. A hermenêutica estabelecida procura se desvencilhar de algumas amarras que, ao longo do tempo, foram fixadas, como se fossem axiomas universais e incontestáveis e cujo ancoramento se fincou em premissas distintas e variadas. Pela dinâmica das relações, cada dia com novos contornos, porém, muitas vezes, repetindo os erros do passado, almeja-se a criação de um paradigma que acompanhe esses panoramas hodiernos e que incorpore um critério de responsabilização ao mesmo tempo denso e mesurado, trazendo à cena a responsabilidade de quem de direito.

Palavras-chave. Responsabilidade. Administrativa. Empresas. Infração. Trabalhista.

¹ Auditor-Fiscal do Trabalho, pós-graduado em Direito Material e Processual do Trabalho. Endereço para acesso do CV: <https://lattes.cnpq.br/9677100387446503>.



1 INTRODUÇÃO

O presente estudo almeja apresentar ao leitor uma perspectiva peculiar acerca do tema da responsabilidade administrativa das empresas nas ocasiões em que incorrem em transgressão às normas trabalhistas em sentido amplo. Nesse contexto, pretende demarcar as fronteiras onde a auditoria-fiscal do trabalho deve se situar nas circunstâncias de fiscalização e autuação das organizações infratoras.

Ao mesmo tempo em que busca delimitar em que situações as empresas respondem e porque respondem – evitando-se um movimento de imputação demasiado e abusivo –, visa, por outro lado, amplificar os agentes que devem sofrer as penas da lei, nas diferentes formas de associação que eles podem formatar entre si, simultânea e/ou sucessivamente. Volta-se, portanto, à colmatação de critérios que densifiquem o teor e os sujeitos passivos da responsabilidade administrativa por violação ao regime de proteção do trabalho.

Assim se procede porque, no âmbito da fiscalização trabalhista, se nota a ausência de filtros mais precisos acerca dos limites e dos fins que norteiam o ato de autuação, a refletir em condutas individuais de cada agente que, por si e num mesmo contexto fático-jurídico, agem de forma diversa e antagônica. Quer-se, portanto, numa abordagem intervencionista, reiniciar um processo de produção de conhecimento que, a par dessa problemática, padronize um modelo *a priori* de aplicação do Direito Administrativo-Trabalhista.

Como metodologia de pesquisa, este trabalho faz uso da análise qualitativa das legislações em vigor, relacionando-as entre si e sopesando suas áreas de incidência a partir das experiências vivenciadas durante as ações fiscais pelos auditores-fiscais do trabalho. Percorre, pois, um caminho que imbrica a abstração legal (a tese) com os cenários concretos de execução do trabalho humano (a antítese), numa circularidade dialógica e constante que, ao fim, busca emular um resultado interpretativo (a síntese).

Sem se prender às posições doutrinárias e jurisprudenciais dominantes e tradicionais – que funcionam mais como pontos de partida das ideias aqui externadas, e não como linhas de chegada –, valora o direito administrativo sancionador sob a



influência das aspirações e dos princípios do ramo jurídico trabalhista especializado. Porém, ressalte-se, com certas doses de ineditismo.

2 PREMISSAS BÁSICAS

O tema da responsabilidade administrativa das empresas por infração trabalhista, aqui entendida como a violação a normas da legislação juslaboral e a regras de segurança e saúde ocupacional, tem algumas premissas que, para as ideias que conformam este texto, precisam ser explanadas. Nesse sentido, antes de adentrar-se na matéria de fundo – especialmente em contextos de envolvimento de mais de uma empresa nas transgressões perpetradas –, apontam-se as diretrizes que guiam o modo de pensar deste breve ensaio.

Um primeiro pressuposto a ser considerado atine ao liame íntimo que é estabelecido entre o Direito Material e Ambiental do Trabalho e o Direito Administrativo. A relação jurídico-administrativa firmada entre o Estado e as empresas, fundada no poder de polícia estatal², se assenta na verificação do cumprimento das normas que regem a relação jurídico-privada existente entre as empresas e os trabalhadores. A função pública de fiscalização dos auditores-fiscais do trabalho tem como objeto a averiguação da higidez dos relacionamentos trabalhistas, o que implica dizer que o interesse público que justifica o mister fiscalizatório se concretiza pela análise da observância dos princípios e das regras do referido ramo especializado.

Essa relação de causa e efeito, a aproximar as respectivas searas do Direito, contagia os seus institutos e normas aplicáveis, de maneira que, apesar de cada uma ter as suas categorias e dinâmicas jurídicas próprias – a ressaltar as suas autonomias científicas –, influenciam-se numa constante interação, de forma singular e diversa do que ocorre em relação a outras sinergias de distintas sendas do Direito. E isso é

² Diz-se poder de polícia estatal porque, apesar da aparente redundância – visto que, historicamente, o poder de polícia foi sempre considerado do Estado –, há discussões ainda relevantes sobre a possibilidade de entes privados também portarem esse poder, como no caso de empresas estatais ou em hipóteses de delegação de serviços via concessão.

um fenômeno natural.

Exemplificativamente, o modo de ser da confluência entre o Direito Tributário e o Direito Administrativo, sintetizado na fiscalização a cargo dos auditores da Receita Federal ou dos agentes dos fiscos estaduais, expressa-se de forma diferente da simbiose regente da conexão entre o Direito Financeiro e Direito Administrativo, comungados na atuação dos auditores dos tribunais de contas, ou entre o Direito Penal e o Direito Administrativo, nos expedientes das polícias judiciárias³. A sistematização do Direito como um todo, que une, na sua aplicação, áreas jurídicas díspares, impõe, portanto, essa compreensão, que afasta uma pureza interpretativa que, muitas vezes, sem harmonizar essas esferas do Direito amalgamadas, repete brocardos que emergiram de outros cenários e sob matrizes discrepantes (Streck, 2014). Demarca essa incongruência, ilustrativamente, a discussão sobre a incidência da analogia em processos administrativos fiscalizatórios.

Tradicionalmente, sempre se entendeu que a analogia, em temáticas disciplinares ou de delimitação de obrigações, não poderia ser usada para penalizar o administrado, tendo, quando muito, o seu âmbito de alcance limitado a melhorar a condição do fiscalizado, e não para dele exigir deveres não previstos em lei. A razão de ser desse postulado, há muito, finca raízes nas liberdades individuais e no direito de propriedade, que, por natureza, são matérias afins a ramos como o Direito Tributário e o Direito Penal. Como esses campos jurídicos foram construídos com o propósito de garantir os direitos fundamentais dos indivíduos em face, sobretudo, dos excessos do Estado, intuitivo que o emprego da analogia seguisse o mesmo receituário ontológico, e, portanto, o Direito Administrativo que aplica as regras tributárias e criminais obedecesse a essa lógica mais comedida.

Contudo, no âmago do Direito do Trabalho, de viés mais social, a racionalidade que o imanta se arrima em outros postulados, e a garantia e a concretização dos direitos fundamentais se dão não pela autocontenção do Estado e de suas políticas

³ Um outro exemplo é a influência que o Direito Material em geral tem gerado no Direito Processual em particular, ao ponto de, dessa interação, ter surgido corrente a defender que o processo é um mero instrumento de consecução dos direitos materiais (teoria instrumentalista). Sem entrar no mérito acerca do acerto ou desacerto dessa posição, ela, ao menos, deixa claro como há uma interlocução constante entre os ramos da ciência jurídica, que impede que cada um deles seja analisado de forma estanque e isolada.

públicas, mas sim pela sua proatividade, pela sua ingerência mais efetiva nas relações trabalhistas. Isso faz – ou pelo menos deveria fazer – com que a analogia fosse (re)vista sob outra ótica, que levasse em conta mais a perspectiva social (dos trabalhadores) do que a liberal/individual (dos empregadores). E que isso, portanto, reverberasse no Direito Administrativo do Trabalho e na atuação de seus órgãos e agentes.

Não se ignora que a relação jurídico-administrativa por infração trabalhista é estabelecida entre o Estado e as empresas, porém, ela se forma em razão das normas trabalhistas e da aferição de seus cumprimentos, e isso também não pode ser olvidado. Se o escopo é materializar os direitos positivados dos trabalhadores, o direito administrativo deveria ser um instrumento para atingir esse fim, emulando essa metodologia também nos procedimentos de aplicação de analogia.

Não à toa, a ratificar esse raciocínio, a CLT, de há muito tempo, autoriza que as autoridades administrativas decidam com base na analogia, e se, por um lado, impõe respeito à lei e aos contratos, de modo a represar abusos, por outro, delinea-a apenas e tão somente na prevalência do interesse público sobre o particular (Mello, 2019) ou sobre os interesses meramente corporativistas, sem qualquer remissão a outros referenciais.

Art. 8º - As **autoridades administrativas** e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, **por analogia**, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (grifos nossos).

