

# A RESPONSABILIZAÇÃO ADMINISTRATIVA DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS POR ACIDENTES DE TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Lucas Reis da Silva<sup>1</sup>  
Daniel Wunder Hachem<sup>2</sup>  
Andréa Roloff Lopes<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (Paris, França) / Pontifícia Universidade Católica do Paraná (Curitiba, Paraná, Brasil). Doutorando em Direito na Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (Paris, França) em regime de cotutela com a Pontifícia Universidade Católica do Paraná (Curitiba, Paraná, Brasil). Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (Curitiba-PR, Brasil). Bacharel em Direito e Bacharel em História pela Universidade Federal de Ouro Preto. Auditor-Fiscal do Trabalho.

E-mail: [lucaspap@hotmail.com](mailto:lucaspap@hotmail.com)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3170453261049094>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2044-9633>

<sup>2</sup> Pontifícia Universidade Católica do Paraná (Curitiba, Paraná, Brasil) / Universidade Federal do Paraná (Curitiba, Paraná, Brasil). Professor dos Cursos de Graduação, Mestrado e Doutorado em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (Curitiba, Paraná, Brasil) e da Universidade Federal do Paraná (Curitiba, Paraná, Brasil). Doutor e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Pós-Doutorado pela Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

E-mail: [danielhachem@gmail.com](mailto:danielhachem@gmail.com)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3961234292193598>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8519-8420>

<sup>3</sup> Pontifícia Universidade Católica do Paraná (Curitiba, Paraná, Brasil). Professora da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (Curitiba, Paraná, Brasil). Doutoranda em Direito Econômico e Desenvolvimento pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (Curitiba, Paraná, Brasil). Mestre em História, Cultura e Poder pela Universidade Federal do Paraná. Especialização em Neurociências e Comportamento pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Graduada em História com diplomação em licenciatura e em bacharelado pela Universidade Federal do Paraná.

E-mail: [andrea.roloff@pucpr.br](mailto:andrea.roloff@pucpr.br)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4094847090055582>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6449-2177>

**Resumo:** A Lei nº 13.429/2017 ampliou a possibilidade de terceirização trabalhista no Brasil. Diante disso, a dicotomia anteriormente existente, que fazia distinção entre atividade-meio e atividade-fim, com base na Súmula 331 do TST, perdeu o sentido e a terceirização passou a ser admitida em ambas as hipóteses. O mecanismo até então utilizado pela Inspeção do Trabalho, que consistia em considerar irregular a terceirização na atividade-fim e estabelecer vínculo direto entre os trabalhadores e as empresas tomadoras passou então a ser juridicamente impossível. Apesar de ampliar a possibilidade de terceirização para além das chamadas “atividades-meio”, a Lei nº 13.429/2017 imputa à empresa contratante a responsabilidade por questões de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores. O presente artigo busca identificar, com base em estudo de caso, como tem se comportado a Auditoria-Fiscal do Trabalho no que se refere à atribuição de responsabilidade às empresas em casos de acidentes de trabalho e quais os critérios por ela utilizados para atribuir responsabilidades ora à empresa tomadora e ora à empresa prestadora de serviços.

**Palavras-chave:** Direito Administrativo do Trabalho. Inspeção trabalhista. Responsabilização de empresas. Terceirização trabalhista. Acidentes de trabalho.

## ADMINISTRATIVE LIABILITY OF OUTSOURCED COMPANIES FOR WORK ACCIDENTS AFTER THE LABOR REFORM

**Abstract:** Law No. 13.429/2017 expanded the possibility of labor outsourcing in Brazil. In view of this, the previously existing dichotomy, which distinguished between means-activity and core activity, based on Superior Labor Court Precedent No. 331, lost its meaning and outsourcing began to be admitted in both hypotheses. The mechanism previously used by the Labor Inspection, which consisted of considering outsourcing in core activities as irregular and establishing a direct link between workers and borrowing companies, now became legally impossible. Despite expanding the possibility of outsourcing beyond so-called “means-activity”, Law

No. 13.429/2017 places responsibility on the contracting company for issues of safety, hygiene and health of workers. This article seeks to identify, based on a case study, how the Labor Tax Audit has behaved with regard to the attribution of responsibility to companies in cases of accidents at work and what criteria it uses to attribute responsibilities now to the borrowing company and sometimes to the service provider company.

**Keywords:** Administrative Labor Law; labor inspection; corporate accountability; labor outsourcing; work accidents.

## Introdução

O fenômeno da terceirização trabalhista, já há algumas décadas, tem ocupado importante espaço no debate a respeito das alterações no mundo do trabalho. Entretanto, ela não é novidade. Karl Marx, em *O Capital*, já no século XIX, denunciava o modelo de intermediação de mão de obra (MARX, 2013, p. 624). Data do mesmo período a resistência das organizações dos trabalhadores a esse modelo de organização produtiva. Pode-se identificar durante a Segunda Guerra Mundial a sua disseminação por diversos países. Contudo, foi a partir da crise econômica da década de 1970 que a terceirização avançou consideravelmente ao redor do mundo com a expansão das empresas multinacionais e transnacionais, devido a uma reestruturação capitalista que resultou na expansão da organização das empresas em rede e da contratação e subcontratação da força de trabalho para além das fronteiras dos Estados (MARTINS, 2014, p. 99).

No Brasil, a primeira tentativa bem sucedida de flexibilização do vínculo empregatício direto se deu durante a ditadura militar, com o Decreto-Lei nº 200/1967. Essa norma introduz o conceito de descentralização administrativa, afastando o tomador de serviços

(nesse caso, o Estado) do prestador (o trabalhador). As duas décadas seguintes, marcadas por forte movimento operário em luta por democracia e pela afirmação *dos direitos sociais*, atrasaram o avanço do referido fenômeno, presente novamente na pauta política a partir dos anos 1990, no bojo da ascensão *do* neoliberalismo.

O tema da terceirização de mão de obra retornou de maneira incisiva na agenda nacional ao ponto de, em 2017, ter sido aprovada a Lei nº 13.429/2017, que ampliou sobremaneira a possibilidade de terceirização da força de trabalho no país. Na busca pela maximização dos lucros e minimização dos custos, as empresas terceirizam parte, ou até mesmo toda sua força de trabalho, subcontratando empresas menores para fornecê-la. Ao realizarem essa operação, terceirizam a essas empresas menores também obrigações elementares do vínculo empregatício como, por exemplo, o pagamento de salário, o controle de jornada e a manutenção saudável e equilibrada do meio ambiente de trabalho. No limite, por meio de um fenômeno chamado de “pejotização”<sup>4</sup>, uma modalidade de terceirização, ao próprio trabalhador resta terceirizado também todo o arcabouço protetivo previsto na legislação trabalhista.

Antes da Lei nº 13.429/2017, a terceirização trabalhista no Brasil se orientava a partir de entendimento jurisprudencial expresso na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Em linhas gerais, essa súmula estabelecia uma dicotomia entre as atividades-meio e as atividades-fim das empresas e proibia a terceirização na segunda hipótese. Sendo assim, ao constatar situação de terceirização irregular, a Auditoria-Fiscal do Trabalho podia desconsiderar o contrato de

---

<sup>4</sup> Alusão à sigla PJ – pessoa jurídica – que passa a ser contratada pelas empresas no lugar dos empregados e empregadas, pessoas físicas.

terceirização, com base no princípio da primazia da realidade sobre a forma, e considerar existente o vínculo trabalhista estabelecido de forma direta entre os empregados e a empresa tomadora, ou empresa principal. Como implicação desse vínculo trabalhista, toda a responsabilidade decorrente do contrato de trabalho, inclusive em caso de acidentes de trabalho, era imputada pela Administração Trabalhista à empresa principal.

