



A terceirização e os reflexos jurídicos no caso de acidente de trabalho

O presidente Michel Temer sancionou na sexta-feira (31/3) o Projeto de Lei 4.308-E de 1998, que regulamenta a terceirização no país — Lei 13.429. Entende-se por terceirização a contratação de prestação de serviços entre duas empresas, em que a primeira (tomadora) remunera a segunda (terceirizada), que fornece a mão de obra necessária para a realização das atividades da tomadora.

Na terceirização, a empresa-mãe (tomadora) se beneficia da mão de obra, mas não cria vínculo com o trabalhador. O vínculo de emprego se estabelece entre a terceirizada e o trabalhador. Configura-se a terceirização como uma relação jurídica trilateral entre o obreiro, a terceirizada e a tomadora.

No cenário atual, a terceirização vinha sendo regulamentada, na Justiça do Trabalho, pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que reconhecia a responsabilidade subsidiária da tomadora no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas, a teor do inciso IV do citado verbete.

Nos casos de acidente de trabalho, não se trata propriamente da hipótese de descumprimento do contrato de trabalho pelo empregador, a atrair o enquadramento da questão, no disposto no item IV da Súmula 331 do TST, segundo o qual:

O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei 8.666/1993).

Diferentemente, em caso de acidente de trabalho, eventual pedido de reparação por ato ilícito terá cunho eminentemente civilista (artigo 950 do Código Civil), não se tratando a hipótese do descumprimento direto do contrato de trabalho pelo empregador ou pelo tomador dos serviços, ou mesmo de responsabilidade subjetiva frente à terceirização.

Sobre o tema, o Código Civil reserva os artigos 927, 932 e 942 para regular o tema. O *caput* do artigo 942 determina a responsabilidade solidária de todos aqueles que concorrem para o ato ilícito que causa danos à vítima, e o seu parágrafo único deixa claro que a aludida responsabilidade solidária abrange todas as pessoas designadas no artigo 932, inclusive o empregador ou comitente em relação ao seu preposto. A legislação consolidada já regulava esse tema, via artigo 455.

Nesse ponto, vale destacar o entendimento da doutrina acerca do tema em comento:

Quando o empresário transfere a terceiros a execução de parte da sua atividade, deve atuar com bastante diligência, escolhendo criteriosamente empresas que tenham capacidade técnica, econômica e financeira para arcar com os riscos do empreendimento, sob pena de ficar caracterizada a culpa “in contraendo” ou culpa “in eligendo”. Deve também, fiscalizar com rigor o cumprimento do contrato de prestação de serviços e a observância dos direitos trabalhistas dos empregados da contratada, especialmente o cumprimento das normas de segurança, higiene e



saúde dos trabalhadores, para não ver caracterizada, por sua omissão, a culpa “in vigilando”. (Oliveira, Sebastião Geraldo. *Indenização por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 4ª Ed., Editora LTr, 2008, p.398)

Conclui o desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, a respeito da terceirização, que “essa prática empresarial não pode servir de desvio improvisado ou artifício engenhoso para reduzir ou suprimir direitos dos trabalhadores, sobretudo daqueles que foram vítimas de acidentes do trabalho ou doenças profissionais”.

A jurisprudência dos tribunais, apesar de alguma oscilação, de modo geral, acolhe a tese de responsabilidade solidária entre a tomadora e a terceirizada (empregadora direta do obreiro). A presente tese, inclusive, foi objeto de discussão na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, culminando com a aprovação do Enunciado 44, que diz o seguinte:

44. Responsabilidade Civil. Acidente Do Trabalho. Terceirização. Solidariedade.

“Em caso de terceirização de serviços, o tomador e o prestador respondem solidariamente pelos danos causados à saúde dos trabalhadores. Inteligência dos artigos 932, III, 933 e 942, parágrafo único, do Código Civil e da Norma Regulamentadora 4 (Portaria 3.214/77 do Ministério do Trabalho e Emprego)”.

Portanto, a responsabilidade entre tomadora e terceirizada, nos casos de acidente de trabalho, deve ser tratada sob a ótica do Direito Civil e, por conseguinte, reconhecendo a solidariedade entre as empresas.

Na Lei 13.429, sancionada pelo presidente da República, não há qualquer dispositivo expresso que traga a responsabilidade solidária ou subsidiária da tomadora em casos de responsabilidade civil por acidente de trabalho.