O exemplo da analogia aqui trazido é apenas um indicativo de um quadro maior, que deve alertar que a atividade administrativa empreendida pelos agentes que aplicam o Direito do Trabalho tem uma abordagem mais ampla, com uma faceta mais socializante, que aplica a dignidade da pessoa humana numa dimensão coletiva. Esse jeito de ser deve, pois, espalhar-se também para as interpretações extensivas, para a equidade, para o direito comparado ou para qualquer outra forma de preenchimento de lacunas legislativas que, sem descumprir a literalidade e o



sentido das leis, produzam resultados que expressem os seus princípios justralhistas (Silva, 2014). A rigor, como verbaliza a Constituição, o valor do trabalho e da livre iniciativa é social⁴.

Compilava essa estruturação, em certa medida, a Portaria 787/2018⁵ do Ministério do Trabalho (MT), a qual – em que pese estabelecesse graus de prevalência entre a aplicação de normas setoriais, especiais e gerais – positivava a aplicação de regras de uma NR em outras se a situação fática, pela similaridade, possibilitasse essa interface.

Art. 10. A aplicabilidade de uma NR se traduz na obrigação de implementação das disposições nela preconizadas e **não afasta a possibilidade de utilização de suas medidas de prevenção para uma situação fática similar prevista em outras NR**. Parágrafo único. A **exigibilidade** da aplicação de dispositivos de determinada norma setorial em situação fática similar compreendida no campo de aplicação de outra norma setorial deve ser precedida de notificação do empregador, excluídas as situações de grave e iminente risco (grifos nossos)⁶.

Um segundo fundamento deste artigo refere-se à origem da responsabilidade administrativa das empresas por infração trabalhista. Como ela emerge do poder de polícia estatal, que consiste em atividade preventiva ou repressiva que restringe os direitos individuais de quem é dele alvo, em prol da consecução de um interesse público mais amplo e/ou específico⁷, distancia-se das bases que conformam a responsabilidade civil, a qual, por sua vez, como regra, funda-se na ocorrência de dano (Gagliano; Pamplona Filho, 2017).

Enquanto o poder de polícia que justifica a responsabilidade administrativa tem um viés mais previdente (malgrado tenha também uma dimensão punitiva que se

⁴ Art. 1º A República Federativa do Brasil [...] tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

⁵ Portaria que disciplinava as regras de aplicação, interpretação e estruturação das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Atualmente, foi revogada pela Portaria 672/2021, que, não obstante ter reiterado as disposições da Portaria 787/2018, não reproduziu o citado art. 10.

⁶ Um exemplo disso seria a exigência de uma câmara fria em um estabelecimento de saúde, submetido à NR-32, ter que obedecer às regras do item 36.2.10 da NR-36, aplicável às unidades frigoríficas. Não obstante a necessidade prévia de notificação (ressalvados os casos de interdição), descumprida ela, torna-se possível a autuação.

⁷ Todo ato administrativo traz, em si, uma finalidade pública ampla, consistente no atendimento do interesse público geral e primário, e uma finalidade pública específica, relacionada ao objeto que o ato visa atingir.

consustancia na aplicação de sanções aos infratores), combatendo a ilicitude e/ou prevenindo a ocorrência de dano, a responsabilidade civil volta-se mais à reparação, quando a lesão ou o prejuízo já se materializaram, contendo um complexo de normas que visam ao ressarcimento das vítimas lesadas. Essa diferença de perspectivas, com abordagens dissidentes, evidencia que os agentes incumbidos de fiscalizar as empresas devem, nos dispositivos do Código Civil acerca da responsabilidade civil, aplicá-los com bastante cautela, e não de forma generalizante e de modo meramente intuitivo.

Exatamente porque o Direito Administrativo do Trabalho tem como objeto central a verificação do cumprimento das regras e princípios do Direito Material e Ambiental do Trabalho, a responsabilidade administrativa das empresas deve, em realidade, dele e principalmente dele, nutrir as fontes normativas para imputar obrigações e deveres a elas, assim como para responsabilizá-las direta ou indiretamente, solidária ou subsidiariamente, subjetiva ou objetivamente. A intercambialidade entre os ramos jurídicos em voga, discorrido no início desta resenha, é o recorte de compreensão do presente tema.

A título explicativo, a responsabilidade administrativa dos empregadores é objetiva e de mera conduta porque o não cumprimento dos direitos trabalhistas de seus empregados independe da aferição de culpa ou de dolo, em face da assunção dos riscos prevista no *caput* do art. 2º da CLT. A responsabilidade administrativa das empresas que compõem um agrupamento econômico é extensível a todas, porque elas são coobrigadas em razão da solidariedade positivada no § 2º do art. 2º da CLT. A responsabilidade administrativa do tomador de serviços em uma terceirização, por violação a regras de SST, é direta e imediata porque o § 3º do art. 5º-A da lei 6.019/74 lhe vincula essa obrigação. E assim sucessivamente em relação a outros modelos de trabalho tutelados pela legislação social⁸. O ponto de clivagem, portanto, está na obrigação e de quem tem o dever de cumpri-la e a partir de quando, seja

⁸ Não se ignora que, internamente, no âmbito da fiscalização do trabalho, o entendimento sobre a responsabilidade administrativa das empresas, no caso de sucessão trabalhista, prima pela autuação da empresa que cometeu a infração, embasada no princípio da personalização da pena. Contudo, por este articulista entender que algumas minúcias precisam ser mais bem discutidas, este tema será retomado mais à frente, no curso deste ensaio.



individualmente, seja em conjunto com outros corresponsáveis.

Não se descarta, por completo, a aplicação analógica do Código Civil e das suas regras de responsabilidade, até porque seria incongruente com o já exposto neste trabalho, especialmente pela defesa da tese de uma hermenêutica mais abrangente. Apenas ressalta-se que a fonte primeira da responsabilidade administrativa das empresas está assentada na própria legislação trabalhista e nas normas regulamentadoras do MT e que o diálogo com o Codex, quando cabível, deve se dar primacialmente por meio de normas que tenham um espectro mais preventivo e inibidor do ilícito.

Uma terceira proposição a respaldar as ideias a serem aqui expostas diz respeito ao alcance da expressão *empresa*, para fins de responsabilização administrativa. Ela contempla não apenas a figura do empregador propriamente dita, mas outras entidades que cumprem função assemelhada no contexto laboral, como os tomadores de serviço, na terceirização⁹ e no trabalho temporário, as cooperativas de trabalho, nos serviços cooperativados, os contratantes e os operadores portuários, nos trabalhos avulsos não portuários e portuários, respectivamente, os empreiteiros, nos contratos de empreitada, as entidades empresariais consumidoras, nos contratos de fornecimento de serviços¹⁰, entre outras possibilidades.

Essa compreensão majorante tem amparo legal na NR-1, que numa literalidade com pretensões ampliativas – novamente, revolve-se à premissa básica desta resenha –, conceitua *organização*, em seu Anexo I, como qualquer pessoa ou grupo de pessoas que contrata trabalhadores, de qualquer natureza.

Organização: pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos. Inclui, mas não é limitado a empregador, a tomador de serviços, a empresa, a empreendedor individual, produtor rural, companhia, corporação, firma, autoridade, parceria, organização de caridade ou instituição, ou parte ou combinação desses, seja incorporada ou não, pública ou privada.

⁹ Não se faz referência à empresa prestadora de serviços porque se entende que ela já integra a categoria de empregadora, consoante se demonstrará.

¹⁰ Conforme se discutirá mais à frente, este trabalho faz uma diferenciação entre o tomador de serviços, em uma terceirização, e o tomador de serviços (entidade empresarial consumidora), em um contrato de fornecimento de serviços, de natureza consumerista (ou mais próximo desta natureza).



Em realidade, ao se analisar mais proficuamente a referida norma regulamentadora, é possível extrair dela, inicialmente, três circunstâncias que estruturam a responsabilidade administrativa das organizações no que tange às regras de segurança e saúde ocupacional. Em outros termos, três *standards* que apontam os responsáveis pela concretização das normas de gestão ocupacional e que, se assim não procederem, serão alvo do poder de polícia estatal.

O primeiro deles, por óbvio, são os empregadores, destinatários principais das regras de SST, na contextura de uma relação de emprego. Sem maiores digressões, é o que se deduz do item 1.2.1 da NR-1: “1.2.1 As NR obrigam, nos termos da lei, **empregadores** e empregados, urbanos e rurais”.

O segundo são as outras pessoas ou entidades contratantes que, sem inserir-se num vínculo empregatício, estabelecem com os trabalhadores, de forma legalmente válida, outras relações jurídicas: “1.2.1.2 Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nas NR a outras relações jurídicas”.

Essa segunda hipótese, por aludir expressamente a previsões legais, diz respeito a relações jurídicas em que, não sendo empregatícias, a própria lei de regência impõe, aos envolvidos, a observância da principiologia do gerenciamento dos riscos ocupacionais. Ilustrativamente, são os casos do art. 8^o¹¹ da lei 12.690/2012 e do art. 9^o¹² da lei 12.023/2009, que regulam, respectivamente, a responsabilidade das cooperativas de trabalho e do tomador dos serviços avulsos não portuários no tocante às normas de segurança no trabalho.

O terceiro arquétipo, de construção um pouco mais complexa, traduz a situação dos empregadores que, no seu empreendimento, possuem empregados e trabalhadores de outra qualificação jurídica e que, para estes, devem aplicar também as normas de SST. Sua matriz de aplicação é defluída do item 1.2.1.1 da NR-1.