No contexto da reforma trabalhista<sup>5</sup>, com a promulgação da Lei nº 13.429/2017, desfaz-se a dicotomia entre atividades-fim e atividades-meio como critério para aferição da legalidade das terceirizações. Isso tem representado um obstáculo para o estabelecimento do vínculo trabalhista entre os trabalhadores e a empresa principal. De toda forma, a despeito desse óbice, a Auditoria-Fiscal do Trabalho, em algumas situações, ainda tem preferido responsabilizar ora a empresa principal, ora a empresa prestadora de serviços, por violações que causem acidentes de trabalho.

A Lei nº 13.429/2017, em seu artigo 9º § 1º, imputa à empresa tomadora a responsabilidade por questões relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores. Porém, a interpretação de tais dispositivos normativos pela Administração do Trabalho tem se dado de forma mitigada. Isso porque, mesmo no que se refere a questões de segurança e saúde do trabalho, a responsabilidade tem sido atribuída ora à empresa contratante, ora à empresa contratada, como será demonstrado nesse artigo. Além do mais, percebe-se um viés importante no comportamento da Inspeção Trabalhista no que se refere à imputação de responsabilização administrativa em decorrência de

---

<sup>5</sup> Sobre o contexto da reforma trabalhista e a redução da proteção dos trabalhadores, ver: AHLERT; SANTOS, 2023; PEREZ; OLIVEIRA, 2022.

acidentes de trabalho. Ela tem levado em consideração o porte da empresa no momento de decidir qual medida administrativa será imposta contra a empresa.

O que se pretende com o presente artigo é a análise dos critérios utilizados pela Inspeção Trabalhista para atribuir responsabilização por acidentes de trabalho ora à empresa tomadora de serviços, ora à empresa terceirizada. Além disso, pretende-se compreender essa nova tendência de tomada de decisão a respeito da medida administrativa imposta contra a empresa levando-se em consideração seu porte econômico e sua posição na cadeia de produção. A investigação será feita a partir de estudo de caso e de análise de autos de infração lavrados por Auditores-Fiscais do Trabalho durante ação fiscalizatória que analisou acidente de trabalho. A partir da argumentação lógico-jurídica expressa nos autos de infração, a pesquisa buscará compreender as razões e os argumentos que fundamentam essa tendência de atuação estatal na esfera administrativa, além de seus possíveis reflexos na esfera judicial.

## **1 A terceirização de mão de obra e seus limites: transformações da legislação e da interpretação jurisprudencial no Brasil**

O fenômeno da terceirização pode ter seu germen inicial identificado entre o fim do século XVII e o início do século XIX na França, na figura do subcontratante (ou *tâcheron*), contra o qual, desde então, já se opunham as organizações de trabalhadores por identificarem nesse intermediador um explorador (HARISON, 1997, p. 361). Outros autores defendem que foi nos Estados Unidos, na década de 1940, que se estabeleceu a terceirização da forma como

ela se observa atualmente, a partir da cooperação industrial no setor armamentício entre Europa e EUA durante a Segunda Guerra Mundial, a fim de combater o nazismo (QUEIROZ, 1995, p. 32). Os trabalhadores, a partir de então, têm lutado para abolir esse modelo de contratação da relação empregatícia elegendo o combate à locação da força de trabalho como importante bandeira do movimento operário. Não é à toa que a Declaração da Filadélfia afirmou que constitui princípio básico e valor da Organização Internacional do Trabalho o fato de que “o trabalho não é mercadoria” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2023), o que contradiz frontalmente a possibilidade de intermediação da mão de obra por empresa interposta já que, no caso da intermediação da mão de obra, é a própria força de trabalho que se faz mercantilizada.

Entretanto, em termos práticos, nota-se que esse princípio existe apenas no plano normativo como uma orientação a ser seguida, sem necessariamente encontrar reflexo no plano ontológico. No capitalismo, como já preceituava Marx, tudo é mercadoria, inclusive o trabalho humano, sendo possível sua compra e venda no mercado (MARX, 2013, p. 134-135). Sendo assim, ela funciona como um fracionamento do mais-valor e não altera o processo de acumulação (pelo contrário, reforça-o), nem a relação social do trabalho assalariado. Está, portanto, inserida plenamente no modo de produção capitalista.

Se do ponto de vista socioeconômico a terceirização se adapta plenamente ao modo capitalista de produção, do viés jurídico, o que altera é que, para além das relações trabalhistas representadas por dois polos (trabalhadores e empregadores), surge um terceiro elemento estranho ao vínculo tipicamente trabalhista. Nasce uma

terceira relação, marcada por institutos de direito civis empresariais. Sendo a natureza desse vínculo diferente daquela puramente trabalhista, a terceirização implica, além da fragmentação da classe trabalhadora, do ponto de vista dos trabalhadores terceirizados, intensa discriminação que resulta em menores garantias de salário e jornada, maior grau de acidentalidade laboral, entre o rebaixamento de outros direitos decorrentes da redução necessária de custos com a mão de obra. Isso porque a natureza do Direito Civil e Empresarial não comporta, em seu bojo, princípios caros à esfera trabalhista, como a hipossuficiência decorrente da subordinação jurídica que caracteriza o Direito do Trabalho. É exatamente nesse aspecto que se insere o estabelecimento do terceiro vínculo, de outra natureza, estranho à relação tipicamente trabalhista. Tem-se, portanto, mitigado o princípio da proteção dos trabalhadores. E é com essa finalidade que surge o fenômeno da terceirização: maximização dos lucros dos empregadores em detrimento dos direitos dos trabalhadores.

No Brasil, por sua vez, a terceirização aparece um século depois em virtude da industrialização tardia, com o advento da indústria automobilística (PASTORE, 2015, p. 22). A cadeia de produção fracionada produzia as peças no mercado externo e as trazia para o Brasil para composição do produto industrial final. Encontrava, por aqui, “terreno fértil” para potencializar a superexploração da força de trabalho. Primeiro porque aqui era possível produzir à custa de menores salários. Além disso, encontrava-se nessas terras maior desregulamentação do que o que se tinha nos países europeus. Com relação à terceirização, por exemplo, a falta de regulamentação do Direito brasileiro era absoluta. Nem a Consolidação das Leis Trabalhistas, nem o Código Civil tratavam desse fenômeno. Segundo

Maurício Godinho Delgado, isso se deu pelo fato de a terceirização não ter tido “grande significado socioeconômico nos impulsos de industrialização experimentados pelo país nas distintas décadas que se seguiram à acentuação industrializante iniciada nos anos 1930/40” (DELGADO, 2005, p. 429). Portanto, no Brasil, é a partir da década de 1970 que o fenômeno se estabelece e se intensifica.

