

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

KASSIANA HACKE RIBEIRO

TERCEIRIZAÇÃO NA CONSTRUÇÃO CIVIL E TUTELA JURÍDICA DO MEIO
AMBIENTE DO TRABALHO

CURITIBA

2013

KASSIANA HACKE RIBEIRO

TERCEIRIZAÇÃO NA CONSTRUÇÃO CIVIL E TUTELA JURÍDICA DO MEIO
AMBIENTE DO TRABALHO

Monografia de conclusão de curso
apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Direito,
Setor de Ciências Jurídicas, Universidade
Federal do Paraná.

Orientadora: Prof.^a Thereza Cristina
Gosdal

CURITIBA

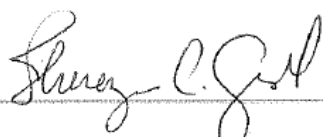
2013

TERMO DE APROVAÇÃO

KASSIANA HACKE RIBEIRO

**Terceirização na construção civil e tutela jurídica do meio ambiente
do trabalho**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção de
Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de
Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte
banca examinadora:



THEREZA CRISTINA GOSDAL
Orientador



Coorientador

WILSON RAMOS FILHO
Primeiro Membro



SANDRO LUNARD NICOLADELI - Núcleo de
Prática Jurídica
Segundo Membro

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à Professora Dra. Thereza Cristina Gosdal, pela atenção e paciência dispensadas e, em especial, pelas críticas essenciais ao aperfeiçoamento deste trabalho.

À Dra. Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes, pela oportunidade de aprendizado que me permitiu conhecer e desenvolver o tema deste trabalho.

Com especial atenção, agradeço também a minha família, cuja compreensão e companheirismo foram fundamentais para que eu chegasse até aqui. A minha mãe, em particular, e as minhas irmãs, cujos exemplos de atenção dedicada e apoio incondicional me ensinaram a recomeçar.

Por fim, devo registrar minha gratidão à Luciane Moselin, pela disponibilidade em cooperar e pelos conhecimentos transmitidos.

RESUMO

No caminho traçado pelo processo de flexibilização das normas trabalhistas, sobressaem diversas situações de terceirização, de forma a conferir uma nova face ao gerenciamento e organização empresariais. À noção clássica de relação de emprego, compreendida a partir da definição jurídica dos conceitos de empregador e de empregado, contrapõe-se a figura do tomador de serviços, sujeito coparticipante desta relação. Nesse cenário de flexibilização, apresenta-se a terceirização na construção civil, levada a efeito por meio de contratos de subempreitada. Com este trabalho, objetiva-se analisar a receptividade, pelo Direito, das situações de terceirização na construção civil, com foco na tutela jurídico-normativa do meio ambiente de trabalho. Para isso, aborda-se, de início, o contexto em que se insere a terceirização, expondo-se, de forma breve, a origem e o desenvolvimento desse fenômeno, situando-o como parte integrante de um processo de transformação econômica e social. Em seguida, contextualiza-se o fenômeno no âmbito específico da indústria da construção civil, com a apresentação de um breve panorama a respeito das relações de trabalho e da organização empresarial verificáveis no setor. Concomitantemente, caracteriza-se a forma pela qual a terceirização se apresenta nesse ramo da indústria, analisando-se, em seguida, o tratamento conferido pelo Direito a essa realidade. Por fim, busca-se analisar algumas causas da fragilidade da proteção à segurança do trabalhador e sua relação com a excessiva subcontratação. Trata-se, por conseguinte, da relação entre a precarização do meio ambiente de trabalho e a falta de adequação das normas jurídicas aplicáveis neste âmbito.

Palavras-chave: Terceirização. Construção civil. Meio ambiente do trabalho. Tutela jurídico-normativa.

ABSTRACT

On the way to labor laws and regulation process, stand in relief some several outsourcing situations, in order to make a new face to business management and organization. The classic notion of the employment relationship is ranging from the legal definition of the concepts of employer and employee, there stands the figure of hirer of services, the person co-participant to the relationship; in this situation introduce outsourcing in the building, carried out by means of subcontracts. The objective of this search is analyzing the reception of outsourcing situations in building, focusing on guardianship legal-normative work environment. To get the results, the situation is observed and is identified the origin and the development of this phenomenon, setting as a part of an economic and social transformation. Contextualizes the phenomenon in the specific context of the building industry, by presenting a brief overview about the working relationships and verifiable business organization in the industry. Concurrently, characterized the way which is presented the outsourcing in this branch of industry, analyzing, the receptivity by the law. Finally, we seek to analyze some causes of fragility protection worker safety and its relation to excessive subcontracting. It is the relationship between the precariousness of the working environment and the lack of adequate legal standards applicable in this context.