As NR são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos

¹¹ Art. 8^o As Cooperativas de Trabalho devem observar as normas de saúde e segurança do trabalho previstas na legislação em vigor e em atos normativos expedidos pelas autoridades competentes.

¹² Art. 9^o As empresas tomadoras do trabalho avulso são responsáveis pelo fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual e por zelar pelo cumprimento das normas de segurança no trabalho.

Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Explica-se. A parte final do citado item faz alusão a entidades “que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho”. Se o dispositivo em questão quisesse restringir-se apenas aos empregadores em relação aos seus empregados, bastava o item 1.2.1 (já reproduzido), o que, conseqüentemente, tornaria letra morta o item 1.2.1.1, que é exatamente um subitem que dele provém. Sendo um subitem, ele hermeneuticamente quis acrescentar uma informação, trazer algo novo e diferente, representando um desdobramento do item 1.2.1, que é exatamente a estrutura organizativa que a (já mencionada) Portaria 787/2018 do Ministério do Trabalho preconiza: “Art. 15. As normas serão articuladas com observância dos seguintes princípios: [...] II. os itens desdobrar-se-ão em subitens”.

Esse novo almejado, em um olhar mais atento, está representado na expressão *organizações*, quando o preceito diz “as NRs são de observância obrigatória pelas organizações”. Como a definição de *organizações* vai além do conceito de *empregador*, a consequência lógica é estender a obrigatoriedade pelo cumprimento das normas regulamentadoras para além da relação empregador-empregado.

Nesse raciocínio, como a parte final do dispositivo expressamente refere-se à tipicidade de possuir empregados, unindo as duas pontas do preceito – ser uma organização e possuir trabalhadores celetistas –, não é qualquer organização que será constrangida a obedecer às regras de SST, mas somente aquelas que, tendo no seu empreendimento diferentes relações jurídicas, tenha também relações empregatícias. É responsável, pois, a organização que, ao mesmo tempo, seja empregadora em relação a alguns trabalhadores e não empregadora em relação a outros trabalhadores. Em suma: é a organização que é empregadora, mas que não é somente empregadora.

Essa compreensão afina-se com o princípio da isonomia, uma vez que determina a uma organização que aplique aos seus empregados e aos seus não empregados, de forma equitativa, as regras sobre saúde e segurança ocupacional, afastando discriminações – infundadas – com esteio meramente no tipo de contrato



firmado com o trabalhador. A propósito, é interpretação extensiva que dialoga com a Constituição (art. 7º, XXXII) e com a própria CLT (art. 3º, parágrafo único), as quais coíbem assimetrias talhadas na mera condição ou profissão dos trabalhadores.

Art. 7º [...]: XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os **profissionais respectivos**;

Art. 3º, parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à **condição de trabalhador**, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (grifos nossos).

Em suma, tendo em consideração que a lei não se utiliza de palavras inúteis – e que as próprias NRs ora falam em organizações, ora mencionam empregadores¹³, o que evidencia que quis estabelecer diferenças –, é possível concluir que são sujeitos passivos potenciais da responsabilização administrativa por infração trabalhista: a) os empregadores, na sua relação com seus empregados; b) as entidades não empregadoras, na sua relação especial com os trabalhadores (avulsos, cooperados etc), desde que assim previsto nas respectivas leis de regência; e c) as organizações, na sua relação com seus empregados e com seus não empregados. No transcurso das discussões feitas no presente ensaio, essas conclusões tenderão a ficar um pouco mais claras.

Por fim, assevere-se que, se a organização não tiver empregado nenhum, ela não será administrativamente responsável, uma vez que a porta de entrada para a sua responsabilização – inclusive em relação a trabalhadores sem vínculo – é ter algum empregado, com as ressalvas estipuladas em disposição legal em sentido contrário, consoante item 1.2.1.2 da NR-1, e com a exceção do tomador de serviços nas terceirizações da lei 6.019/74, que permite que ele se organize sem empregado algum. Destarte, isso será mais bem abordado nas próximas linhas, com os destaques devidos.

Em apertada síntese, condensam-se as mencionadas premissas nas seguintes conclusões: a responsabilidade administrativa por infração trabalhista não se limita à literalidade das leis, devendo, a partir delas e tendo nelas um limite, ser interpretada com os princípios justrabalhistas; volta-se a combater o ilícito

¹³ Exemplificativamente, o item 1.4.1 da NR-1 fala em “empregadores”, ao passo que o item 1.5.3.1 alude a “organizações”.

ocupacional (e não o civil), que é identificado pelo descumprimento da obrigação trabalhista, a qual pode ser de uma ou mais empresas ao mesmo tempo, o que significa dizer que deve haver um nexo etiológico entre a ilicitude praticada e quem a causou, por ação ou omissão na inobservância do dever jurídico previsto; e tem como destinatários quaisquer organizações que tenham empregados e não empregados, com as ressalvas positivadas em leis singulares.

3 RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA DAS EMPRESAS NAS TERCEIRIZAÇÕES

A lei 6.019/74, alterada pelas leis 13.429/2017 e 13.467/2017, regulou a terceirização irrestrita no âmbito privado¹⁴. Apesar das críticas ao seu ímpeto liberalizante (Casagrande; Carelli, 2018), ela trouxe alguns parâmetros que, se bem analisados, condicionam a validade da terceirização, algo que, porém, o STF – desde sempre um agente reformista da legislação tuitiva laboral – não tem ponderado.

Um deles – e talvez o principal – é a previsão de que o prestador de serviços é necessariamente um empregador e que, portanto, se os trabalhadores terceirizados não são empregados da tomadora, eles deverão o ser da empresa prestadora. Isso é aferível do próprio conceito dado à empresa contratada, que reproduz os elementos principais da definição de empregador contida no art. 2º, *caput*, da CLT.

Lei 6.019/74, art. 4º-A, § 1º A empresa prestadora de serviços **contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores**, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.
CLT, Art. 2º, *caput* - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, **admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço** (grifos nossos).

Essa inferência, ademais, é reiterada em diversos momentos da citada lei, que, ao referir-se aos trabalhadores terceirizados, o faz – expressamente – pelo epíteto de *empregados*.

¹⁴ Entende-se que as leis 13.429/2017 e 13.467/2017 restringem-se à iniciativa privada porque, nos meandros das contratações públicas, faz-se necessária a realização de licitação, sequer ventilada pelas referidas legislações.

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: [...] III - capital social compatível com o número de **empregados**;

Art. 4º-C. São asseguradas aos **empregados da empresa prestadora de serviços** a que se refere o art. 4º-A desta Lei [...]; § 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os **empregados da contratada** farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante [...];

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa **na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços** antes do decurso de prazo de dezoito meses [...] (grifos nossos).

A formatação ora estabelecida deixa evidente que a terceirização agasalhada pela legislação em vigor pressupõe, no mínimo, uma relação de três partes – tomador, empresa prestadora e trabalhadores terceirizados – e que estes inelutavelmente sejam empregados de alguém, seja da prestadora propriamente dita, seja de uma subcontratada que se insira na cadeia de terceirizações assumindo a efetiva prestação de serviços. Terceirizações bilaterais¹⁵ – de tomador a prestador que diretamente põe a “mão na massa” – ou terceirizações com obreiros não empregados não foram, portanto, validadas pela norma terceirizante¹⁶, pelo menos não em atividades produtivas finalísticas e/ou principais, que foi o que, cabalmente, foi inovado na ordem jurídica¹⁷.

Essas conclusões indubitavelmente fazem com que, no caso de terceirizações lícitas – em que, portanto, a empresa prestadora realmente se configure como empregadora dos terceirizados –, a sua responsabilidade administrativa por infrações trabalhistas seja estabelecida de modo direto e objetivo, consoante o é para a generalidade dos empregadores. E isso tanto em relação às obrigações trabalhistas propriamente ditas, com base no art. 2º, *caput* da CLT, como acerca das obrigações

¹⁵ Terceirização bilateral é aqui entendida como a transferência da execução de uma atividade que é da tomadora a um prestador, com a particularidade de ela ser executada diretamente pelo prestador, e não por meio de seus trabalhadores.

¹⁶ O art. 442-B da CLT, nesse sentido – que aparentemente permitiria uma terceirização bilateral e expressamente mediante uma relação autônoma –, para se harmonizar com essa estruturação normativa, estaria a disciplinar, pois, apenas exceções legais pontuais (como o caso do transportador autônomo de cargas, regido pela lei 11.442/2007) e as transferências de atividades acessórias e instrumentais da contratante. Justamente por ser uma exceção ao princípio da primazia da realidade, enaltecendo o rigor das formalidades, o seu teor interpretativo deve ter um alcance cogentemente restritivo.

¹⁷ Lembrando que a terceirização de atividades acessórias da tomadora já é, de há muito tempo, autorizada pela jurisprudência trabalhista, via Súmula 331 do TST.

de segurança e saúde ocupacional, com arrimo no item 1.2.1 da NR-1.

