

**RESPONSABILIDADE DA TOMADORA
DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS PELO
CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SAÚDE,
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

***LIABILITY OF THE COMPANY HIRING OUTSOURCED
SERVICES FOR COMPLIANCE WITH HEALTH, HYGIENE AND
SAFETY STANDARDS AT WORK***

Raquel Betty de Castro Pimenta*

Luiz Otávio Linhares Renault**

“Cuidado significa um fenômeno ontológico-
existencial básico.” (Martin Heidegger)

RESUMO: Mesmo após as alterações legislativas promovidas pelas Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017 e pelas recentes decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal (na ADPF 324 e no RE 958.252), a terceirização de serviços não pode ser utilizada como instrumento de precarização do trabalho. O exame das normas contidas na Constituição de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho, na Convenção nº 155 da OIT, na Lei nº 6.019/74, e nas normas regulamentadoras (NR) permite concluir que a responsabilidade da empresa tomadora de serviços é direta e concorrente com a da empresa prestadora de serviços, quanto ao cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, em relação aos trabalhadores terceirizados.

PALAVRAS-CHAVE: Terceirização. Responsabilidade da Tomadora. Normas de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho.

ABSTRACT: Even after the legislative changes promoted by Laws No. 13,429/2017 and 13,467/2017 and by recent decisions handed down by the Federal Supreme Court (in ADPF 324 and RE 958.252), the outsourcing of services cannot be used as an instrument of precariousness of work. The analysis of the norms contained in the 1988 Brazilian Constitution, in the Consolidation of Labor Laws, in Convention No. 155 of the ILO, in Law 6.019/74, and in the regulatory norms (NR) allows us to conclude

* *Doutora pela Università degli Studi di Roma Tor Vergata (Itália) em cotutela internacional com a Universidade Federal de Minas Gerais (Brasil); mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; especialista em Direito do Trabalho Ítalo-Brasileiro pela Universidade Federal de Minas Gerais e pela Università di Roma Tor Vergata; servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; professora em cursos de pós-graduação lato sensu.*

** *Doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais; professor adjunto aposentado da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e da Universidade Federal de Minas Gerais; desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.*

that the liability of the company hiring outsourced services is direct and concurrent with that of the service provider, when it comes to compliance with health, hygiene and safety standards at work, in relation to outsourced workers.

KEYWORDS: Outsourcing. Liability of the Service Receiving Company. Health, Hygiene and Safety at Work Standards.

1 – Introdução

Ampla disseminação e a crescente utilização da terceirização de serviços, principalmente após as alterações legislativas promovidas pelas Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017 e pelas recentes decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal sobre o tema, acarretam a necessidade de se assegurar que o instituto não seja instrumento de precarização do trabalho, sobretudo no que se refere à proteção da saúde, higiene e segurança no trabalho.

Como se sabe, um dos principais aspectos negativos da terceirização de serviços é o aumento dos índices de acidentes e adoecimento no trabalho, o que pode ser explicado em parte pela utilização da terceirização de forma fraudulenta, apenas como procedimento para excluir o vínculo de emprego diretamente com a tomadora, em relações de mera intermediação de mão de obra.

No entanto, mesmo nas hipóteses em que a terceirização de serviços é considerada lícita (sob a ótica do novo entendimento do STF firmado na ADPF 324 e no RE 958.252 e das Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017), a tomadora de serviços não se exime dos deveres de fiscalizar o cumprimento e de implementar, diretamente, as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho em prol de todos os trabalhadores que prestam serviços em seu benefício.

O presente artigo pretende demonstrar que o arcabouço normativo que regula a exploração do trabalho de forma concomitante por mais de uma empresa, mais especificamente no caso da terceirização de serviços, acarreta a responsabilidade direta e concorrente entre as empresas tomadora e fornecedora de serviços terceirizados pelo cumprimento das normas labor-ambiental, assegurando a efetiva prevenção de acidentes e de adoecimento, impondo o dever de reparação, em caso de ocorrência de danos à saúde e integridade física e mental dos trabalhadores.