Keywords: Outsourcing. Building Industry. Working Environment. Protecting Regulatory Legal.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 TERCEIRIZAÇÃO	11
2.1 ORIGEM E DESENVOLVIMENTO.....	11
2.2 DEFINIÇÃO.....	15
2.3 DESENVOLVIMENTO LEGISLATIVO.....	18
3 TERCEIRIZAÇÃO NA CONSTRUÇÃO CIVIL	23
3.1 PANORAMA ATUAL NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	23
3.2 ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL EM EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS E SUBCONTRATAÇÃO.....	25
3.3 TERCEIRIZAÇÃO E EMPREITADA.....	31
3.4 CONTROVÉRSIAS SOBRE A LICITUDE DA SUBCONTRATAÇÃO.....	35
4 TERCEIRIZAÇÃO NA CONSTRUÇÃO CIVIL E PRECARIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	42
4.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E TUTELA NORMATIVA NA CONSTRUÇÃO CIVIL.....	42
4.2 IMPLICAÇÕES DA TERCEIRIZAÇÃO.....	47
4.3 LIMITAÇÕES DE UMA TUTELA JURÍDICA EFETIVA.....	52
5 CONCLUSÃO	56

1 INTRODUÇÃO

O processo de terceirização de serviços, que se intensificou ao longo da década de 1990, vem apresentando repercussões nos mais variados setores da vida social. Não obstante seja a terceirização uma forma de contratação bastante comum nas relações de trabalho, sob o ponto de vista legislativo, sua regulamentação ainda é incipiente. Vale dizer, a normatização do fenômeno apresenta-se insuficiente para regular grande parte das controvérsias surgidas no plano fático.

Some-se a isso o fato de a orientação mais abrangente a respeito dos limites e contornos da terceirização se encontrar na jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, mais especificamente, em sua Súmula nº 331. A regulamentação normativa sobre o assunto, entretanto, encontra-se apenas em leis esparsas, direcionadas especificamente a determinadas atividades, como a Lei 6.019/74 (trabalho temporário), a Lei 7.102/83 (serviços de vigilância) e a Lei 9.427/97 (telecomunicações), além de alguns diplomas normativos, como o Decreto nº 2.271/97 (relativo a algumas formas de terceirização no setor público).

Em contrapartida a essa deficiência legislativa, é de se ressaltar que a complexidade envolta à questão exige cautela quanto ao estabelecimento de normas gerais destinadas a disciplinar, de uma forma geral, as diferentes situações de terceirização. Isso tendo em vista que a terceirização não corresponde a um fenômeno homogêneo e sim a uma opção gerencial capaz de assumir características diferenciadas de acordo com as peculiaridades do empreendimento econômico ao qual se aplique. No setor da construção civil, por exemplo, essa descentralização se revela, na maior parte das subcontratações, sob a forma de subempreitada¹, diferentemente de outros setores, nos quais, geralmente, é levada a efeito por meio de contratos de prestação de serviços *lato sensu*.

Prática reiterada nos canteiros de obra de todo o país, a delegação da execução de determinadas atividades inerentes à construção civil, a subempreiteiras, tem suscitado intensa discussão nos tribunais brasileiros,

¹ Note-se que há divergências doutrinárias a esse respeito, havendo quem considere que a empreitada ou subempreitada não se enquadra em uma das formas de terceirização.

especialmente em relação aos seus limites jurídicos. A par das controvérsias em torno da licitude ou ilicitude dessas subcontratações, impõe-se refletir sobre as consequências que podem ser geradas por essa forma de gerenciamento da produção. Especialmente quando se consideram as estatísticas oficiais relacionadas ao quantitativo de acidentes de trabalho no âmbito da indústria da construção civil.

A escolha do tema foi motivada por experiência vivenciada no âmbito de estágio realizado no Ministério Público do Trabalho. O acompanhamento da atuação do *parquet* laboral proporcionou uma maior amplitude à compreensão do objeto estudado, por meio da conjugação e confronto de elementos fáticos verificados nos canteiros de obras com a abordagem doutrinária e jurisprudencial sobre o assunto.