A lei, que conta com três artigos, altera dispositivos da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências (artigo 1º); e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (artigo 2º).

O artigo 1º da Lei 6.019/74 passa a vigorar com a seguinte redação (explicitando que a lei rege as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e também na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço):

Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei. (NR)

A nova redação do artigo 2º da Lei 6.019/74 conceitua o trabalho temporário, e o seu parágrafo 1º veda a contratação de temporário para a substituição de trabalhadores em greve:



Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

O parágrafo 2º do atual artigo 2º da Lei 6.019/74 conceitua a demanda de serviços complementar:

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

Os artigos 4º e 5º estabelecem que a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços ou entidades a ela equiparada é pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho:

Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.

Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei.

O artigo 9º determina que o contrato de trabalho temporário será escrito e dispõe sobre os requisitos básicos:

Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

I – qualificação das partes;

II – motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

III – prazo da prestação de serviços;

IV – valor da prestação de serviços;

V – disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.



Os parágrafos 1º e 2º do artigo 9º preceituam normas sobre condições de segurança, higiene e salubridade, atendimento médico, ambulatorial e refeição, sempre estabelecendo a responsabilidade da contratante. Já o parágrafo 3º do artigo 9º dispõe sobre a possibilidade de o trabalho temporário versar sobre atividades-meio e atividades-fim:

§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

O artigo 10 explicita a inexistência de vínculo de emprego entre o trabalhador e a tomadora:

Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

Os parágrafos 1º e 2º do artigo 10 estabelecem os prazos de duração do contrato de trabalho temporário; o parágrafo 4º, a inaplicabilidade do contrato de experiência; e os parágrafos 5º e 6º, a hipótese de caracterização de vínculo empregatício com a tomadora:

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

§ 3º (VETADO).

§ 4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior.

§ 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.



O parágrafo 7º estabelece de forma expressa a responsabilidade subsidiária da contratante pelas obrigações trabalhistas e recolhimentos previdenciários:

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

O artigo 4º-A, *caput* e parágrafo 1º, conceitua a empresa prestadora de serviços, e o parágrafo 2º explicita a inexistência de vínculo de emprego entre o trabalhador e a tomadora:

Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º 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.

O artigo 4º-B estabelece os requisitos para o funcionamento e o registro da empresa de prestação de 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).

O artigo 5º-A, *caput* e parágrafos 1º e 2º, e o artigo 5º-B estabelecem os requisitos para o contrato de



trabalho de prestação de serviços a terceiros:

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá:

I – qualificação das partes;

II – especificação do serviço a ser prestado;

III – prazo para realização do serviço, quando for o caso;

IV – valor.

Os parágrafos 3º e 4º do artigo 5º-A preceituam normas sobre condições de segurança, higiene e salubridade, atendimento médico, ambulatorial e refeição, sempre estabelecendo a responsabilidade da contratante:

§ 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.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

O parágrafo 5º estabelece de forma expressa a responsabilidade subsidiária da contratante pelas obrigações trabalhistas e recolhimentos previdenciários:

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

A lei em vigor não altera de modo significativo a sistemática da responsabilidade civil em casos de acidente de trabalho, permanecendo íntegros os dispositivos legais aplicáveis, quais sejam artigos 927, 932 e 942.



Conclui-se, portanto, que, ainda que a Lei 13.429/2017 amplie expressivamente a terceirização, caberá à Justiça do Trabalho “aparar as arestas”, ou seja, limitar os abusos.

A controvérsia acerca da responsabilidade solidária entre a tomadora e a terceirizada não foi suplantada pela nova lei, que não trata de forma expressa sobre as hipóteses de reparação civil em decorrência de acidentes do trabalho.

Tal qual a Súmula 331 do TST, a responsabilidade subsidiária prevista no parágrafo 7º do artigo 10 e no parágrafo 5º do artigo 5º-A se refere a obrigações trabalhistas, ou seja, à hipótese de descumprimento do contrato de trabalho pelo empregador.

Entretanto, em se tratando de reparação civil decorrente de acidente de trabalho por ato ilícito praticado, seja pela empregadora, seja pela tomadora, a questão deverá ser analisada à luz das normas civilistas, que determinam a responsabilização solidária de todos aqueles responsáveis pela causação do dano.

Date Created

05/04/2017