Com aproximadamente quatro décadas de desregulamentação quase completa por parte do ordenamento jurídico brasileiro, em maio de 2011, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331, que permaneceu vigente até 2017. A referida súmula tratava do tema de forma mitigada, não proibindo completamente a prática da terceirização, mas estabelecendo regras para sua regularidade a partir da distinção entre “atividades-fim” e “atividades meio”. Ou seja, além do contrato temporário e dos serviços de vigilância, conservação e limpeza, eram regulares as contratações interpostas nas “atividades meio” das empresas, desde que inexistentes a personalidade e a subordinação direta. Nesses casos, não se formaria vínculo entre o tomador de serviços e o empregado. Para melhor compreender o conteúdo dessa súmula, importa observar que ela opera distinção entre as atividades-fim, que são aquelas que compreendem as atividades essenciais e normais para as quais a empresa se constitui, e as atividades meio, aquelas acessórias ao escopo principal do empreendimento.

Tal compreensão a respeito do escopo de aplicação da terceirização se deu a partir da interpretação do artigo 455 da Consolidação das Leis do Trabalho, do artigo 94, II, da Lei nº 9.472/97 (telecomunicações), do artigo 25 da Lei nº 8.987/95 (regime de concessão e permissão), da Lei nº 6.019/74 (trabalho temporário) e da Lei nº

7.102/83 (vigilância bancária). Este entendimento culminou na referida Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. A construção doutrinária justralhista analisava a terceirização da mesma maneira, considerando a possibilidade de transferência a terceiros das “atividades reconhecidamente genéricas, secundárias, acessórias ou de suporte ao empreendimento” (ou seja, das “atividades meio”), enquanto as “atividades-fim” seriam aquelas “atividades centrais ou principais vertidas em seu objeto social”, sobre as quais incidia a vedação da intermediação (BARROS, 2010, p. 452).

A partir dessa súmula, havia-se apontado um caminho para dirimir as controvérsias referentes à utilização da terceirização no Brasil. Quando fosse considerada terceirização regular, nos casos elencados acima, o vínculo se estabelecia entre o empregado e a empresa terceirizada. Quando, por outro lado, identificada a terceirização na atividade-fim, ou quando presentes os elementos da subordinação direta ou da pessoalidade, o vínculo se estabelecia entre o empregado e a empresa tomadora de serviços por restar irregular a terceirização.

A Súmula 331 do TST orientou a interpretação juslaboral até 31 de março de 2017, quando foi publicada a Lei nº 13.429/2017 que passou a dispor a respeito das relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros. Ao contrário do que fazia a mencionada súmula, a nova lei não fez distinção entre “atividade-fim” e “atividade-meio” quando da análise da intermediação de mão de obra por empresa interposta. Ao permitir essa forma de contratação, ela garantiu às empresas tomadoras, ou contratantes, que não se configura vínculo empregatício entre elas e os trabalhadores das empresas prestadoras de serviços. Dessa forma, o que a lei fez foi escan-

carar as portas para a possibilidade de utilização da terceirização na esfera trabalhista.

O Supremo Tribunal Federal, quando questionado a respeito da possibilidade de terceirização de mão de obra no caso de atividades-fim da empresa, manifestou-se pela sua constitucionalidade, admitindo a validade da legislação que autoriza a terceirização em todas as atividades da empresa. No julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, em agosto de 2018, firmou a tese de que “É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada”. Na mesma data, ao julgar o Recurso Extraordinário nº 958252 e o Tema de Repercussão Geral nº 725, fixou a tese de que “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. Assim, a Súmula 331 do TST acabou superada.

## **2 A relação entre a terceirização de mão de obra e os acidentes de trabalho após a Lei nº 13.429/2017**

A terceirização se apresenta como uma das principais formas de desregulamentação das relações de trabalho e de sua consequente precarização. Não é à toa a íntima relação entre esse fenômeno e a acidentalidade laboral. A maximização dos lucros com a redução dos custos implica efeitos danosos nas condições de trabalho e de vida dos trabalhadores (MELO, 2017, p. 422-423).

O fenômeno da terceirização pode ser compreendido como

o “processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas” (MARCELINO, 2013, p. 50). Tem-se, portanto, na sua própria conceituação, o objetivo final de sua existência: a redução de custos com a força de trabalho. Paula Marcelino elenca diversos efeitos da terceirização, dos quais é ela indissociável, afirmando que ela “é inseparável da ampliação da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida da classe trabalhadora e do esforço contínuo das empresas para enfraquecer as organizações dos trabalhadores” (MARCELINO, 2013, p. 51).

Tanto nos países da periferia do capitalismo quanto nos países centrais, o mundo do trabalho tem passado por transformações que operam desequilíbrio nas relações entre o capital e o trabalho em desfavor deste último. Alguns fenômenos, entre eles a terceirização trabalhista, caminham nesse sentido. Segundo Ricardo Antunes e Graça Druck, os tempos atuais são marcados pelo desemprego estrutural, com “trabalhadores e trabalhadoras empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato, onde terceirização, informalidade, precarização, materialidade e imaterialidade são mecanismos vitais, tanto para a preservação quanto para a ampliação da sua lógica” (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 20).

Como visto no item anterior, a Lei nº 13.429/2017 buscou ampliar as possibilidades de terceirização de mão de obra, já que sua aplicação era vedada, a partir de entendimento jurisprudencial, na atividade-fim das empresas. As grandes empresas transnacionais ou multinacionais, tanto quanto as pequenas e médias, recorrem à intermediação como ferramenta para maximizar seus lucros e reduzir seus custos, expondo seus trabalhadores a condições degradantes de

trabalho. Em *O Capital*, Marx já denunciava o sistema de intermediação coletiva como forma persistente de superexploração da força de trabalho (MARX, 2013, p. 624). Na década de 1840, na França, a luta contra a *marchandage* (intermediação) individual representou a principal reivindicação das greves do período, o que resultou em sua proibição em 1848. Todavia, a *marchandage collectif*, ou intermediação coletiva, continuou sendo amplamente utilizada como forma de organização do trabalho (HARISON, 1997, p. 372).

Dados do DIEESE comprovam que as atividades terceirizadas apresentam condições de trabalho mais precárias do que aquelas regidas por vínculos diretos entre o prestador de serviços (empregado) e o tomador (empregador), além de rotatividade mais elevada e jornadas mais longas e intensas (todos esses fatores estão, por sinal, inter-relacionados). Observam-se também remunerações inferiores. Segundo o DIEESE, de 2007 a 2014, essa diferença se manteve, em média, entre 23% e 27%, apesar de laborarem em jornada superior à dos trabalhadores com vínculos diretos: “Em dezembro de 2014, a remuneração média nas atividades tipicamente contratantes era de R\$ 2.639, enquanto nas atividades tipicamente terceirizadas era de R\$ 2.021” (DIEESE, 2011, p. 08).

Há também uma relação bastante íntima entre trabalho terceirizado e jornadas mais extensas. De acordo com nota da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho), com base em estudo do DIEESE, os trabalhadores terceirizados possuem jornadas de, em média, 3 horas a mais do que aqueles contratados de forma direta (ANAMATRA, 2023). Um dos seus motivos é decorrente da própria legislação. O artigo 74, § 2º, da CLT prevê a obrigatoriedade de controle de jornada de trabalho nos estabeleci-

mentos com mais de dez trabalhadores. Como as grandes empresas terceirizam a mão de obra para pequenas empresas, que contam muitas vezes com menos de dez empregados, o controle da jornada de trabalho não se faz obrigatório, segundo a legislação brasileira. Sendo assim, criam-se diversos embaraços ao trabalhador. De um lado, além da impossibilidade de verificação do cumprimento da jornada de trabalho por parte da fiscalização trabalhista, há também maior dificuldade de prova em demanda judicial por estas horas trabalhadas. Por outro lado, o próprio pagamento mensal dessas horas extras resta prejudicado por desobrigação de consignação das horas extras trabalhadas nesse caso.