2 – Terceirização de atividade-fim e o julgamento do Supremo Tribunal Federal

Os limites da terceirização de serviços há muito vinham sendo discutidos na jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas e perante o Excelso STF, em um contexto no qual a regulamentação legal do instituto era esparsa e limitada apenas a alguns setores produtivos (como era o caso do trabalho temporário

regulamentado pela Lei nº 6.019/74 e do serviço de vigilância, regulado pela Lei nº 7.102/83).

À míngua de legislação que regulasse a terceirização de serviços de forma geral, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho havia editado a Súmula nº 331, estabelecendo, no seu item III, para além das hipóteses já previstas em leis específicas, a possibilidade da terceirização apenas para “serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador”.

No entanto, a questão da licitude da terceirização de atividades-fim das empresas tomadoras foi levada à apreciação do Supremo Tribunal Federal, que julgou, em 30.08.2018, o mérito da questão constitucional suscitada no *Leading Case* RE 958.252 do respectivo Tema nº 725 de repercussão geral, no qual se discutia, “à luz dos arts. 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV, e 97 da Constituição Federal, a licitude da contratação de mão de obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, haja vista o que dispõe a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista”. Nesse histórico julgamento, o STF declarou a constitucionalidade da terceirização de serviços em qualquer atividade, seja ela meio ou fim, do tomador de serviços.

Ainda na mesma sessão, o Plenário do STF julgou procedente a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, ajuizada pela Associação Brasileira do Agronegócio (Abag) visando ao reconhecimento da inconstitucionalidade da interpretação adotada “em reiteradas decisões da Justiça do Trabalho”, relativas à terceirização.

Portanto, a partir desses julgamentos do STF, prevalece o entendimento de que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, sem distinção entre atividade-meio ou atividade-fim. A tese de repercussão geral aprovada no RE foi a seguinte:

“É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.”

Paralelamente a essa estratificação jurisprudencial, com o advento das Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017, as denominadas Lei da Terceirização e da Reforma Trabalhista, respectivamente, restou expressamente autorizada a intermediação da mão de obra nas atividades-fim da tomadora de serviços.

Em suma, após o julgamento do Excelso STF e as inovações legislativas promovidas pelas Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017, não há óbice para a terceirização da atividade-fim, desde que respeitados os requisitos previstos

na Lei nº 6.019/74, mormente no que diz respeito à ausência de subordinação jurídica e pessoalidade.

No entanto, o reconhecimento da ampla possibilidade da utilização da terceirização de serviços não pode ser utilizado como forma de excluir as obrigações da tomadora de assegurar a higidez do meio ambiente de trabalho, adotando as medidas de prevenção e proteção dos trabalhadores, que lhe prestam serviços, contra acidentes e adoecimento.

3 – Responsabilidade direta da tomadora de serviços pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho

O fato de a terceirização ser considerada lícita (sob a ótica do novo entendimento do STF e das Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017) não exige a tomadora de serviços de fiscalizar e implementar as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, cuja responsabilidade de observância é direta e concorrente entre as duas empresas – tomadora e terceirizada.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 elegeu como seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa (art. 1º, III e IV), determina a observância do princípio da função social da propriedade (art. 170, III), impõe a toda a coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225), nele compreendido o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII).

Mais especificamente, o inciso XXII do art. 7º da Constituição de 1988 prevê como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

A Consolidação das Leis do Trabalho, além de prever que as empresas assumem os riscos da atividade econômica que exploram (art. 2º), em seu art. 157, I, dispõe: “Art. 157. Cabe às empresas: I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (...)”.

Essa determinação não se aplica apenas em relação aos empregados diretos, mas também quanto aos demais trabalhadores que prestam serviços em seu benefício, como ocorre nos casos de terceirização de serviços.