A tomadora de serviços, na contextura de uma mesma terceirização lícita, por seu lado, apesar de compartilhar, no mesmo tom, a responsabilidade pelas regras de SST dirigidas à prestadora, tem, ao contrário, quanto às obrigações trabalhistas típicas, uma responsabilidade mediada em grau secundário. O substrato dessa gradação particular é a mencionada lei trabalhista 6.019/74, reguladora da matéria.

Consoante dito nas premissas basilares deste artigo, a responsabilidade administrativa das empresas é fundada na obrigação que cada uma delas tem no curso das relações de trabalho – mais especificamente, quando nasce essa obrigação, é que passam as empresas a terem, administrativamente, responsabilidade. Nesse prisma, é possível que o dever trabalhista de cada uma delas já exsurja da própria relação laboral, ocasião em que a sua responsabilidade administrativa é tida por principal, ou que ele só se conforme depois, a depender da conjunção de certas variáveis, quando então sua responsabilidade administrativa será subsidiária.

Como a lei 6.019/74 define que a responsabilidade da tomadora pelas verbas trabalhistas se dá em caráter residual, é preciso compreender a partir de quando, na seara administrativa, a obrigação nasceu para a tomadora, e ela, portanto, tornou-se coobrigada. E como a mesma lei demarca para a tomadora a responsabilidade pelas ações de SST de modo principal e direto, é também preciso entender quais razões fundamentam essa posição legislativa. Reproduzem-se, abaixo, os preceitos que delineiam esse regímen.

Art. 5º-A, § 5º A empresa contratante é **subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas** referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços [...].

Art. 5º-A, § 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 (grifos nossos).

O art. 4º-A, *caput*, da citada lei, em sua parte final, apregoa que a empresa prestadora de serviços deve ter capacidade econômica condizente com a execução do serviço que lhe foi transferido. Em verdade, ao conceituar a prestação de serviços



a terceiros, ele demarca, em tons imperativos, que a idoneidade financeira é um elemento ínsito à condição de prestadora de serviços.

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que **possua capacidade econômica compatível com a sua execução** (grifos nossos).

Se se tomar em consideração esse destaque dado pela lei e conjugá-lo com o regime responsabilizatório por ela positivado – numa interpretação sistêmica e coerente –, vislumbra-se que o referido estatuto somente conferiu à tomadora responsabilidade secundária pelas parcelas trabalhistas devidas aos terceirizados porque, *a priori*, levou em conta que a prestadora teria aptidão para, de início, suportar tal incumbência. Se *in concreto*, ao revés, a prestadora não tiver esse *estofo* e apresentar debilidades financeiras, a lógica concebida pela lei é quebrada, e a tomadora, até então mera responsável subsidiária, torna-se imediatamente coobrigada com a prestadora.

Isso quer significar que a responsabilidade subsidiária da tomadora se justifica somente se e apenas enquanto a prestadora de serviços mantiver a sua capacidade econômica. Perdida esta – o que é possível tendo em conta as oscilações do mercado e as instabilidades de qualquer empreendimento –, a tomadora é chamada a responder (juntamente com a prestadora), como forma de, objetivamente, os riscos do negócio não serem transferidos aos trabalhadores. Se, a partir daí, ela se torna coobrigada, a consequência natural é a sua responsabilidade administrativa também exsurgir, podendo ser autuada pelo não cumprimento dos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados.

A grande discussão que emergiria desse entendimento restringir-se-ia ao que é considerável como perda da capacidade econômica – se o mero inadimplemento das verbas trabalhistas pela prestadora de serviços, se um inadimplemento contumaz seu, ou se um outro fato de impacto sobre a sua unidade produtiva, como uma falência. Mas, a despeito desse debate, fato é que, ocorrida a referida supressão da capacidade financeira, exatamente neste instante, as duas empresas – prestadora e

tomadora – passam, solidariamente¹⁸¹⁹, a responder pelo cumprimento dos direitos dos terceirizados, devendo, ambas, autônoma e conjugadamente²⁰, serem administrativamente penalizadas.

Noutro giro, quanto aos fundamentos do porquê a tomadora de serviços, desde já, responde pelas obrigações de SST, mesmo não mais desempenhando a atividade, é preciso novamente revolver-se o conceito de terceirização, inovado pela legislação de 2017. Diz o art. 4º-A, expressamente, que a prestação de serviços se consubstancia pela delegação da execução de uma atividade, que é da tomadora, à prestadora de serviços.

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da **execução** de quaisquer de **suas atividades**, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços [...] (grifos nossos).

Um primeiro dado de realce refere-se à circunstância de que a lei somente considera terceirização a transferência de uma atividade da tomadora à prestadora. *A contrario sensu*, se a contratante contrata uma terceira para exercer uma atividade que não integra o seu empreendimento, nem como atividade fim, nem como atividade meio, há, entre os entes, um tipo de relação contratual, obviamente – por exemplo, uma empreitada ou uma prestação de serviços do Código Civil²¹ –, porém, não a terceirização traçada pela lei 6.019/74. Essa constatação implica inferir que, na terceirização, a atividade trespassada é de titularidade – ou tinha potencial de ser – da tomadora de serviços.

Um segundo ponto de relevância, que ressalta o primeiro, é que o que é delegado para a contratada é a mera execução do serviço, e não a titularidade dele. Se a titularidade da atividade fosse repassada à empresa contratada, não se teria

¹⁸ O art. 265 do Código Civil não diz que a solidariedade deve estar expressa na lei, mas sim que ela “resulta” da lei (a solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes). Resultar é derivar, é ser o resultado de uma interpretação aplicada sobre uma lei que está sob análise, que é o que se está a fazer neste pequeno ensaio.

¹⁹ A solidariedade aqui defendida é no seio da relação trabalhadores e prestador/tomador de serviços, e não na relação Estado e empresas.

²⁰ Diz-se “conjugadamente” porque, se, a partir da perda da capacidade econômica da prestadora de serviços, as duas empresas tornam-se obrigadas, as duas consequentemente passam a ser autuáveis pela ilicitude praticada.

²¹ Dos arts. 593 a 626 do Código Civil.

uma terceirização propriamente dita, mas sim uma cisão ou um outro modelo de sucessão empresarial. Logicamente que a prestadora de serviços deve ter, como objeto social, previsto em seu CNAE²², aquela atividade que vai executar em substituição à tomadora, contudo, o que se quer frisar é que a tomadora não perde o domínio sobre a atividade cuja execução é transferida.

Exatamente porque a titularidade da atividade é, desde o início, da tomadora, e permanece com ela – a qual, a qualquer momento, pode, nos termos contratuais, retomar a sua execução –, é que ela tem o potencial de geri-la ocupacionalmente, controlando a higidez do ambiente de trabalho e das condições laborais, principalmente porque o nexo dessa responsabilização é o serviço se dar em seu estabelecimento²³. Por ser sua, a atividade não lhe é estranha, e, portanto, conhecendo os seus meandros, pode, por ela, fática e juridicamente, responder desde sempre, sem a escusa de não pertencer ao seu *know how*²⁴.

Desse modo, infrações a normas de SST ocorridas no curso de uma relação firmada no modelo da lei 6.019/74 são imputadas, direta e imediatamente, tanto à prestadora de serviços, quanto à tomadora, ambas autuáveis autônoma e simultaneamente, sem qualquer ressalva. Ressalte-se apenas que o fundamento legal que torna a tomadora corresponsável é a própria lei 6.019/74, com abrangência limitada às terceirizações que ora tutela – por força, a propósito, do próprio item 1.2.1.2 da NR-1 – e não o seu item 1.2.1.1, cujo alcance é estendido a outras situações, conforme se discorrerá mais adiante.

3.1 RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA DAS EMPRESAS POR INFRAÇÃO TRABALHISTA EM TERCEIRIZAÇÕES ILÍCITAS

O modelo previsto de responsabilização das empresas em contextos

²² Classificação Nacional de Atividade Econômicas.

²³ A parte final do § 3º do art. 5º-A discorre que o serviço deve ocorrer nas suas dependências (ou em outro local conveniado).

²⁴ Termo em inglês que se refere ao saber prático, ao conjunto de conhecimentos adquiridos pela experiência cotidiana.

terceirizantes foi formatado pensando na licitude da relação. No entanto, se os termos legais não forem cumpridos e a ilicitude reinar, o desdobramento lógico é fazer incidir um outro regime de responsabilidade, afim e amoldado às ilicitudes então praticadas.

Ocorre – e é importante que isto seja demarcado – que as ilegalidades que derivam da lei 6.019/74 têm características diversas, ora concretizando ilícitos de natureza material, que fazem com que o vínculo dos terceirizados seja reconhecido diretamente com a tomadora de serviços, ora materializando vícios de cunho formal, que não necessariamente retiram do prestador de serviços a alcunha de empregador. A depender do quadro ilícido desaguado, a disciplina responsabilizatória tende a variar.

Em ilegalidades de essência material, em que o poder diretivo do tomador se impõe sobre o labor dos terceirizados – como ocorre quando o prestador não assume a atividade, parcial ou integralmente delegada, no seu todo²⁵, fornecendo apenas mão-de-obra e atuando, portanto, como mero intermediador –, o contrato de prestação de serviços é eivado de nulidade de pleno direito, e o contratante é qualificado como empregador real. Nesse quadro, nulifica-se o contrato simulado – a terceirização – e preserva-se o contrato que se dissimulou – o contrato de emprego dos terceirizados com o tomador de serviços²⁶.