O contato com aspectos relacionados ao modelo de gestão para execução das obras de construção civil, escolhido por algumas empresas do setor, permitiu que se atentasse para a existência de uma intrínseca relação entre a expressiva subcontratação de atividades e a não observância de muitas normas afetas à saúde e segurança dos trabalhadores.

Com o escopo de analisar a receptividade jurídica da terceirização praticada por empresas de construção civil, bem como a repercussão desse fenômeno na conformação do meio ambiente do trabalho no setor, faz-se, primeiramente, uma breve exposição acerca do desenvolvimento histórico da terceirização, de forma a contextualizá-la como produto complexo de uma série de transformações político-econômicas, socioculturais e tecnológicas. Concomitantemente, são apresentadas algumas concepções jurídicas sobre o conceito “terceirização”, tendo-se por norte a elaboração doutrinária sobre o assunto. Analisa-se também o desenvolvimento da regulamentação legislativa sobre o assunto.

Na sequência, trata-se do fenômeno da terceirização especificamente no âmbito da construção civil. Para isso, inicia-se com uma breve exposição sobre o processo de crescimento econômico verificado no setor, seguida de um mapeamento das principais características das relações de trabalho naquele âmbito. Aborda-se, em seguida, a organização empresarial geralmente adotada em empreendimentos imobiliários e sua relação com o processo de subcontratação. Mais adiante, trata-se especificamente dos contratos de empreitada na construção civil, situando-o como instrumento viabilizador da subcontratação no setor, seguida de uma breve abordagem do posicionamento jurídico sobre o fenômeno da terceirização na construção civil.

Por fim, no último capítulo, trata-se da repercussão desse fenômeno na implementação das medidas de proteção à segurança dos trabalhadores. Para isso, faz-se uma breve exposição sobre a tutela normativa do meio ambiente do trabalho, com especial relevo para o setor da construção civil, analisando-se, em seguida, as implicações da descentralização do processo produtivo na aplicação dessas normas. Finaliza-se, em seguida, com a análise de algumas das causas da precarização do meio ambiente do trabalho no setor e da ineficiência de uma tutela jurídica efetiva.

A metodologia do presente trabalho concentrar-se-á, para tanto, na pesquisa doutrinária sobre o assunto, acompanhada da abordagem dos principais posicionamentos jurisprudenciais referentes ao tema. Com isso, pretende-se contribuir para o aprimoramento das normas que tutelam o meio ambiente do trabalho na construção civil, de forma a conferir uma maior efetividade à gestão das medidas em segurança do trabalho aplicáveis ao setor.

2 TERCEIRIZAÇÃO

2.1 ORIGEM E DESENVOLVIMENTO

A doutrina em geral atribui o surgimento da terceirização² à conjugação de uma série de fatores³, entre os quais, incluem-se as transformações do processo produtivo pelas quais passou a indústria e a economia entre os séculos XIX e XX⁴. Nesse sentido adverte Cesar Roberto Vargas Pergher:

O Toyotismo pode ser considerado o melhor representante do nascimento mundial da terceirização, uma vez que projetou globalmente, após a segunda grande guerra, um novo modelo de produção que se contrapôs ao modelo Fordista, que era o paradigma produtivo vigente desde 1914.⁵

² Note-se que a origem da terceirização, a que aqui se faz referência, diz respeito a seu entendimento como um fenômeno de proporções globais. Isso porque, se compreendida apenas como uma forma de gerenciar a produção e a prestação de serviços, a prática é muito mais antiga, remontando aos primórdios do capitalismo, com a transição para o trabalho assalariado, conforme elucidam Annie Thébaud-Mony e Graça Druck: *o processo de transformação industrial das sociedades ocidentais, especialmente na Europa, com a transição para o trabalho assalariado e para o modo capitalista de produção, já fazia da subcontratação uma prática comum historicamente. (...) A origem do 'putting-out-system', através do artesanato rural, ocupou um lugar importante no processo de acumulação nesse período. As vantagens destacadas à época não são muito diferentes daquelas na atualidade: salários mais baixos do que o dos artesãos urbanos e uma flexibilidade produtiva com menor investimento em capital fixo, já que o trabalho era realizado nos domicílios dos artesãos rurais. (Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil, p. 23-58, in A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. (Org.) DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007, p. 23-24).*

³ Para Sérgio Pinto Martins, em referência específica à realidade brasileira, a terceirização surge a partir do momento em que há desemprego na sociedade (...) quando passamos por crises econômicas, em que o empresário procura diminuir seus custos, principalmente com a mão de obra (**A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 15). Esta visão, contudo, parece equivocada, pois leva a entender que a terceirização surge apenas como uma resposta à crise econômica e que, em virtude disso, tende a se manter apenas em períodos de instabilidade.