A ilação decorre da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, de 1981, devidamente ratificada pelo Estado Brasileiro (aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2, de 17.03.92, e promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29.09.94, atualmente constante do Anexo LI do Decreto nº 10.088, de 05.11.2019, que consolida atos normativos do Poder Executivo de promulgação de convenções e recomendações da OIT).

Eis o teor do artigo 17 da Convenção nº 155 da OIT:

“Artigo 17

Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção.”

Nas lições do Professor e Juiz do Trabalho Francisco Milton de Araújo Junior:

“Ainda no plano das normas de segurança e saúde laboral, porém na órbita do arcabouço internacional, verifica-se que a Convenção nº 155 da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores (ratificada pelo Brasil – Decreto nº 1.254/94), e a Convenção nº 167 da OIT, sobre Segurança e Saúde na Construção, que foi devidamente ratificada pelo Brasil (Decreto nº 6.271/07), estabelecem a responsabilidade sobre prevenção de acidente de trabalho de forma integrada das empresas, ou seja, as empresas que desempenham suas atividades simultaneamente num mesmo empreendimento econômico devem buscar de forma conjunta todos os mecanismos adequados objetivando a prevenção de acidentes de trabalho, haja vista que todas as empresas envolvidas na cadeia produtiva são responsáveis pela integridade física e mental do trabalhador, inclusive dos trabalhadores terceirizados.”¹

Completando as previsões extraídas das normas internacionais, constitucionais e celetistas mencionadas, as normas regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego – Portaria nº 3.214, de 08.06.78 e atualizações posteriores, bem como seus Anexos, que trazem densidade ao inciso XXII do art. 7º da Constituição de 1988, também explicitam essa responsabilidade direta e compartilhada entre as empresas tomadoras e as prestadoras de serviços terceirizados.

Na NR 05, que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, há uma seção destinada a “CONTRATANTES E CONTRATADAS”, com as seguintes previsões:

“DAS CONTRATANTES E CONTRATADAS

5.46 Quando se tratar de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços, considera-se estabelecimento, para fins de aplicação desta NR, o local em que seus empregados estiverem exercendo suas atividades.

1 ARAÚJO Jr., Francisco Milton. A terceirização e o descompasso com a higiene, saúde e segurança no meio ambiente laboral – responsabilidade solidária do tomador do serviço a partir das normas de saúde e segurança no trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 67-81, jan./jun. 2014, p. 79.

DOCTRINA

5.47 Sempre que duas ou mais empresas atuarem em um mesmo estabelecimento, a CIPA ou designado da empresa contratante deverá, em conjunto com as das contratadas ou com os designados, definir mecanismos de integração e de participação de todos os trabalhadores em relação às decisões das CIPA existentes no estabelecimento.

5.48 A contratante e as contratadas, que atuem num mesmo estabelecimento, deverão implementar, de forma integrada, medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, decorrentes da presente NR, de forma a garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento.

5.49 A empresa contratante adotará medidas necessárias para que as empresas contratadas, suas CIPA, os designados e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção adequadas.

5.50 A empresa contratante adotará as providências necessárias para acompanhar o cumprimento pelas empresas contratadas que atuam no seu estabelecimento, das medidas de segurança e saúde no trabalho.”

Na NR 07, que trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, há menção expressa à obrigação de compartilhamento de informações entre as empresas quanto aos riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores:

“7.1.3 Caberá à empresa contratante de mão-de-obra prestadora de serviços informar a empresa contratada dos riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados”.

Previsão semelhante é identificada na NR 09, que dispõe sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, segundo a qual:

“9.6.1 Sempre que vários empregadores realizem simultaneamente atividades no mesmo local de trabalho terão o dever de executar ações integradas para aplicar as medidas previstas no PPRA visando a proteção de todos os trabalhadores expostos aos riscos ambientais gerados.”