A terceirização também tem provocado *degradação no meio ambiente laboral*. A legislação brasileira prevê a necessidade de proteção integral do meio ambiente de trabalho. Toda e qualquer atividade produtiva se dá em um espaço físico. A norma que trata do Plano Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/81), em seu artigo 3º, inciso I, define o meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. O meio ambiente de trabalho é espécie da qual o meio ambiente é gênero, como se observa no art. 200, VII, da Constituição, no qual *há previsão de que cabe ao Sistema Único de Saúde colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho*. *Aqui se observa a relação entre o meio ambiente (geral) e o meio ambiente de trabalho*. A proteção integral do primeiro decorre da necessidade da proteção integral do segundo. E se o artigo 225 da Constituição prevê o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, cabendo a todos a sua proteção (MARIN; MASCARENHAS, 2020, p.

267), infere-se também que esse mesmo direito e essa mesma proteção se refere também ao meio ambiente de trabalho.

Nesse sentido caminha o art. 7º, XXII, da Constituição Federal, que garante o direito do trabalhador à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, as chamadas “normas regulamentadoras” (NR), editadas pelo Ministério do Trabalho desde 1978. A NR 1 prevê a necessidade de que todos os empregadores observem sua aplicação.

Essa necessidade de higidez e saúde no ambiente de trabalho se dá para garantir o exercício laboral em melhores condições, com o maior conforto possível e de maneira a se evitarem possíveis acidentes de trabalho ou agravamento de doenças ocupacionais. Entretanto, ao analisar as principais irregularidades decorrentes do descumprimento das Normas Regulamentadoras, percebe-se maior ocorrência de acidentes de trabalho em atividades terceirizadas. Há que se observar mais atentamente a íntima relação existente entre a terceirização e a ocorrência de acidentes de trabalho, implicação direta da degradação por ela causada ao meio ambiente laboral.<sup>6</sup>

Estudo do DIEESE, com recorte sobre os trabalhadores do setor elétrico, demonstra maior existência de risco de morte associado ao segmento terceirizado da força de trabalho (DIEESE, 2011, p. 14). No ano de 2008, a taxa de mortalidade entre os trabalhadores terceirizados do setor elétrico foi de 3,21 vezes superiores àquela referente aos trabalhadores com vínculo direto. Quando tomados os três anos analisados pelo estudo (2006-2008), a taxa de mortalidade

---

<sup>6</sup> Os acidentes de trabalho podem, além da responsabilidade civil, ensejar a responsabilidade penal da empresa. Ver: MENDES, 2021.

entre os empregados terceirizados do setor elétrico chegou a ser 4,55 vezes mais elevada do que a do segmento próprio de empregados.

Outro estudo do DIEESE conclui que “a terceirização vem contribuindo, de forma significativa, para incrementar as taxas de morbidade e mortalidade por acidentes de trabalho e mesmo para encobrir seus dados negativos” (DIEESE, 2014, p. 26). Segundo Melo, nesse mesmo sentido, a subcontratação de mão de obra tem sido causa de muitas mortes de trabalhadores. Ela “precariza condições de trabalho pelo objetivo do barateamento da mão de obra e interinidade de muitas empresas prestadoras de serviços. Com isso, esse incremento nos processos produtivos tem sido causa de muitos acidentes” (MELO, 2017, p. 422-423).

No mesmo sentido caminha análise do setor petrolífero. O relatório concluiu que “um dos efeitos mais perversos da terceirização é o aumento dos acidentes de trabalho em empresas terceiras contratadas pela Petrobras” (DIEESE, 2011, p. 10). Entre 1995 e 2013, mais de 80% das vítimas de acidentes fatais da Petrobrás eram trabalhadores terceirizados. Das 300 vítimas fatais na empresa nesse período, 61 eram trabalhadores próprios, enquanto 249 eram terceirizados. E esse quadro se repete em diversos setores da economia. Os trabalhadores terceirizados estão submetidos a maior risco de acidentes de trabalho. A terceirização *provoca degradação no meio ambiente* laboral e conseqüente aumento da acidentalidade (e morte) de empregados.

Os motivos são diversos. Primeiro, as grandes empresas terceirizam a mão de obra para empresas menores, sem capacidade econômica suficiente para garantir investimentos em segurança e saúde do trabalho. Essas empresas terceirizadas não têm as mes-

mas condições financeiras de submeter seus empregados a capacitação para o exercício seguro de suas atividades. O fornecimento de equipamentos de proteção individual ou coletiva também pesa mais sobre o orçamento de pequenas empresas do que das grandes. Os programas de gestão de riscos, como o PPRA, por exemplo, encontram maiores dificuldades de elaboração e implementação por empresas de pequeno porte do que por grandes empresas. O PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), previsto pela Norma Regulamentadora 9 do Ministério do Trabalho, é documento fundamental tanto para a proteção e saúde dos trabalhadores quanto para uma boa gestão de segurança e medicina do trabalho na empresa. É a partir do mapeamento dos riscos feitos nesse programa que se identificam e controlam os riscos existentes no local de trabalho.

O PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), instituído pela Norma Regulamentadora nº 7, possui elaboração e implementação obrigatória por todos os empregadores que admitirem trabalhadores como empregados. Tem o objetivo de preservar a saúde de seus trabalhadores, com caráter preventivo, através do mapeamento e diagnóstico dos agravos à saúde dos trabalhadores, tanto nos casos de ocorrência de acidentes de trabalho, de ocorrência ou agravamento de doenças ocupacionais ou danos irreversíveis relacionados ao ambiente de trabalho. Empresas menores possuem menor condição financeira de elaboração e implementação do referido programa, ou mesmo de adequação fática do programa à realidade da empresa ou de sua frequente atualização. Essa situação também contribui com o fato de que trabalhadores terceirizados são submetidos a acidentes de trabalho com maior frequência do que aqueles empregados com vínculo direto.

Empresas pequenas, às quais geralmente se terceirizam ou “quarteirizam” as atividades, se eximem de outras tantas obrigações. A constituição da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), por exemplo, só é obrigatória em estabelecimentos com mais de 20 empregados, levando-se em conta, além do número de trabalhadores, o grupo econômico do qual a empresa faça parte. Da mesma forma, o SEESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), que deve ser constituído em estabelecimentos com mais de 50 empregados, a depender do grupo econômico do qual faça parte a empresa e do número de empregados. Portanto, empresas de menor porte, como são geralmente aquelas terceirizadas, têm menor exigência quanto à constituição da CIPA e do SEESMT.