⁴ Livio Antonio Giosa defende ainda que a terceirização, como *técnica de gestão administrativa-operacional corrente nos países industrialmente competitivos*, teve sua gênese nos Estados Unidos, por conta das demandas trazidas com o início da II Guerra Mundial, em que as indústrias bélicas, visando uma maior produtividade de armamentos, passaram a delegar a execução de atividades acessórias a outras empresas (GIOSA, Livio Antonio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. São Paulo: Pioneira, 1993. p. 12).

⁵ **Terceirização – leis tangentes, relações cogentes**. In **Direito do trabalho efetivo: homenagem aos 30 anos da AMATRA 12** (coordenadores) José Carlos Külzer...[et al.]. – São Paulo: LTr, 2013. p. 341.

O Toyotismo surge como resposta à crise vivenciada pelos métodos taylorista/fordista e seu sistema de acumulação de capital, especialmente a partir da crise da década de 1970.⁶ Representa, nesta medida, uma alternativa à estrutura vertical típica do taylorismo/fordismo, “com o intuito de reduzir o máximo de custos”. Uma de suas ideias centrais consiste justamente em promover a descentralização do sistema produtivo, por meio da “horizontalização”, ou seja, o desmembramento das etapas produtivas entre empresas com especializações diferenciadas.⁷

Essa forma de gestão, inspirada nos métodos organizacionais da indústria japonesa Toyota, adota, como uma de suas técnicas, o chamado “just-in-time”, que consiste, em linhas gerais, na determinação de um tempo certo para cada processo industrial, de modo que se produza somente o necessário, em função da demanda.⁸

A terceirização apresenta-se assim como uma forma de contratação conveniente aos objetivos encampados por esse novo modelo de produção, vez que viabiliza o emprego de tecnologias complexas, a um menor custo e em um menor período de tempo. Melhor explicando: com o desenvolvimento exponencial de tecnologia verificado ao longo do século XX, a sobrevivência de muitas empresas e linhas de montagem passou a depender do domínio de técnicas variadas, nem sempre facilmente conhecíveis dentro do âmbito de atuação tradicional das empresas. Essa necessidade de se recorrer a técnicas especializadas fez com que muitos empreendedores passassem a subcontratar serviços ainda pouco dominados, os quais, se executados pela própria empresa, demandariam elevado custo e dispêndio de tempo incompatível com a agilidade requerida pelo sistema. Afinal, novas tecnologias exigem profissionais e máquinas especializadas para operá-las, o que demanda, além de um alto investimento, tempo suficiente para readaptá-los continuamente às necessidades do mercado, mormente considerando a velocidade de surgimento de novas tecnologias⁹.

⁶ BERGMANN, Luiz Felipe. **A responsabilidade pelos créditos trabalhistas nos principais contratos de terceirização entre empresas privadas**. Academia paranaense de estudos jurídicos. Disponível em www.trt9.jus.br/apej>. Acesso em: 02/11/2013.

⁷ BATISTA, José Carlos; REIS, Jair Teixeira dos. **A empreitada na indústria da construção civil, o acidente de trabalho e a responsabilidade civil**. São Paulo: LTr, 2009, p. 42.

⁸ BATISTA, José Carlos; REIS, Jair Teixeira dos. Obra citada, p. 42.

⁹ Note-se que o ritmo de trabalho típico do modelo de produção toyotista não é compatível com a existência, no âmbito interno das empresas, de grande número de trabalhadores altamente especializados. De acordo com Ricardo Antunes *o trabalho que cada vez mais as empresas buscam não é mais aquele fundamentado na especialização taylorista e fordista, mas o que se gestou na fase*

Associada a essa reorganização do sistema produtivo, o fenômeno da globalização¹⁰ também contribuiu para impulsionar a prática da contratação terceirizada e difundi-la pelas demais partes do globo. No Brasil, a aproximação ao modelo de produção preconizado pelo “toyotismo” foi influenciada pela necessidade de fazer frente à competitividade do mercado internacional, especialmente em face da abertura comercial dos anos 1990 com a consequente instalação de transnacionais no país¹¹.