Dentro desse cenário, como o tomador é considerado o autêntico empregador dos trabalhadores que laboram nas atividades “terceirizadas”, sua responsabilidade – trabalhista e administrativa – é fundada nessa condição e, portanto, como é ele o verdadeiro destinatário dos deveres trabalhistas, é ele também o sujeito passivo das autuações por infrações trabalhistas. Nesse sentido, sua penalização se fundamenta no art. 2º da CLT e no item 1.2.1 da NR-1.

O prestador de serviços, entretanto, conquanto possa responder civilmente pela participação na fraude perpetrada, não possui responsabilidade administrativa alguma. Isso porque o substrato que justificaria a sua responsabilidade administrativa – que era a relação trabalhista entabulada com os seus trabalhadores – foi anulada,

²⁵ Ele não tem capital, atuando meramente como intermediário entre a contratante e os trabalhadores.

²⁶ Código Civil, art. 167. É nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma.

como se nunca tivesse existido, pela ficção jurídica que determina que os efeitos da nulidade operam-se *ex tunc* (com eficácia retroativa). Se não havia relação de trabalho, não havia também obrigação trabalhista e, por conseguinte, não há de se falar em responsabilidade administrativa por infração trabalhista, que, reitera-se, pressupõe sempre um liame trabalhista, juridicamente considerado inexistente (apesar de faticamente ter existido) em relação à prestadora.

Por outro lado, acerca das ilicitudes de perfil formal, em que, malgrado as máculas, a prestadora dirige a prestação pessoal dos serviços dos terceirizados, a qualidade de empregadora é com ela mantida. Se é mantida, ela continua a ser obrigada pelos haveres trabalhistas e, conseqüentemente, administrativamente responsável.

São exigências formais impostas pela lei 6.019/74, entre outras, que a prestadora de serviços seja uma pessoa jurídica, que ela tenha natureza empresarial (uma vez que deve ser inscrita na junta comercial) e que tenha um capital social mínimo proporcional ao número de seus empregados. Ou seja, ela deve ter essas características para que possa legitimamente se apresentar como uma empresa que presta serviços a terceiros.

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); II - registro na Junta Comercial; III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

Se esses requisitos não forem cumpridos – por exemplo, ela se configurar como um empresário individual (que como é sabido não é uma pessoa jurídica²⁷) –, eles não necessariamente impactam o poder patronal da prestadora, que pode, mesmo assim, manter-se como empregadora. A sua gestão da atividade – e dos

²⁷ O empresário individual não consta do rol de pessoas jurídicas elencado no art. 44, *caput*, do Código Civil.

fatores de produção – cuja execução lhe foi repassada não tem correlação necessária com as formalidades exigidas, visto que, enquanto o gerenciamento da empresa atrela-se a um dinamismo diário ou a um poder com essa prerrogativa (Pragmácio Filho, 2018), as exigências formais afinam-se a aspectos meramente estáticos, independentes de qualquer interação. Logo, a inobservância desses pressupostos não deve implicar – automaticamente – a declaração de vínculo entre os terceirizados e a tomadora de serviços.

Todavia, como a não incidência de nenhum efeito não pode ser uma opção, sob pena de retirar a densidade imperativa da respectiva legislação – que quer que as formalidades, não simplesmente burocráticas, sejam cumpridas –, este articulista propõe que seja reconhecida a existência, entre as empresas, de um verdadeiro e autêntico agrupamento econômico (ou instituto similar). Explica-se o invento.

Quando a tomadora de serviços decide, por uma política empresarial sua, compartilhar a execução das atividades que possui com empresas terceiras, ela está, em verdade, estabelecendo com elas uma atuação em conjunto, que converge para o resultado final da produção do empreendimento. Quando ela tem o interesse de delegar parte de seu processo produtivo e esse interesse ecoa na pretensão das prestadoras em executar essa parte, há, entre elas, interesses que efetivamente se integram, irmanados em um mesmo desígnio. Quando ela, por fim, trespassa parcialmente suas atividades, com divisão de fatores de produção, há também comunhão de interesses que se amalgamam no objetivo de angariar mais lucros. Em suma, há, isolada ou conjugadamente, os elementos que conformam um conglomerado econômico: “Art. 2º, § 3º da CLT [...] 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” (grifos nossos).

Dessa partitura é possível deduzir que, por baixo da prestação de serviços estabelecida, há, em realidade, entre as empresas envolvidas, um genuíno agrupamento econômico, que deixa de emergir porque contido pela prevalência episódica do contrato terceirizante então estabelecido, que lhe funciona como uma barreira. O grupo econômico, nesse cenário, fica submerso, em um estado de mera



latência, e somente brota se e apenas se o contrato de prestação de serviços deixar de produzir efeitos. Evidentemente – e aqui está o busílis da questão – se ele apresentar defeitos de forma que maculam a sua eficácia, a consequência lógica é o agrupamento econômico – até então adormecido – apresentar-se com toda a sua força normativa.

A tese de que a nulidade, por vício formal, esvai o contrato de prestação de serviços entre as empresas contraentes, fazendo exsurgir o grupo de empresas, ressoa com bastante coerência quando se observa que, muitas vezes, contratante e contratada dividem o mesmo local de trabalho. A divisão do mesmo espaço de produção, com compartilhamento e trocas de dinâmicas empresariais, reforça sobremaneira que, entre eles, os interesses se comungam de forma bastante acentuada, especialmente porque conformam uma cadeia de produção – que não é acidental, mas intencional.

Assim, se a prestadora conserva a sua qualidade de empregadora e a tomadora, pelas violações formais, passa a ser coobrigada, pela solidariedade que se assenta no § 2º do art. 2º da CLT, ambas respondem administrativamente pelas infrações trabalhistas. O fundamento dessa corresponsabilização é tanto o preceito segundo celetista, em relação ao inadimplemento das verbas empregatícias, como o item 1.2.1 ou 1.2.1.1 da NR-1²⁸ (a depender da adoção ou não da tese do empregador único²⁹), a respeito do descumprimento das regras de SST.

Uma observação final. A existência de um grupo econômico pressupõe que as pessoas que o integrem categorizem-se como seres econômicos, voltados à circulação de bens e serviços no mercado (não necessariamente com fins lucrativos) (Delgado, 2016). Nesse prisma, a tese aqui exposta – de uma nulidade formal fazer ascender o grupo até então hibernado – só faz sentido se todos os seus componentes forem entes econômicos, ainda que pessoas naturais, como autoriza a lei 6.019/74 em relação ao tomador³⁰, ou mesmo se seres despersonalizados (como os

²⁸ Ressalte-se que, nesse cenário, a responsabilidade administrativa por violação às regras de SST deixa de ter por fundamento direto a lei 6.019/74 e passa a ter a NR-1 como base legal.

²⁹ Que será discutida no próximo capítulo.

³⁰ Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.



condomínios ou as massas falidas).

4 RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA DAS EMPRESAS POR INFRAÇÃO TRABALHISTA EM CASO DE GRUPO ECONÔMICO³¹

Conforme apontado no final do capítulo anterior, a responsabilidade administrativa das empresas que compõe um grupo econômico, fundada em infrações à ordem trabalhista no seu todo, é comum. Se todas as empresas do grupo têm a obrigação de garantir os direitos trabalhistas, todas, por consequência, têm também a responsabilidade administrativa pela violação a esses direitos.

A CLT, a esse propósito, é bem clara ao referendar que elas respondem pelas obrigações decorrentes da relação de emprego, o que implica inferir que elas têm diretamente obrigação (*schuld*) e não meramente responsabilidade (*haftung*)³².

Art. 2º, § 2º 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** (grifos nossos).

A formação de um grupo econômico, para fins trabalhistas, como se sabe, difere da sua configuração em relação a outros ramos do direito, como o direito empresarial. No Direito do Trabalho ele se dá de forma fluida – sem necessidade, portanto, de um documento que expresse a sua existência –, entre pessoas com objetivos econômicos – o que descarta entidades filantrópicas e empregadores domésticos, por exemplo – e a partir de um nexos relacional interempresarial – que a CLT afiança por meio de expressões como “atuação conjunta”, “efetiva comunhão de

³¹ As ideias aqui externadas se aplicam também aos consórcios ou a outros modelos de aglutinação de empresas, uma vez que, para fins trabalhistas, consubstanciam também grupos econômicos.

³² *Schuld* significa a obrigação primária, o débito, cuja origem é a lei ou os contratos. *Haftung* é a responsabilidade, a consequência pelo inadimplemento da obrigação primária. Quando, neste ensaio, se diz que as empresas do grupo econômico têm *schuld* – e não meramente *haftung* – está-se a dizer que elas são coobrigadas desde o momento em que o grupo é faticamente constituído, ainda que não haja descumprimentos ou que eles só ocorram depois. Ou seja, a solidariedade trabalhista entre elas já nasce do grupo em si, e não a partir do inadimplemento da obrigação.

interesses”, “interesse integrados” e “direção, controle ou administração de outra” (art. 2º, §§ 2º e 3º). Logicamente que, se as empresas firmarem entre si um ajuste – como um consórcio empresarial – ou participarem do quadro societário uma da outra – como as circunstâncias de coligação –, a percepção do grupo fica de mais fácil visualização, porém, a sua existência não se esgota nesses modelos de expressão documental (Delgado, 2016).