Diante disso, conclui-se que a regulamentação da terceirização nas atividades-fim das empresas representa, de fato, maior risco de ocorrência de acidentes de trabalho no Brasil. As pequenas empresas, terceirizadas, não possuem as mesmas condições de investimento em programas de controle médico de saúde ocupacional ou mesmo em programas de prevenção de riscos ambientais. Exigências de controle de jornada de trabalho em empresas terceirizadas são menores, o que provoca aumento natural do exercício laboral em jornadas extrapoladas e, por conseguinte, a ocorrência de acidentes de trabalho. Além disso, a constituição da CIPA e do SEESMT não guarda o mesmo nível de exigência para empresas de pequeno porte e grandes empresas. Sendo assim, a terceirização trabalhista, estimulada pela Lei nº 13.429/2017, apesar de representar aumento de lucratividade sob a perspectiva do empregador, do ponto de vista do empregado implica aumento das taxas de acidentalidade.

Há que se observar, também, a relação intrínseca entre a ocorrência de acidentes de trabalho e o labor exercido em jornadas mais extensas. Como já observado acima, os trabalhadores terceirizados estão submetidos a jornadas de trabalho mais longas. Para Cláudio Mascarenhas Brandão, “a sobrecarga de trabalho é uma das mais importantes causas de acidentes do trabalho em todo o mundo” (BRANDÃO, 2019, p. 35). Diante disso, considerando que as atividades terceirizadas contam com jornadas mais extensas, e que estas são as principais responsáveis pela ocorrência de acidentes de trabalho, infere-se que a terceirização provoca aumento da acidentalidade laboral.

Um pequeno exemplo da relação entre o risco de acidente laboral e a terceirização pode ser analisado a partir das cifras referentes ao crime do rompimento da Barragem da Mina do Fundão, da Mineradora Samarco, em Mariana, em novembro de 2015. Dos 14 trabalhadores mortos, 13 eram vinculados a empresas terceirizadas, e apenas um era empregado direto da própria Samarco. Segundo Francisco Antônio de Castro Lacaz, “essa realidade expressa a prática de precarização do trabalho com a contratação de empresas terceiras para atividades de maior risco” (LACAZ; PORTO; PINHEIRO, 2017, p. 6).

### **3 A responsabilização da empresa tomadora por acidente de trabalho de empregado terceirizado: um estudo de caso**

O estudo de caso analisado nesse artigo se trata de um acidente por queda de nível ocorrido em 27 de outubro de 2020 no setor de preparação de massa, na sede da empresa tomadora de serviços localizada na cidade de Tijucas, Estado de Santa Catarina. Essa in-

investigação foi realizada a partir da análise de autos de infração e notificações lavrados contra ambas as empresas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, bem como de relatórios de fiscalização produzidos durante o procedimento administrativo e enviados ao Ministério Público do Trabalho e à Advocacia Geral da União, a fim de possibilitar ajuizamentos de ação civil pública e ação regressiva por iniciativa daqueles órgãos (BRASIL, 2020).

A empresa contratante (PBG S/A – Cerâmica Portobello) é a maior empresa do setor de revestimentos cerâmicos que atua no Brasil. Foi fundada em 1979 na cidade de Tijucas, em Santa Catarina, conta atualmente com 205 mil metros quadrados de área construída e se apresenta como o maior parque fabril do ramo na América Latina. Possui dois mil e duzentos empregados diretos e mais de dez mil empregos ligados à sua cadeia de valor. Segundo dados da própria empresa, tem capacidade produtiva de vinte e dois milhões de metros quadrados de revestimentos cerâmicos por ano. No ano de 1990, como estratégia de expansão de sua capacidade comercial, a empresa PBG S/A criou a Portobello América, a partir de doze filiais no interior dos estados de São Paulo, Rio de Janeiro e diversos outros estados da região nordeste do Brasil. Além disso, no mesmo ano, passou a atuar nos Estados Unidos, onde possui filial na cidade de Pompano Beach, na Florida. Em 2008, a empresa passou por uma reestruturação, abriu seu capital e passou a negociar suas ações na BOVESPA. Em 2018, a empresa aderiu formalmente aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis da ONU (PORTOBELLO, 2023).

Com relação à empresa contratada (terceirizada), trata-se de uma microempresa de prestação de serviços de manutenção industrial e predial que conta com cinco trabalhadores, incluindo dois irmãos

que figuram como *sócios* administradores da empresa. De acordo com a informação prestada pela empresa à Receita Federal, o CNAE (classificação nacional de atividades empresariais) que se constatou na documentação analisada foi o seguinte: manutenção e reparação de máquinas e equipamentos para uso geral. Os serviços de manutenção industrial e predial executados pela empresa contratada, apesar de terceirizados e objeto de contrato temporário, estão vinculados a um Departamento de Engenharia Industrial da empresa principal, que os coordena. Importante observar que o endereço oficial da empresa terceirizada, conforme consta nos cadastros da Receita Federal, nada mais é do que o endereço residencial do seu sócio administrador, segundo relatório produzido pelos agentes de administração do trabalho.

O acidente analisado decorreu da queda de dois trabalhadores. Um deles, montador, foi afastado por determinação médica por dez dias. O outro trabalhador já tinha ido a óbito no momento da análise de acidente realizado pela equipe de inspeção. O galpão onde ocorreu o acidente com os trabalhadores terceirizados integra a chamada Fábrica II, Setor de Preparação de Massa. No mesmo local, *é tratada a matéria prima para a produção das peças produzidas pela empresa*. O referido galpão tem um pé direito de aproximadamente 24 metros de altura, conforme consta na documentação analisada, e é constituído por esteiras transportadoras, dutos, reservatórios e equipamentos onde a matéria prima é processada. Conforme consta na documentação analisada (BRASIL, 2020), os trabalhadores vinculados à empresa terceirizada se apresentavam diariamente na oficina localizada dentro do pátio da Cerâmica Portobello para cumprimento de suas atividades diárias e cotidianas, relacionadas à manutenção predial e de máquinas e equipamentos.

Segundo a documentação produzida pela Inspeção Trabalhista, no dia 27 de Outubro de 2020, reuniram-se os trabalhadores da empresa terceirizada na oficina da Cerâmica Portobello, quando se prepararam para a atividade a ser realizada, que consistia na instalação de plataformas de trabalho no telhado da Fábrica II - Setor de Preparação de Massa, plataformas estas que seriam utilizadas por trabalhadores de uma terceira empresa, que faria os serviços de medição de níveis de poluentes dos fluídos/gases/vapores eliminados pela chaminé do Atomizador (BRASIL, 2020).

Na execução do trabalho, atuavam apenas os dois trabalhadores vinculados à empresa terceirizada. O acesso ao local da execução das atividades (telhado da Fábrica II) se deu por meio de escadas do tipo marinheiro e passarelas elevadas com proteção contra quedas. Durante o exercício de suas atividades, fixaram alguns pontos de ancoragem na parede que delimita o parque fabril e o telhado. Por volta das 11h30, enquanto executavam a tarefa, ambos os trabalhadores entraram em queda livre, tendo um deles caído na plataforma de trabalho do equipamento mais próximo do local da queda (a 16 metros do nível do solo, ou seja, caracterizando uma queda de aproximadamente oito metros), enquanto outro trabalhador foi encontrado em ponto mais distante da abertura, no sentido horizontal, sobre o duto de outra máquina (a 9 metros do nível do solo, ou seja, configurando uma queda de aproximadamente 15 metros), distâncias medidas e apresentadas pelos inspetores do trabalho nos relatórios analisados (BRASIL, 2020).