No âmbito do Direito do Trabalho, essas transformações estão diretamente relacionadas ao processo de “flexibilização do emprego”, cujas nuances se delinearam com maior intensidade no transcorrer do século XX.

Na visão de Alice Monteiro de Barros:

(...) as relações individuais de trabalho vêm sofrendo várias modificações nos últimos anos, em face da conjugação de fatores como a crise econômica no início de 1970, desencadeada pelo alto preço do petróleo; a inovação tecnológica; as modificações radicais na organização da produção; a necessária competitividade com os países orientais e a necessidade de combater o desemprego, entre outros. Essas mudanças desencadearam a discussão sobre a flexibilização do emprego, cujos significados variam conforme o

da ‘desespecialização multifuncional’, do ‘trabalho multifuncional’, que em verdade expressa a enorme intensificação dos ritmos, tempos e processos de trabalho (**Dimensões da precarização estrutural do trabalho**, p. 13-22. In **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia (orgs). São Paulo: Boitempo Editorial, 2007, p. 16).

¹⁰ Na concepção trazida por Paulo Sandroni, a globalização pode ser entendida como um *termo que designa o fim das economias nacionais e a integração cada vez maior dos mercados, dos meios de comunicação e dos transportes*. Acrescenta ainda o autor, em referência à relação entre globalização e cadeia produtiva: *um dos exemplos mais interessantes do processo de globalização é o global sourcing, isto é, o abastecimento de uma empresa por meio de fornecedores que se encontram em várias partes do mundo, cada um produzindo e oferecendo as melhores condições de preço e qualidade naqueles produtos que têm maiores vantagens comparativas* (**Novíssimo dicionário de Economia**. São Paulo: Best Seller, 1999, p. 265).

¹¹ Ricardo Antunes bem retrata esse panorama, aduzindo que *a necessidade de elevação da produtividade dos capitais em nosso país vem ocorrendo, então, fundamentalmente através de reorganização sociotécnica da produção, da redução do número de trabalhadores, da intensificação da jornada de trabalho dos empregados, do surgimento dos CCQ’s (Círculos de Controle de Qualidade) e dos sistemas de produção ‘just-in-time’ e ‘kanban’, dentre outros elementos. Foi quando o fordismo aqui vigente sofreu os primeiros influxos do toyotismo. Nos anos 1990 essa processualidade deslanchou através da implantação dos receiptários oriundos da ‘acumulação flexível’ e ‘do ideário japonês’ e assemelhados (...) das formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho, da transferência de plantas e unidades produtivas (...)* (**Dimensões da precarização estrutural do trabalho**, p. 13-22, in **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia (orgs). São Paulo: Boitempo Editorial, 2007, p. 15).

sistema legal que se adote e o grau de desenvolvimento dos países.¹²

Complementarmente a essa ideia, Amauri Mascaro Nascimento ressalta que

A legislação é flexibilizada e surgem novas formas de contratação. Nos Estados Unidos, em 1992, cerca de 27% das mulheres e 11% dos homens já trabalhavam em tempo parcial e em 2008 diminuiu a oferta de empregos, fato acompanhado pela desaceleração da economia. Foi afetado pela inadimplência o sistema de financiamento de aquisição de imóveis residenciais. As jornadas de trabalho e os salários foram reduzidos como alternativa para as dispensas em massa. Elevaram-se os níveis de terceirização. Os encargos sociais pesaram muito na formulação dos gastos das empresas com os empregados. O treinamento do pessoal ampliou-se. Novas formas de contratação do trabalho apareceram.¹³

Nesse sentido, é possível afirmar que as práticas de terceirização estão em consonância com um processo mais amplo de flexibilização das relações de trabalho. Afinal, não seria possível implementar a transferência da execução de parte dos serviços da empresa a terceiros, se não se admitisse que a relação de emprego típica, caracterizada pela relação subordinada direta entre empregado e empregador, pudesse dar lugar a uma nova concepção de relação de emprego, marcada pela triangularidade da relação entre as partes contratantes.