O Direito do Trabalho, por ressoar o império da primazia da realidade sobre a forma, parte do pressuposto de que, quando duas ou mais empresas entrelaçam-se com o fim de dirigir um determinado empreendimento, produzem, sobre os trabalhadores, um estado de subordinação ainda mais intenso do que aquele que já é impingido quando submetidos a uma só. O fato de terem que atender a interesses que, direta ou indiretamente, se somam – das duas ou mais empresas do grupo – faz com que a pressão pelos resultados seja ainda mais acentuada, a qual, em vez de irradiar de um só polo de poder, reverbera por e com ele a partir de outras fontes também verticais de potestade empresarial.

A resposta, portanto, encontrada pela legislação a essa maior submissão foi, ao menos, reconhecer que as empresas do grupo devem responder em conjunto pelos direitos dos trabalhadores que para elas laboram ou que do trabalho deles se beneficiam, já que a solidariedade de interesses que as aproximam deve vir acompanhada de uma solidariedade de deveres que sobre elas se impõe. Nesse raciocínio, a solidariedade obrigacional foi concebida como um mecanismo de proteção dos trabalhadores, como uma solução construída em favor deles e pensando na garantia dos seus direitos fundamentais que daí exsurtem. E assim deve – ou pelo menos deveria – ser interpretada.

Ocorre, contudo, que, a juízo deste articulista, a tese do empregador único, adotada majoritariamente pela doutrina (Delgado, 2016) e pela jurisprudência, parece não apreender adequadamente a dimensão desse fenômeno. Ao dizer que, num grupo econômico, todas as empresas são empregadoras dos trabalhadores, dispondo de débitos e créditos perante eles – no que vem sendo chamado de solidariedade dual –, a referida tese retira a razão de ser da solidariedade meramente passiva, que, como resposta à subordinação mais intensiva, equacionava os seus

efeitos. Avalizar que os empregados também têm obrigações com as demais empresas do grupo é reforçar o grau de subordinação que, demasiado, já decorre do grupo enquanto grupo. No limite, legitima ainda mais a exploração.

O grupo, como empregador único, só faria sentido se o seu fundamento fosse o *caput* do art. 2º da CLT, que, pouco notado, fala em “empresa coletiva”³³. A cabeça do dispositivo, nesse ponto, estaria expressamente a corroborar um conjunto de empresas que, no seu todo, firma um contrato de trabalho com os empregados, de onde proviria os direitos e as obrigações sinalagmáticas de parte a parte. Porém, não tem sido esse o embasamento legal da referida tese, arrimando-se, ao contrário, no § 2º do art. 2º da CLT, que, por sua vez, se limita a falar em obrigações das empresas e somente das empresas (e não em direitos seus contra os empregados).

A diferença, em aspectos trabalhistas, não é meramente retórica, ainda mais após a reforma de 2017. Ilustrativamente, um acordo coletivo – que, atualmente, sempre prevalece sobre as convenções coletivas – firmado por uma das empresas do grupo econômico com o sindicato profissional, flexibilizando as normas heterônomas estatais, estenderia os seus efeitos deletérios sobre os trabalhadores que com ela não tem um contrato de trabalho avençado, já que o empregador é unitário. Um banco de horas semestral, estabelecido por escrito entre um trabalhador e a sua empregadora formal, permitiria que outra empresa do grupo exigisse dele um sobrelabor em seu favor, apesar de o acordo inicial e formalmente não a contemplar, visto que, repise-se, o empregador é um só. Um regime de ponto por exceção, instituído na empresa empregadora por meio de acordo individual ou sindical, daria direito aos demais componentes do grupo em também o adotarem contra os mesmos trabalhadores então abrangidos, porquanto, novamente, o grupo é um todo patronal [...]. Enfim, uma infinidade de desdobramentos que não são compensados por eventuais benefícios³⁴ e que potencializam práticas que, objetivamente, podem conformar assédios.

Isso naturalmente repercute na responsabilidade administrativa das

³³ Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva [...].

³⁴ Um deles, que era a possibilidade de postular equiparação salarial, já foi bastante reduzido com a alteração do art. 461, *caput*, da CLT, que passou exigir que os empregados paradigma e paragonado tenham trabalhado no mesmo estabelecimento empresarial.

respectivas empresas, haja vista que, se passam a dispor de direitos contra os trabalhadores que formalmente não são empregados seus, o que antes seriam infrações, passam a ser prerrogativas, ficando blindadas, portanto, em certa dimensão, contra penalidades administrativas. Ademais, se todos os membros do grupo são um empregador só, a autuação de um deles bastaria para que, penalizado, considerar-se que todo o grupo já respondeu administrativamente, sem maiores consequências e ignorando o fato de que todos os componentes do agrupamento foram infratores. A premissa de que todos são coobrigados, nesse prisma, é rompida, com apenas um deles respondendo quando, em contrapartida, todos, beneficiados pelo labor empregatício, deveriam responder.

Se, ao revés, conceber-se que apenas uma empresa é a empregadora – e não o grupo todo – e que todas, coobrigadas, incidiram na infração, a autuação não somente pode, como deve ser lavrada contra todas, já que a obrigação de respeitar os direitos dos trabalhadores – que, descumprida, gera responsabilidade administrativa –, era de cada uma das empresas pertencentes ao grupo. O raciocínio assemelha-se ao que ocorre nas infrações penais.

Exemplificativamente, se um concurso de pessoas se forma para cometer um crime contra um determinado indivíduo, a pena a ser aplicada em razão do delito em questão não se exaure na sua incidência contra apenas um dos delinquentes, como se os demais não houvessem participado da empreitada delitativa. A obrigação de respeitar o bem jurídico alheio era de cada um deles e se todos colaboraram no engenho criminoso, que todos – exatamente pelo princípio da personalização da pena – por ele respondam. *Mutatis mutandis*, assim deveria ser em relação ao grupo de empresas, o que, todavia, a tese da unidade patronal objetivamente olvida.

De todo modo, adotada a tese do empregador único, aqui criticada, a responsabilidade administrativa por infração trabalhista das empresas do grupo fica respaldada no *caput* do art. 2º e no item 1.2.1 da NR-1, em virtude de todas serem consideradas como empregador – e porque esses são os dispositivos que expressamente fazem alusão ao epíteto *empregador*. Não assumida a referida tese, entendendo-se que empregador é apenas a empresa contratante do trabalhador, sendo os demais membros do grupo apenas coobrigados, a responsabilidade

administrativa destes passa a se ancorar no § 2º do art. 2º da CLT e no item 1.2.1.1 da NR-1, abrangidos no conceito mais amplo de *organização*.

5 RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA DAS EMPRESAS POR INFRAÇÃO TRABALHISTA EM CASO DE SUCESSÃO

O critério da responsabilidade administrativa por infração trabalhista, baseado na lógica de que responde quem tem a obrigação de garantir os direitos dos trabalhadores, repete-se no caso da sucessão de empresas. E isso justifica, inclusive, a possibilidade de autuar tanto a sucedida quanto a sucessora, a depender do cenário.

A sucessão de empresas, como fenômeno jurídico, ocorre quando a atividade de uma empresa é, por qualquer via contratual, assumida total ou parcialmente por outra, que se apropria de sua titularidade – e não somente de sua execução³⁵ –, beneficiando-se de seus créditos e respondendo objetivamente pelos seus débitos, de modo sincronizado. O seu principal efeito, para fins trabalhistas, está previsto nos arts. 10 e 448 da CLT, que preconizam que a alteração empresarial perpetrada não tem o condão de afetar os direitos e nem os contratos dos respectivos empregados (Delgado, 2016).

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Esse panorama demarca que, existente um inadimplemento cometido pelo empregador sucedido, o correspondente dever de cumprimento é repassado ao empregador sucessor, independentemente de sua vontade e a despeito de acordos de exclusão de responsabilidades firmados entre as empresas. Essa migração do sujeito passivo das obrigações – do sucedido ao sucessor – implica também uma

³⁵ Aqui se verifica a principal diferença em relação às terceirizações da lei 6.019/74.



transferência da responsabilidade administrativa, porém, com alguns “grãos de sal”³⁶.

Se o sucedido deixa, por exemplo, de quitar as parcelas salariais de seus empregados dentro do prazo previsto em lei – até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado – e é autuado pela fiscalização trabalhista por este fato, a cobrança da multa não é transferida à empresa sucessora. E isso não somente porque o princípio da personalização da pena impõe que seja punido quem efetivamente cometeu a infração, mas, sobretudo, porquanto, à época, a obrigação trabalhista era tão somente da empresa titular anterior.