O socorrista civil relatou à equipe de fiscalização que, pelo barulho da queda, logo identificou o local onde os trabalhadores acidentados se encontravam. Declarou também que se deslocou até o

local por meio dos acessos existentes e que manteve contato verbal com a primeira *vítima* resgatada, que se encontrava “desorientada”. Informou que verificou seus sinais vitais. Com apoio dos bombeiros militares, retiraram-no do duto e o levaram ao hospital. Conforme certidão de ocorrência, o empregado teria sido encontrado “em decúbito dorsal, desorientado, apresentando desalinhamento do membro inferior esquerdo e ferimento inciso no crânio com hemorragia, quadro de traumatismo crânio encefálico” (BRASIL, 2020).

Após alguns minutos, perceberam a existência de um segundo acidentado, que se encontrava desmaiado sobre a plataforma mais alta, com parte do corpo a vista. Ele teria sido resgatado de local de difícil acesso pelos próprios trabalhadores da Fábrica II e, segundo a certidão de ocorrência, foi encontrado “apresentando ferimento inciso no crânio com hemorragia, quadro de traumatismo crânio encefálico, relatando dores na região cervical” (BRASIL, 2020). O segundo trabalhador faleceu em novembro de 2020, em decorrência do acidente de trabalho ocorrido em 27 de outubro. O primeiro ficou afastado de suas atividades por dez dias. Com relação à responsabilização atribuída pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, percebe-se que, apesar de a terceirização ter sido considerada regular, a responsabilização decorrente do fato que vitimou os dois trabalhadores foi compartilhada por ambas as empresas. Ao todo, foram constatadas dezenove irregularidades relacionadas a questões de segurança e saúde do trabalho (e outras duas irregularidades relacionadas a outras questões que não SST). Dessas dezenove irregularidades, dezesseis foram atribuídas à empresa contratante (tomadora) e três irregularidades implicaram responsabilidade da empresa contratada (prestadora de serviços). Todas as dezesseis irregularidades relacionadas à

segurança e saúde do trabalho pelas quais a empresa contratante foi responsabilizada implicaram a lavratura de autos de infração (multas) contra a beneficiária final. Já as três irregularidades atribuídas à empresa contratada resultaram em “Termo de Notificação” para adequação. Contra a empresa contratada, nenhuma autuação foi lavrada durante este procedimento administrativo analisado (BRASIL, 2020). Segue, no quadro abaixo, resumo das irregularidades encontradas e das providências tomadas pela Equipe de Fiscalização.

**Quadro 1**

<b>Infrações constatadas pela Inspeção Trabalhista durante o procedimento de fiscalização do acidente de trabalho relacionadas a questões de Segurança e Saúde do Trabalho</b>	<b>Empresa Responsabilizada</b>	<b>Auto de Infração</b>
218526-1 Deixar de utilizar dispositivos dimensionados por profissional legalmente habilitado que permitam a movimentação segura dos trabalhadores em telhados ou coberturas.	Contratante	SIM
135162-1 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos aos procedimentos operacionais de montagem e de utilização de sistema de ancoragem	Contratante	SIM
135161-3 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos aos projetos e especificações técnicas do sistema de ancoragem	Contratante	SIM
135159-1 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos aos componentes do sistema de ancoragem	Contratante	SIM
135152-4 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos aos requisitos exigidos para o Sistema de Proteção contra Quedas	Contratante	SIM
135094-3 Deixar de utilizar sistema de proteção contra quedas sempre que não for possível evitar o trabalho em altura.	Contratante	SIM
135023-4 Deixar de avaliar o estado de saúde dos trabalhadores que exercem atividades em altura ou avaliar o estado de saúde dos trabalhadores que exercem atividades em altura em desconformidade com o previsto na NR-35.	Contratante	SIM

318106-5 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos aos trabalhos em telhados e/ou coberturas.	Contratante	SIM
218527-0 Deixar de instalar cabo-guia ou cabo de segurança para fixação de mecanismo de ligação por talabarte acoplado ao cinto de segurança tipo paraquedista, no trabalho em telhados ou coberturas.	Contratante	SIM
135149-4 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à autorização dos trabalhadores para trabalho em altura	Contratante	SIM
205017-0 Deixar de proporcionar aos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes os meios necessários ao desempenho de suas atribuições.	Contratante	SIM
135029-3 Permitir a realização de trabalho em altura sem prévia Análise de Risco.	Contratante	SIM
135022-6 Permitir que trabalhos em altura sejam planejados, organizados e executados por trabalhador não capacitado e/ou não autorizado.	Contratante	SIM
135027-7 Permitir que seja realizado trabalho em altura sem supervisão.	Contratante	SIM
104036-7 Deixar de estender a assistência do serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicinado Trabalho aos empregados de empresa contratada.	Contratante	SIM
104026-0 Permitir que os profissionais integrantes do Serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicinado Trabalho deixem de exercer as competências definidas na NR-4.	Contratante	SIM
101027-1 Deixar de incluir na capacitação treinamento inicial ou promover treinamento inicial em desacordo com o estabelecido no subitem 1.6.1.2.1 da NR 01 e/ou desconsiderar o tempo despendido em treinamentos previstos nas NR como de trabalho efetivo.	Contratada	NÃO
107092-4 Deixar submeter o trabalhador a avaliação clínica e/ou exames complementares previstos no PCMSO	Contratada	NÃO
135023-4 Deixar de avaliar o estado de saúde dos trabalhadores que exercem atividades em altura ou avaliar o estado de saúde dos trabalhadores que exercem atividades em altura em desconformidade com o previsto na NR-35.	Contratada	NÃO

**Fonte:** elaboração própria.

Da análise do conjunto de irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, percebe-se que, a despeito da possi-

bilidade de terceirização ter sido ampliada sobremaneira pela Lei nº 13.429/2017, as empresas contratantes, beneficiárias finais da cadeia de produção, ainda estão passíveis de responsabilização na esfera administrativa por infrações decorrentes de acidentes de trabalho. Isso se dá por força do artigo 9º, § 1º da Lei nº 13.429/2017. Das dezenove infrações constatadas durante o procedimento de fiscalização, dezesseis infrações foram atribuídas à empresa contratante e resultaram em autos de infrações (BRASIL, 2020). Observa-se que todas essas infrações se relacionam a questões estruturais do meio ambiente do trabalho ou a questões referentes ao exercício da atividade laboral.

O artigo 9º, §1º da Lei nº 13.429/2017 consagra a responsabilidade direta das empresas contratantes por questões de segurança e saúde dos trabalhadores quando a prestação de serviços se der em suas dependências ou em local designado por ela. Esse dispositivo legal se aplica ao caso em análise: no momento do acidente, o trabalho era realizado nas dependências da empresa contratante. Sendo assim, ela deveria se responsabilizar por questões afetas tanto à higiene quanto à segurança dos trabalhadores.