Nesse cenário marcado pela flexibilização da relação de emprego típica, no qual a terceirização assume uma de suas faces, impende-se destacar a necessidade de reformulação de algumas categorias jurídicas tradicionais incapazes, em alguns casos, de abarcar essa nova realidade do trabalho.¹⁴

¹² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 68.

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 69.

¹⁴ A respeito disso, Mauricio Godinho Delgado menciona que *o modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente 'bilateral'. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história (Curso de direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 428-429).*

2.2 DEFINIÇÃO

O termo “terceirização” originou-se no âmbito da administração de empresas que, utilizando-se do conceito de “terceiro”, como algo intermediário a determinado processo, procurava enfatizar a descentralização empresarial de atividades¹⁵. De início, a preocupação com o fenômeno foi encampada pela Ciência da Administração, que se concentrou em estudar as vicissitudes e consequências dessa nova forma de gerenciamento da produção para o sucesso organizacional das empresas.¹⁶

Em termos genéricos, e com expressa referência à organização empresarial, a terceirização pode ser compreendida como uma forma de subcontratação capaz de viabilizar a descentralização do processo produtivo. Em outras palavras, representa a delegação da realização de determinados serviços ou etapas do processo produtivo a uma empresa alheia à cadeia produtiva da empresa principal.

A doutrina em geral corrobora desse entendimento, como se constata dos ensinamentos trazidos por Alice Monteiro de Barros:

O fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio.¹⁷

Analisando o fenômeno sob outro prisma, o das relações jus laborais, Mauricio Godinho Delgado traz uma nova definição:

Para o Direito do Trabalho ‘terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente’. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.¹⁸

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 428.

¹⁶ BATISTA, José Carlos; REIS, Jair Teixeira dos. **A empreitada na indústria da construção civil, o acidente de trabalho e a responsabilidade civil**. São Paulo: LTr, 2009, p. 41.

¹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 357.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 428.

Note-se que Alice Monteiro de Barros conceitua a terceirização a partir da noção de descentralização do processo produtivo, tendo-se por norte a distinção entre atividades-fim e atividade-meio. Já Mauricio Godinho Delgado traz uma nova dimensão ao conceito de terceirização, ao focar o redimensionamento da relação de emprego típica como elemento essencial à configuração da relação de trabalho terceirizada.

No âmbito da terceirização em seu sentido amplo¹⁹, aqui compreendida como o fenômeno da “triangularização” da relação de trabalho e da descentralização do processo produtivo, cabe citar alguns conceitos que ganharam destaque por contribuir para a contextualização do fenômeno no campo jurídico.

É o que se depreende da noção trazida por Augusto Cezar Ferreira de Baraúna, que, fazendo referência ao termo terceirização, ressalta:

Atualmente, emprega-se este vocábulo para designar a prática adotada por muitas empresas, de ‘contratar serviços de terceiros para suas atividades-meio’, como esclarece Jerônimo Leiria. Da noção de contratar ‘terceiros’, surge a palavra ‘terceirização’.²⁰

Nesse sentido, tem-se que a definição de parâmetros balizadores capazes de descrever o que venha a ser considerado como terceirização lícita depende também da conceituação de termos conexos, como atividade meio e atividade fim, expressões, inclusive, consagradas pela jurisprudência do TST, consubstanciada em sua Súmula nº 331. De sua leitura, infere-se que os tribunais brasileiros tendem a admitir apenas a subcontratação de serviços enquadrados como “atividade-meio” no âmbito de determinada empresa²¹ e, ainda, desde que ausentes a personalidade e a subordinação direta. Em algumas situações, porém, verifica-se que dentro do próprio

¹⁹ Diz-se *terceirização em sentido amplo*, no sentido de ser esta compreendida de uma forma genérica, sem levar em conta as especificidades de cada atividade à qual se aplique. Seria a terceirização enquanto fenômeno mundial, em contrapartida as suas diferentes modalidades de manifestação.

²⁰ BARAUNA, Augusto Cezar Ferreira. **A terceirização à luz do Direito do Trabalho**. LED: São Paulo, 1997, p. 55.