Caso, ao contrário, dentro da mesma hipótese exemplificativa, a mora salarial ocorrer já sob a titularidade do novo empregador, apenas este pode ser autuado, visto que a obrigação trabalhista, a partir da sucessão, passou a ser somente sua. Pouco importa se, nesse contexto, ele adquiriu o empreendimento já nas vésperas de uma crise econômica gerada pelo sucedido e/ou se teve culpa no inadimplemento cometido, uma vez que a pedra de toque a delimitar a responsabilidade administrativa é identificar quem tinha a obrigação de atender ao direito ou à garantia trabalhista então positivada.

Essa métrica parametriza o entendimento, então, de que, se a obrigação perpassar as duas empresas e nenhuma delas adimpli-la, ambas terão responsabilidade administrativa pela infração ora praticada – e, portanto, ambas deverão ser autuadas. Ilustrativamente, se a empresa sucedida, quando ainda empregadora, não quita o décimo terceiro salário no tempo oportuno e a sucessora também não o paga na ocasião em que assume o empreendimento, as duas serão objeto de autuação, porquanto a mesma obrigação trabalhista – descumprida – terá exurgido para as duas, ainda que em momentos diversos. Se ambas descumpriram, ambas cometeram infração e ambas, pois, deverão ser penalizadas.

Não se trata tecnicamente de responsabilidade administrativa solidária³⁷, haja

³⁶ Tradução de *cum grano salis*, que, juridicamente, remete a uma apreciação com cautela, atenta aos detalhes.

³⁷ Evita-se falar em solidariedade porquanto, pelo seu conceito, o pagamento de um débito por uma das empresas faz desaparecer a obrigação no seu todo, persistindo apenas a relação de regresso de quem pagou contra quem não pagou. Essa não é a lógica das multas administrativas, as quais, uma vez pagas por uma empresa, não repercutem na multa devida pela outra, em razão de cada uma

vista que o adimplemento da prestação por uma delas não faz desaparecer a infração do não pagamento pela outra³⁸, mas sim de responsabilidade autônoma e cindível de cada uma, tendo em vista que decorrente de fatos geradores distintos: uma surgiu temporalmente antes, ao tempo do primeiro empregador e nesse período violada, e a outra despontou depois, sob a tutela da segunda empresa, com o descumprimento ainda mantido. A mudança, portanto, de empregadores, a refletir na transferência da obrigação, não afeta a caracterização do agente das infrações cometidas, os quais se regem pelo postulado do *tempus regit actum*³⁹.

6 RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA DAS EMPRESAS POR INFRAÇÕES TRABALHISTAS NO CASO DE FORNECIMENTO DE SERVIÇOS

Finalizando este ensaio, adentra-se, agora, na análise da responsabilidade administrativa por infração trabalhista configurada quando, num quadro não empregatício, uma empresa contrata um trabalhador, diretamente ou por meio de uma outra empresa, para lhe prestar um serviço que não integra o seu empreendimento. Ou seja, quando o serviço executado pelo trabalhador não lhe foi transferido pela contratante e quando ele se insere numa relação de consumo ou algo juridicamente similar.

Tome-se um exemplo para melhor elucidação. Uma determinada empresa, que possui seu próprio quadro de empregados, decide ampliar e otimizar a sua produção. Para tanto, após pesquisas de mercado e contatos com diversos fornecedores, adquire algumas das máquinas que lhe permitirão majorar a sua capacidade produtiva. Contudo, por não dispor da expertise para a instalação dos novos equipamentos, contrata uma empresa para esse fim, ao mesmo tempo que

responder pessoalmente pelas suas próprias infrações, em nome do princípio da personalização da pena.

³⁸ Se a obrigação perpassou as duas empresas e, no exemplo do décimo terceiro salário, somente a empresa sucessora a cumpriu tempestivamente, o cumprimento por esta não elide a infração por aquela, devendo, portanto, a empresa sucedida ser penalizada (observado, logicamente, o prazo prescricional).

³⁹ “O tempo rege o ato”. No contexto do texto, as circunstâncias do momento são a base de regência do ato.

acorda com um trabalhador da região, também especializado, a atualização do seu sistema de software à nova realidade informacional.

Levando em conta a hipótese ventilada, de plano se verifica que não há relação empregatícia entre a empresa contratante e os trabalhadores da empresa contratada e nem entre aquela e o trabalhador de TI. O simples fato de se tratar de um mero evento, que se esgota na atividade realizada, afasta a qualidade jurídica de empregado dos respectivos trabalhadores, uma vez que inexistente o requisito da habitualidade. Logo, sem maiores divagações, a empresa contratante não tem nenhuma responsabilidade administrativa por infração à legislação trabalhista propriamente dita se eventualmente ela for praticada (exemplificativamente, se a empresa contratada deixar de pagar as horas extras de seus empregados que participaram da instalação do novo maquinário).

O caso, ademais, também não perpassa a situação de uma terceirização nos moldes aqui apresentados, porquanto o tipo de enleio estabelecido não tem como pressuposto a delegação da execução de uma atividade de titularidade da contratante. O serviço que foi contratado é totalmente estranho ao seu dia a dia econômico-produtivo, não podendo repassar aquilo que nunca foi seu. Nesse sentido, a lei 6.019/74, com as alterações trazidas pelas leis 13.429/2017 e 13.467/2017, não é também aplicável⁴⁰, o que implica intuir que, nem mesmo de modo subsidiário, o contratante responde administrativamente pelo descumprimento das verbas trabalhistas eventualmente devidas pela empresa contratada.

Entretanto, a empresa contratante, malgrado não seja nem empregadora e nem tomadora dos trabalhadores, caracteriza-se como uma organização, nos termos delimitados pelo item 1.2.1.1 da NR-1. Vale dizer, por ter seu organograma próprio de empregados e por ter também trabalhadores não celetistas, enquadra-se na definição de organização alhures mencionada, com potencial, pois, para responder

⁴⁰ Esse entendimento, *a priori*, parece contrastar com a posição defendida neste trabalho, de visar a uma interpretação de caráter mais ampliativo das normas que embasam a responsabilização administrativa das empresas por infração trabalhista. Porém, isso não procede quando se percebe que, ao mesmo tempo em que se busca uma hermenêutica mais extensiva, também se impõe, em contrapartida, que não se excedam os limites firmados pela lei, como forma de não se incorrer em abusos. De todo modo, ainda que, aqui, se defenda a inaplicabilidade da lei 6.019/74, isso não implica a desproteção dos trabalhadores e de sua exclusão de qualquer norma de tutela, mas, apenas, o entendimento de que o fundamento jurídico que os protege é outro, amparado em norma distinta.

pelas infrações às normas de segurança e saúde ocupacional.

Daí intui-se que, retomando o exemplo fictício criado, em relação aos empregados da empresa contratada e ao trabalhador de TI que lhe prestaram serviços, a contratante tem com eles deveres de prevenção sobre as suas integridades físicas e psíquicas. O fato de ela dispor, por ser também empregadora, de um programa de gerenciamento de riscos próprio e de ter um SESMT que a atende, permite-lhe estender os seus vetores e os seus efeitos sobre os trabalhadores que lhes são alheios.

Prova disso é o item 1.5.8.1 da NR-1, o qual determina que a simultaneidade de organizações em um mesmo espaço de trabalho deve vir acompanhada de ações integradas que impliquem medidas de prevenção de todos os trabalhadores que laboram no local.

1.5.8.1 Sempre que várias organizações realizem, simultaneamente, atividades no mesmo local de trabalho devem **executar ações integradas para aplicar as medidas de prevenção, visando à proteção de todos os trabalhadores** expostos aos riscos ocupacionais (grifos nossos).

E o item 1.5.3 e seus diversos subitens, que, reiteradamente, falam em *organizações*, retomando a ideia de que o contratante é o responsável pela tutela da integridade dos trabalhadores que se ocupam em seu estabelecimento.

1.5.3 Responsabilidades

1.5.3.1. A **organização** deve implementar, por estabelecimento, o gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades.

1.5.3.2 A **organização** deve: a) evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho; b) identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde; c) avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco; d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção; e) implementar medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade estabelecida na alínea “g” do subitem 1.4.1; e f) acompanhar o controle dos riscos ocupacionais.

1.5.3.2.1 A **organização** deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17.

1.5.3.3 A **organização** deve adotar mecanismos para: a) consultar os trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais, podendo para este fim ser adotadas as manifestações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, quando houver; e b) comunicar aos trabalhadores sobre os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção do plano de ação do PGR.

1.5.3.4 A **organização** deve adotar as medidas necessárias para melhorar o desempenho em SST (grifos nossos).



Mesmo que se debata que os respectivos trabalhadores, na relação com a empresa contratante, insiram-se num liame de consumo, em virtude de, aparentemente, a empresa contratante figurar como destinatária final dos serviços – e, portanto, como consumidora (o que é polêmico⁴¹) –, tal conclusão não é afastada. Deve-se ter em conta que, nas dinâmicas recíprocas estabelecidas entre as diversas pessoas que contratualizam, vínculos jurídicos de diferentes matizes se entrecruzam, sem que, necessariamente, a incidência de um deles importe a exclusão da incidência do outro⁴². O princípio da preservação dos contratos coligado à temática do diálogo das fontes⁴³ confirma essa conclusão (Marques; Reichelt, 2017).