Ainda sobre a terceirização de serviços, importante destacar que as Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017, que promoveram alterações na Lei nº 6.019/74, para dispor acerca da prestação de serviços a terceiros, também estipularam

a responsabilidade direta da tomadora pela observância das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

Com efeito, a atual regulamentação legal do instituto constante da “nova Lei de Terceirização” estabelece expressamente, no art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/74 (acrescido pelas Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017):

“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.”

Assim, nos termos do § 3º, não há dúvidas acerca da obrigação da tomadora assegurar o cumprimento das medidas de proteção à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores terceirizados, ainda que fora de suas dependências – pois se trata de local previamente convencionado no contrato de prestação de serviços terceirizados.

A respeito dessa previsão, referindo-se também sobre o dispositivo similar relativo ao trabalho temporário contido no art. 9º, § 1º, da mesma Lei, o Procurador Regional do Trabalho aposentado e Professor Raimundo Simão de Melo ensina:

“Como se vê, nas duas situações acima restou assegurada a responsabilidade direta da empresa tomadora de serviços pelas condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores terceirizados. Nem de responsabilidade solidária se trata. A responsabilidade da empresa tomadora de serviços é direta em relação aos terceirizados.

Com isso, espera-se que as empresas que pretendam terceirizar, ou seja, repassarem suas atividades para outras empresas prestadoras de serviços, devam ter mais cuidado na escolha da contratada (responsabilidade *in eligendo*) e na fiscalização da execução dos contratos (responsabilidade *in vigilando*).”²

Evidenciado, portanto, que a ordem jurídica brasileira é expressa quanto à responsabilidade da tomadora por garantir a saúde, higiene e segurança no trabalho em relação aos trabalhadores terceirizados que lhe prestam serviços.

2 MELO, Raimundo Simão de. Responsabilidade pelas normas de saúde e segurança do trabalho nas terceirizações. *Revista Consultor Jurídico*, 12 de janeiro de 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jan-12/reflexoes-trabalhistas-responsabilidade-pelas-normas-seguranca-terceirizacoes>. Acesso em: 16 abr. 2021.

4 – Reconhecimento da responsabilidade direta das tomadoras na jurisprudência trabalhista

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho também já reconhece expressamente o dever dos tomadores de garantirem a observância das condições de higiene, segurança e saúde no meio ambiente de trabalho, nas relações terceirizadas. A esse respeito, o recente julgado do C. TST:

“AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. O exame dos autos revela que a Corte *a quo* proferiu decisão completa, válida e devidamente fundamentada, razão pela qual não prospera a alegada negativa de prestação jurisdicional. Agravo conhecido e não provido. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. ACIDENTE DE TRABALHO. O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório, consignou que não há prova cabal de fraude na condição do autor como empregado, visto que o contrato de trabalho com a primeira ré (Ternobraf Instalação e Manutenção Industrial Ltda.) foi firmado em outubro de 2007. Registrou que, conforme depoimento, a segunda ré realizava análise criteriosa para a contratação de empresa de prestação de serviço e não foi apontada irregularidade na situação jurídica da primeira ré e do autor. *Não há como eximir o tomador de serviços do dever de proporcionar ao trabalhador as condições de higiene, segurança e meio ambiente saudável no trabalho, em virtude do Princípio da Prevenção ao Dano, exteriorizado, no âmbito do Direito do Trabalho, na literalidade do art. 7º, XXII, da Carta Magna, segundo o qual é direito dos trabalhadores, urbanos e rurais, dentre outros, ‘a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene segurança’.* Reforça essa diretriz a obrigação constitucional de se garantir um ambiente de trabalho seguro, nos termos do art. 200 da Constituição da República, a confirmar a incidência de responsabilidade solidária por danos decorrentes de acidente de trabalho, nas hipóteses de terceirização de serviços. Agravo conhecido e não provido. ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir

DOCTRINA

de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sergio Cavalieri Filho, consiste na ‘(...) subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade, etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral’. Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que restou caracterizado o nexo de causalidade, ainda demonstrada a efetiva responsabilidade e violação dos valores sociais do relacionamento. Concluiu que a recorrente não comprovou evidência eficaz para afastar o quadro diagnosticado e para alterar das condições de trabalho constatadas. Demonstrado o dano, assim como a conduta culposa do empregador e o nexo causal entre ambos, deve ser mantido o acórdão regional que condenou as rés a indenizá-lo. Agravo conhecido e não provido. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DECISÃO GENÉRICA. INÉRCIA DA PARTE, QUANTO À OPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE REVISÃO. O Tribunal Regional não especificou os parâmetros concretos que o levaram a fixar a indenização por danos morais em R\$ 88.000,00. Diante da omissão da Corte *a quo*, caberia a oposição de embargos de declaração, a fim de que explicitasse os fundamentos que conduziram ao valor arbitrado e demonstrasse a proporcionalidade com relação à extensão do dano. Como a parte não tomou tal providência afigura-se inviável o exame da tese recursal, no sentido de não haver razoabilidade no montante da indenização. Incidência da Súmula nº 297 do TST. Agravo conhecido e não provido. CONSTITUIÇÃO DE CAPITAL. Inviável a alegada violação do art. 475-Q, § 2º, do CPC atual, por inexistir o mencionado dispositivo. Agravo conhecido e não provido. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. Inviável o conhecimento do recurso de revista em que a parte não indica violação de dispositivo de lei ou da Constituição Federal, tampouco aponta dissenso pretoriano ou contrariedade a verbete de jurisprudência desta Corte, desatendendo,

assim, a disciplina do art. 896 da CLT. Agravo conhecido e não provido.” (Ag-AIRR-85300-88.2009.5.02.0015, 7ª Turma, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 26.03.2021 – grifos acrescidos)

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, recente julgado proferido em ação anulatória de autos de infração também evidenciou a responsabilidade direta da tomadora pela observância de tais normas:

“TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE DIRETA DA TOMADORA DE SERVIÇOS PELO CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. VALIDADE DOS AUTOS DE INFRAÇÃO RESPECTIVOS. Mesmo nas hipóteses em que a terceirização de serviços é considerada lícita (sob a ótica do novo entendimento do STF firmado na ADPF 324 e no RE 958.252 e das Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017), a tomadora de serviços não se exime dos deveres de fiscalizar e implementar as normas de saúde e segurança no trabalho, cuja responsabilidade de observância é direta e concorrente entre as duas empresas – tomadora e terceirizada. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 elegeu como seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa (art. 1º, III e IV), determina a observância do princípio da função social da propriedade (art. 170, III), impõe a toda a coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225), nele compreendido o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII). Mais especificamente, o inciso XXII do art. 7º da Constituição de 1988 prevê como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a ‘redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança’. A Consolidação das Leis do Trabalho, além de prever que as empresas assumem os riscos da atividade econômica que exploram (art. 2º), em seu art. 157, I, dispõe: ‘Art. 157. Cabe às empresas: I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho’. Tal determinação não se aplica apenas em relação aos empregados diretos, mas também quanto aos demais trabalhadores que prestam serviços em seu benefício, como ocorre nos casos de terceirização de serviços. Tal ilação decorre da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, de 1981, devidamente ratificada pelo Estado Brasileiro, que, em seu art. 17 dispõe: ‘Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção’. Completando as previsões extraídas das normas internacionais, constitucionais e celetistas mencionadas, as normas