O que se pode observar quando da análise do conjunto das medidas tomadas pela Inspeção do Trabalho é que esse dispositivo foi interpretado de forma mitigada. Das dezenove infrações relativas à segurança e saúde no trabalho, três não foram imputadas à empresa tomadora: 1) omissão quanto ao treinamento inicial do empregado; 2) omissão quanto à realização de exames médicos complementares; 3) omissão quanto a exames médicos específicos para trabalhadores que exercem atividades em altura. Questões referentes a exames médicos e a treinamentos, obviamente, também possuem previsões

em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho que tratam de segurança e saúde do trabalhador. No entanto, tais infrações não foram compreendidas pela equipe de fiscalização como de responsabilidade da empresa contratante, mas sim da contratada, apesar de serem claramente questões relacionadas à segurança e saúde do trabalho, tanto do ponto de vista formal (há normas regulamentadoras que tratam da matéria) quanto do ponto de vista material. O que essas infrações têm em comum é que, a despeito de serem infrações inseridas no campo da segurança e saúde no trabalho, elas guardam uma relação íntima com a gestão de pessoal.

Como exemplos de violações cuja responsabilização foi atribuída à empresa contratante, pode-se citar o dimensionamento de dispositivos que garantam a movimentação segura dos trabalhadores durante o trabalho em altura, o cumprimento de dispositivos relativos a sistemas de ancoragem, ao cabo guia, ao cabo de segurança ou ao sistema de proteção contra quedas. Essas infrações, também inseridas no bojo das infrações relacionadas à segurança e saúde no trabalho, se relacionam mais com o meio ambiente de trabalho em si. Estas, que implicaram responsabilização da empresa tomadora, estão relacionadas à estrutura do posto de trabalho que pode colocar em risco a vida dos trabalhadores.

Infrações de outra natureza também foram atribuídas à empresa tomadora de serviços. Citam-se, por exemplo, a omissão quanto à análise do risco ou planejamento das atividades a serem desempenhadas pelos trabalhadores, a supervisão do trabalho em altura e o cumprimento de dispositivos relativos à autorização para trabalho em altura. Essas violações também representaram responsabilização à empresa principal e sujeitaram-na à lavratura de diversos autos de

infração. Estão relacionadas ao exercício da atividade desenvolvida pelo trabalhador, à execução das tarefas em si e a falha em seu planejamento ou execução.

Diante disso, é possível perceber uma tendência de responsabilização administrativa de empresas tomadoras por infrações relacionadas à segurança e saúde dos trabalhadores que estejam intimamente ligadas ao meio ambiente ou ao exercício da atividade laboral em si. Por outro lado, com relação à gestão do trabalhador, como capacitação e submissão a exames médicos admissionais, a responsabilização pelas violações foi atribuída à empresa contratada. A lei não fez essa distinção, mas da análise do caso em estudo, pode-se perceber que a Administração o fez no enfrentamento do caso concreto.

Além disso, no caso da responsabilização da empresa contratada (terceirizada), a atuação da Fiscalização implicou notificação para adequação (BRASIL, 2020). Não resultou em qualquer auto de infração, como no caso da empresa tomadora. Os Auditores-Fiscais do Trabalho optaram pela notificação para adequação das irregularidades, sem a lavratura de autos de infração. Sendo assim, a inspeção do trabalho utilizou seu poder discricionário, previsto no artigo 18 do Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002, para ponderar a responsabilização de cada uma das empresas pelo acidente acima descrito. Com relação à empresa principal, a Administração Trabalhista agiu conforme o inciso XVIII do artigo 18 do referido decreto, que prevê o seguinte: “compete aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional, lavrar autos de infração por inobservância de disposições legais”. Por outro lado, com relação à empresa prestadora de serviços, preferiram agir conforme o inciso X, que prevê competência para “notificar as pessoas sujeitas à inspeção do

trabalho para o cumprimento de obrigações ou a correção de irregularidades e adoção de medidas que eliminem os riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores”.

A despeito da Lei nº 13.429/2017, em seu artigo 9º, tratar de “condições de segurança, higiene e salubridade” dos trabalhadores de forma ampla, foi possível perceber, durante o estudo desse caso, que na prática a Auditoria-Fiscal do Trabalho não tratou todas as questões de segurança e saúde do trabalho, previstas em normas regulamentadoras, da mesma maneira. Pelo contrário: considerou que, mesmo nos casos de trabalho realizado nas dependências da empresa contratante, a ela cabem questões relativas ao meio ambiente laboral (já que o posto de trabalho, nesse caso, está inserido nas dependências da empresa, fazendo parte dela) e questões relativas ao planejamento e execução da atividade. Por outro lado, questões identificadas com a gestão do trabalhador, ainda que se relacionem à segurança e saúde do empregado, foram imputadas à empresa prestadora de serviços.

A lógica implícita nessa postura adotada pela inspeção do trabalho é a seguinte: a responsabilização da empresa contratante por inadequações do meio ambiente laboral e por falhas no planejamento ou execução das tarefas, além de coerente com o referido dispositivo legal, demonstra maior eficiência. Primeiro, porque quem de fato controla o processo produtivo, inclusive exercendo a administração do ambiente de trabalho e das atividades laborais, é a própria empresa contratante. Ela possui meios financeiros e administrativos para promover mudanças no ambiente de trabalho e no exercício da atividade. Responsabilizar essa empresa, além de ser mais coerente com a organização do processo produtivo, também funciona no sentido

de prevenir a ocorrência de novos acidentes. De outra parte, imputar a elas responsabilidade por violações que, embora sejam inseridas no âmbito da segurança e saúde do trabalho, se liguem mais à gestão da mão de obra do que ao meio ambiente laboral ou ao exercício da atividade, em si, pode parecer menos eficiente. Se a mão de obra é gerida pela empresa terceirizada (é ela quem, em tese, seleciona os trabalhadores, realiza anotações nos livros de registro e na CTPS, programa férias, escala de trabalho e jornada de trabalho, por exemplo), também parece lógico que compete a ela, a empresa prestadora de serviços, submeter trabalhadores a exames médicos admissionais, demissionais, periódicos, complementares, bem como treinamentos e capacitações, férias, descanso semanal remunerado, registros etc.

A equipe de fiscalização também levou em conta o porte econômico das empresas, após a atribuição do quinhão de responsabilidade. Contra a empresa tomadora, que possui porte econômico consideravelmente maior, foram lavrados dezesseis autos de infração relacionados à segurança e saúde do trabalho (e outros dois autos fora do escopo de SST). Já contra a empresa prestadora de serviços, não se lavrou nenhum auto de infração. Sua responsabilidade implicou notificação imediata para adequação (BRASIL, 2020).

A responsabilização compartilhada entre empresas tomadoras e prestadoras, segundo o quinhão de participação no evento danoso, a possibilidade real de ter evitado a ocorrência do acidente e também segundo a aptidão econômica de cada uma das empresas, coincide com o mandamento previsto no artigo 225 da Constituição da República. Segundo tal dispositivo, a preservação do meio ambiente (inserido, nesse contexto, o meio ambiente de trabalho) é obrigação de todos, indistintamente.

## Considerações finais

A terceirização representa elemento de degradação do meio ambiente de trabalho. Disso decorre o fato de que, submetidos à terceirização, os empregados estão submetidos também a maior ocorrência de acidentes de trabalho. As empresas de intermediação de mão de obra investem menos em programas de prevenção de riscos ambientais e programas de controle médico de saúde ocupacional, além de menor capacidade econômica para investimento em capacitação para o desempenho das atividades de forma segura e saudável, fornecimento de equipamentos de proteção individual e coletivos, entre outros. Os trabalhadores terceirizados, além de receberem remuneração mensal mais baixa, estão submetidos a jornadas mais extensas e, conseqüentemente, a maiores riscos no ambiente de trabalho. Dessa maneira, considerando os dados que demonstram que da terceirização resulta maior ocorrência de acidentes laborais, não há como se concluir algo diferente: a terceirização representa elemento de degradação do meio ambiente de trabalho.