Nesse quadro fático-jurídico, não é incomum que uma empresa, ao mesmo tempo, concentre em si as propriedades jurídicas de consumidora, sob um viés, e de organização, sob outro. E, nessa junção, disponha de direitos a postular como consumidora e também deveres dela exigíveis como organização contratante. São espectros tranquilamente conciliáveis, que não deveriam assustar.

Pegue-se o mesmo exemplo, agora com alguns adendos. Imagine-se que o trabalhador de TI, durante a execução de seu serviço de atualização de software da empresa contratante, por uma manobra equivocada sua, tome um choque, o qual, além de atingi-lo diretamente, causa um curto em toda a planta da fábrica, que, por sua vez, pela sobrecarga gerada, faz explodir os recipientes que continham

⁴¹ Não se adentra, aqui, por não ser o escopo desta resenha, na discussão sobre qual teoria aplicar para se definir a qualidade de consumidor: se a teoria finalista ou subjetiva, se a teoria maximalista ou objetiva, ou se a teoria finalista mitigada ou aprofundada. Este articulista até entende que, no exemplo dado, a empresa contratante não seria uma consumidora, porquanto o serviço prestado será reempregado na sua cadeia produtiva, compondo os seus custos finais. Porém, ainda que não seja considerada destinatária econômica final do serviço (apenas destinatária fática), ela apresenta vulnerabilidades técnicas perante os fornecedores, o que, *a priori*, deixa o debate em aberto. O objetivo, de todo modo, a despeito das controvérsias, foi apenas fomentar a discussão e contextualizar como ela pode ser tratada diante de eventos similares.

⁴² Um exemplo corriqueiro é o caso do empregado rural que atua como caseiro em uma fazenda. Não obstante ele tenha, com o fazendeiro, um contrato de trabalho, há também, entre eles, um contrato de comodato, consistente no empréstimo gratuito – decorrente da relação de emprego – da casa para morar (que é um bem infungível, nos termos do art. 579 do Código Civil). A coligação desses contratos faz com que as disposições de cada um convivam entre si, sem que haja exclusões significativas *a priori* das normas de um pelas normas do outro.

⁴³ Diálogo das fontes é uma teoria que preconiza que as normas devem, ao máximo, ter mantidas as suas vigências, harmonizando-se e interagindo num processo interpretativo constante. A ideia é preservar a densidade normativa e a força obrigatória de cada uma, quando, aparentemente, há um choque entre elas, entendendo-se que a revogação (de uma pela outra) é uma medida excepcional.

determinado produto químico, lesando diversos empregados da empresa contratante. Imagine-se, ainda, alternativamente, que, no curso da instalação das máquinas novas pela empresa contratada, o serviço é feito de maneira incorreta, o que faz com que, nos testes iniciais de operação, uma peça se solte e se projete contra um trabalhador da empresa contratada, que é atingido em seu lobo frontal, não resistindo aos ferimentos.

Nas duas situações fictícias elaboradas, tem-se, ao mesmo tempo, tanto acidentes de consumo, quanto acidentes de trabalho. Há acidentes de consumo, porque, por um defeito na prestação dos serviços, os danos gerados se estenderam para além de um vício nas funções regulares do produto, reverberando sobre a integridade física das pessoas do entorno. Há, por outro lado, acidentes de trabalho, porquanto os trabalhadores envolvidos numa relação laboral foram lesionados durante a execução de um ofício, com reflexos em suas capacidades laborativas.

Vê-se, pois, a par da presente perspectiva, que os eventos se somam e interligam-se, sem que, *a priori*, possa-se dizer qual ou tal possa prevalecer. Se, por um lado, o trabalhador de TI pode ter se equivocado e realizado uma operação incorreta, por outro, deve ser analisado em que medida – e se – a organização contratante lhe repassou as informações adequadas de seu projeto elétrico, assim como se o seu sistema continha medidas de proteção que desarmariam os circuitos elétricos em caso de sobretensão. Se a empresa contratada montou indevidamente as máquinas adquiridas, prestando um serviço defeituoso, deve-se avaliar também em que proporção a contratante, devendo participar das medidas de prevenção, atuou ou se omitiu acerca das ações de isolamento de área ou sobre a verificação, por seu SESMT, do atendimento da NR-12 pela contratada.

Num caso ou no outro, a organização contratante tem responsabilidade administrativa se essas obrigações, oriundas das normas de tutela do ambiente laboral, não foram por ela cumpridas ou, no que cabível, não foram ao menos por ela exigidas que fossem observadas pelas pessoas contratadas. Se descumpriu as suas obrigações, por ação ou por omissão, responde pelas ilicitudes praticadas, devendo ser autuada e cobrada administrativamente, conforme reiteradamente se discorreu no presente trabalho.

Finaliza-se este artigo com o alerta de que, em tema de tutela das disposições de proteção do trabalho, seja da legislação social *stricto sensu*, seja das regras de SST, a responsabilidade dos atores envolvidos deve ser pensada numa estruturação inclusiva, que cada vez mais atraia as empresas a respeitar os direitos dos trabalhadores, os quais, somente assim, cumprem a promessa de serem irrenunciáveis e indisponíveis. Esse modo de pensar, mais abrangente, deve afluir em diversas sendas, o que inclui, conseqüentemente, a responsabilidade administrativa.

7 CONCLUSÃO

O presente trabalho aspirou discutir o tema da responsabilidade administrativa das empresas que violam as normas trabalhistas *lato sensu* considerando os diversos cenários em que essas infrações podem ocorrer. Perpassando as terceirizações, os agrupamentos econômicos, as sucessões e outros fenômenos de repercussão trabalhista – inclusive imbricados em relações civilistas, como a consumerista –, procurou-se apontar como as empresas, enquanto entidades empregadoras e/ou organizações contratantes, respondem perante o Estado pelo descumprimento das obrigações trabalhistas.

Com um enfoque mais abrangente, que se entendeu possível tendo em conta uma interpretação extensiva afim ao Direito do Trabalho, defenderam-se hipóteses em que as autuações não se limitam a uma só empresa, se por mais de uma delas as obrigações trabalhistas emergiram, atraindo uma maior participação de todos os atores que, de alguma maneira, agem ou se omitem em desfavor dos direitos dos trabalhadores. De forma – que se anseia – mais técnica, fundamentou as conclusões exaradas não em normas do Código Civil, mas no conjunto de regras que disciplinam os contratos de trabalho, suas incidências nos relacionamentos intra e interempresariais e no contexto mais amplo do meio ambiente laboral, a partir de uma aproximação, no que possível, do Direito Administrativo ao Direito do Trabalho.

Sem pretensão de esgotar o tema – mas com sede de fomentar o debate –,

ousou-se contestar algumas parêrnias, como a tese do empregador único, ao mesmo tempo em que se arrogou algumas inovações, como a existência de grupo econômico se viciado o baluarte da prestação de serviços firmado entre tomador e prestador contratado. Com o objetivo de agregar à comunidade argumentos relevantes e ideias disruptivas – o que se acredita ter sido parcialmente atingido –, encerra-se este trabalho com o propósito de auxiliar a auditoria-fiscal na sua práxis cotidiana de fiscalizar as empresas e as condições de trabalho que elas conformam.

REFERÊNCIAS

CASAGRANDE, Cássio. CARELLI, Rodrigo. **Reforma trabalhista: reflexões críticas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de direito civil: Volume único**. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARQUES, Cláudia Lima. REICHELTE, Luis Alberto. **Diálogos entre o direito do consumidor e o novo CPC**. São Paulo: Editora Revista do Tribunais, 2017.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 34. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2019.

PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. **Teoria da empresa para o direito do trabalho brasileiro**. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, José Afonso da. **Teoria do Conhecimento Constitucional**. São Paulo: Editora Malheiros, 2014.

STRECK, Lenio Luiz. **Dicionário de hermenêutica: quarenta temas fundamentais da teoria do direito à luz da crítica hermenêutica do Direito**. Belo Horizonte: Letramento: Casa do Direito, 2017.

STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição constitucional e decisão jurídica**. 4. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

ADMINISTRATIVE LIABILITY OF COMPANIES FOR LABOR INFRINGEMENTS

ABSTRACT: This brief study aims to propose a different view regarding the administrative responsibility of companies that fail to comply with labor legislation in its contractual and environmental aspects. To this end, it carries out a detailed analysis of the legal statutes in force, presenting new theses and criticizing some already consolidated ones, the results of which – it is believed – can converge towards strengthening labor inspection and the security of its actions in supervisory practice. This assessment crosses incandescent themes, such as outsourcing and similar phenomena, the conjunction of companies in economic groupings and business successions, interpreting them from a perspective that synthesizes and harmonizes the rights of those managed with the rights of workers, from the perspective of a postulate Democratic state. Established hermeneutics seeks to free itself from some ties that, over time, have been fixed, as if they were universal and indisputable axioms and whose anchoring is based on distinct and varied premises. Due to the dynamics of relationships, each day with new contours, however, often repeating the mistakes of the past, the aim is to create a paradigm that follows these current panoramas and that incorporates an accountability criterion that is both dense and measured, bringing the responsibility of those entitled to the scene.

Keywords. Responsibility. Administrative. Companies. Infringement. Labor.