regulamentadoras editadas pelo antigo Ministério do Trabalho e Emprego – Portaria nº 3.214, de 08.06.78 e atualizações posteriores, bem como seus Anexos, que trazem densidade ao inciso XXII do art. 7º da Constituição de 1988, também explicitam esta responsabilidade direta e compartilhada entre as empresas tomadoras e as prestadoras de serviços terceirizados. Neste sentido, as previsões dos itens 5.46, 5.47, 5.48, 5.49 e 5.50 da NR-05; item 7.1.3 da NR-07; e item 9.6.1 da NR-09. Por fim, as alterações promovidas pelas Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017 na Lei nº 6019/74, para dispor acerca da prestação de serviços a terceiros, também não deixam dúvidas acerca da obrigação da tomadora assegurar o cumprimento das medidas de proteção à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores terceirizados, ainda que nas dependências da empresa terceirizada, tendo em vista o disposto no novel 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’. A partir de todas estas normas, conclui-se que a responsabilidade da empresa tomadora de serviços é direta, quanto ao cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho, em relação aos trabalhadores terceirizados. Não padecem de qualquer vício ou irregularidade, válidos se revelando, por conseguinte, os autos de infração, referentes ao descumprimento de normas de saúde e segurança no trabalho.” (TRT da 3ª Região, 0010083-32.2020.5.03.0110 [RO], Primeira Turma, Rel. Des. Luiz Otávio Linhares Renault, DEJT 27.05.2021)

5 – Considerações finais

Conforme examinado, mesmo reconhecendo-se a licitude da terceirização, a constatação de descumprimento de normas relativas à saúde e à segurança no trabalho deve dar ensejo ao reconhecimento da responsabilidade da tomadora de serviços.

Essa conclusão decorre da aplicação de normas contidas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (arts. 1º, III e IV, 7º, XXII, 170, III, 200, VIII, e 225), na Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 2º e 157, I), na Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, de 1981 (art. 17), na Lei nº 6.019/74, com as alterações promovidas pelas Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017 (art. 5º-A, § 3º), e nos itens 5.46, 5.47, 5.48, 5.49 e 5.50 da NR-05, item 7.1.3 da NR-07 e item 9.6.1 da NR-09.

DOCTRINA

Com fundamento nessas normas, a responsabilidade da empresa tomadora de serviços é direta e concorrente com a empresa prestadora de serviços, quanto ao fiel e irrestrito cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho, em relação aos trabalhadores terceirizados.

A saúde e a segurança são direitos de todos e dever do Estado, mediante a adoção de amplas e eficazes medidas públicas e econômicas, de modo que os novos e modernos meios de produção, típicos de uma sociedade caracterizada pelo conhecimento, pela comunicação, pela informação, inclusive via algoritmos, pode e deve se apropriar do trabalho da pessoa humana, sem negligenciar os bens maiores da saúde e da segurança. O corpo humano, em vida, é razão e subjetividade, mãos para a produção, mas também é revelador de nossa fragilidade.

Saúde e segurança não são, em essência, por si sós, um estado existencial fragmentado no tempo e no espaço. Para que se alcancem esses bens, é preciso também a participação das empresas, sem distinção, vale dizer, é indispensável que elas proporcionem um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Assim, em caso de descuido, há que se reconhecer a responsabilidade trabalhista solidária entre as empresas fornecedora/intermediadora e as tomadoras da mão de obra.

6 – Referências bibliográficas

ARAÚJO Jr., Francisco Milton. A terceirização e o descompasso com a higidez, saúde e segurança no meio ambiente laboral – responsabilidade solidária do tomador do serviço a partir das normas de saúde e segurança no trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 67-81, jan./jun. 2014.

MELO, Raimundo Simão de. Responsabilidade pelas normas de saúde e segurança do trabalho nas terceirizações. *Revista Consultor Jurídico*, 12 de janeiro de 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jan-12/reflexoes-trabalhistas-responsabilidade-pelas-normas-seguranca-terceirizacoes>. Acesso em: 16 abr. 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. 0010083-32.2020.5.03.0110 (RO), Primeira Turma, Rel. Des. Luiz Otávio Linhares Renault, *DEJT* 27.05.2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Ag-AIRR-85300-88.2009.5.02.0015, 7ª Turma, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, *DEJT* 26.03.2021.

Recebido em: 30/07/2021

Aprovado em: 13/08/2021