Demonstrada a maior ocorrência de acidentes de trabalho por meio dos estudos apresentados neste artigo, conclui-se que, ao terceirizar a empresas menores a força de trabalho, as grandes empresas buscam terceirizar também a responsabilidade de manter meio ambiente seguro e saudável. Todavia, essas empresas menores não têm as mesmas condições financeiras ou capacidade gerencial de garantir equilíbrio no meio ambiente de trabalho ou mesmo de investir em segurança e saúde no trabalho. O resultado disso tudo é que a degradação do meio ambiente é a principal causa da ocorrência mais elevada de acidentalidade laboral entre os trabalhadores terceirizados. Por isso, buscar uma responsabilização eficiente que,

além de punir adequadamente as infrações que tenham resultado violações, também funcione no sentido de prevenir futuros eventos danosos, é um passo importante no sentido da promoção do trabalho decente – o oitavo objetivo do PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento).

A atuação do Estado no sentido de sancionar o verdadeiro responsável por ação ou omissão que tenha resultado em acidentes de trabalho coincide com o primeiro pilar dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, elaborados pelo Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas, Professor John Ruggie. Por força das obrigações internacionais de direitos humanos, assumidas pelos Estados, é necessário que eles respeitem, protejam e promovam os direitos humanos das pessoas que se encontrem em seus territórios. A atuação do Estado Brasileiro, por intermédio da Auditoria-Fiscal do Trabalho, cumpre esse papel, que “inclui a proteção contra violações de direitos humanos cometidas por terceiros, incluídas as empresas” (CONNECTAS DIREITOS HUMANOS, 2014, p. 4).

No caso de responsabilidade por acidentes laborais, o que se constatou durante o estudo do caso apresentado é que Auditoria-Fiscal do Trabalho tende a responsabilizar a empresa principal por questões relacionadas tanto ao meio ambiente de trabalho quanto ao exercício da atividade de risco ou indevidamente protegida. Com relação às irregularidades relacionadas à gestão do trabalhador (submissão do empregado a exame médico admissional ou capacitação, por exemplo), e responsabilidade tende a ser atribuída à empresa prestadora de serviços. Sendo assim, a Administração realiza uma interpretação mitigada do artigo 9º § 1º da Lei nº 13.429/2017. Observou-se, além dis-

so, que a responsabilidade decorrente de violações ao meio ambiente de trabalho ou à falha na gestão da atividade, imputada à empresa contratante, incorreram na autuação (o que produz uma multa no final do processo administrativo), enquanto que a falha quanto à gestão de pessoal, imputada à contratada, implicou notificação para adequação da irregularidade, sem a lavratura de auto de infração.

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho, o Brasil ocupava, em 2019, o quarto lugar mundial no ranking de acidentes e doenças do trabalho em todo o mundo, perdendo apenas para China (14.924), Estados Unidos (5.764) e Rússia (3.090) em número de mortes anuais: no Brasil, a média é de 2.503 óbitos. Cerca de 1,3 milhão de casos de acidentes com brasileiros tiveram, em 2019, como principais causas, o descumprimento de normas básicas de proteção e más condições nos ambientes e processos de trabalho (MPT, 2021). Sendo assim, a responsabilização administrativa adequada das empresas por descumprimento de normas regulamentadoras que impliquem aumento da acidentalidade laboral representa, de fato, um importante instrumento de enfrentamento a violações a direitos humanos dos trabalhadores e trabalhadoras.

## Referências

AHLERT, Betina; SANTOS, Silvana Barboza dos. Reforma trabalhista e questão social: as relações trabalhistas em decadência. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 9, n. 16, p. 53-72, 2023.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, a. 18, n. 34, p. 19-40, 2015.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Nota de Repúdio ao PL 4302 [2017]**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/jogos/11-edicao/regulamento/14-anamatra/25092-para-magistrados-da-justica-do-trabalho-terceirizacao-empobrecera-a-populacao>. Acesso em: 20 ago. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de Trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Revista TST**, Brasília, v. 75, n. 2, p. 35-52, abr./jun. 2009.

BRASIL. Ministério da Economia. Superintendência Regional do Trabalho em Santa Catarina. **Processo de Auto de Infração n. 14152.127652/2020-13**. Conclusão: 23 dez. 2020.

CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. **Empresas e Direitos Humanos**: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Relatório Final de John Ruggie: Representante Especial do Secretário Geral. São Paulo: Conectas Direitos Humanos, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2005.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **A Terceirização na Petrobras**: Alguns Pontos Para Reflexão - Versão Revisada/Atualizada com informações de dezembro/2010. São Paulo: DIEESE, 2011.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impac-

to da Terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: DIEESE, 2014.

HARISON, Casey. An organization of labor: laissez-faire and merchandage in the Paris building trades through 1848. **French Historical Studies**, [S.l.], v. 20, n. 3, p. 357-380, Summer, 1997.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro; PORTO, Marcelo Firpo de Sousa; PINHEIRO, Tarcísio Márcio Magalhães. Tragédias brasileiras contemporâneas: o caso do rompimento da barragem de rejeitos de Fundão/Samarco. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [S.l.], v. 47, e. 9, p. 1-12, 2017.

MARCELINO, Paula. **Trabalhadores terceirizados e luta sindical**. Curitiba: Appris, 2013.

MARIN, Eriberto Francisco Bevilaqua; MASCARENHAS, Giovanni Martins de Araújo. Direito ao meio ambiente e mudanças climáticas: o constitucionalismo brasileiro e o acordo de Paris. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 11, n. 2, p. 254-287, maio/ago. 2020.

MARTINS, Valter. Crise e reestruturação do capital: a busca pela recomposição das taxas de acumulação. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 13, n. 1, p. 87 - 101, jan./jun. 2014.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MELO, Raimundo Simão de. Aspectos da tutela legal do meio ambiente de trabalho e da saúde do trabalhador no Brasil. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jonnotti da (coord.). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhistas e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017. p. 417-429.

MENDES, Rodrigo Teixeira. Responsabilidade criminal no acidente de trabalho: crimes omissivos impróprios na seara empresarial e adoção da teoria da imputação objetiva. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 7, n. 13, p. 260-286, 2021.

**MPT e OIT lançam Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho.** Disponível em: [http://www.ilo.int/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_551769/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.int/brasil/brasilia/noticias/WCMS_551769/lang--pt/index.htm). Acesso em: 10 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo (Declaração de Filadélfia).** Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf). Acesso em: 18 ago. 2023.

PASTORE, José. **Terceirização: necessidade para a economia, desafio para o Direito.** São Paulo: LTr, 2015.

PEREZ, Daisy Douro; OLIVEIRA, Lourival José de. Uma reforma trabalhista paralela: a tentativa de aplicação dos princípios da liberdade econômica às relações de trabalho em descompasso com a proteção constitucional conferida ao valor social do trabalho. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 13, n. 1, p. 90-121, jan./abr. 2022.

PORTOBELLO. Disponível em: <https://www.portobello.com.br/institucional>. Acesso em: 10 jun. 2021.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização.** 5 ed. São Paulo: STS, 1992.