²¹ Considerações trazidas pela doutrina apontam que a atividade-meio diz respeito àquelas atividades que não coincidem “com o núcleo da atividade empresarial”, ou seja, que não constituam o objeto social da empresa tomadora (BONET, Tais D’Amico; GONÇALVES, Isabela Bittencourt Mäder. **Questões trabalhistas na construção civil**, p. 259-286, *in*, **Manual jurídico da construção civil**, GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis; PAOLA, Leonardo Sperb (coord.). Curitiba: Íthala, 2012, p.270).

Tribunal Superior do Trabalho há entendimento diverso, no sentido de se admitir a terceirização de atividades fim em casos específicos.

No julgamento do Recurso de Revista nº 77300-46.2008.5.04.0026²², de relatoria do ministro Ives Gandra Martins Filho, predominou orientação permissiva da terceirização de atividades fim no setor bancário, levada a efeito por intermédio da contratação de correspondentes bancários. Nesse julgado, o Tribunal Superior do Trabalho trouxe um novo contorno à delimitação da licitude das situações de terceirização. Considerou-se que a hipótese de delegação de atividades finalísticas dos bancos aos correspondentes bancários poderia ser considerada lícita, desde que a atividade subcontratada fosse desempenhada externamente aos limites físicos do estabelecimento tomador dos serviços.²³

Essa eventual oscilação de entendimento deve-se, em parte, à dificuldade de conceituação jurídica dos termos “atividade-fim” e “atividade-meio”, o que permite interpretações adversas. Alguns critérios de definição, porém, são elaborados pela doutrina. Alice Monteiro de Barros, referindo-se ao tema, preceitua: “por atividade-fim entenda-se aquela cujo objetivo a registra na classificação socioeconômica, destinado ao atendimento das necessidades socialmente sentidas”.²⁴

Nesse mesmo sentido, afirma Mauricio Godinho delgado:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico.²⁵

²² TST - RR: 77300-46.2008.5.04.0026, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 30/11/2011, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/12/2011.

²³ Ressalte-se, entretanto, que, mesmo em relação ao setor bancário, o entendimento consagrado no precitado julgado não é unânime. Em orientação contrária, no sentido de se condenar a terceirização de atividades-fim dos bancos, cita-se entendimento consubstanciado no julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 40440-08.2005.5.04.0008, cuja ementa assim consigna: *CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. NULIDADE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO DIRETAMENTE COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS PARA BANCOS. APLICAÇÃO DAS MESMAS VANTAGENS DA CATEGORIA BANCÁRIA. 2.1. O quadro fático delineado no acórdão demonstra que os serviços executados pela reclamante estavam relacionados à atividade-fim do Banco. A decisão, portanto, está em harmonia com o item I da Súmula nº 331 do TST. 2.2. Por outro lado, sem divergência jurisprudencial específica (Súmulas nºs 23 e 296 do TST), não prospera o apelo (AIRR - 40440-08.2005.5.04.0008, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 28/04/2010, 3ª Turma, Data de Publicação: 14/05/2010).*

²⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 357.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 440.

A definição dos conceitos de atividade-fim e atividade-meio, traçada pela doutrina, decorre de interpretação das diretrizes insculpidas na Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que, por sua vez, utiliza-se de definições interdisciplinares, em especial, daquelas trazidas pela Ciência da Administração. Segundo Rodrigo de Lacerda Carelli:

Quanto à diferenciação entre atividade-fim e atividade-meio, tomou o Tribunal as próprias definições da terceirização existentes na literatura interdisciplinar, que, como vimos, tem como pressuposto básico a concentração da empresa no seu 'core business', ou seja, atividade principal.²⁶

Não obstante, pode-se afirmar que o enquadramento das expressões atividade-fim e atividade-meio em conceituações rígidas mostra-se insuficiente em algumas ocasiões, tendo-se em vista as especificidades das atividades econômicas organizacionais a serem reveladas em cada caso. Assim, tem-se que esse critério apresenta-se incapaz de delimitar, em sua completude, a licitude de todas as situações de terceirização.

2.3 DESENVOLVIMENTO LEGISLATIVO

Considerada a terceirização ou subcontratação como uma técnica de gestão empresarial, há de se admitir que esta pode se apresentar sob diversas modalidades, requerendo, conforme o caso, um tratamento jurídico específico.

Não obstante, essa regulamentação jurídica, no Direito pátrio, possui caráter acentuadamente esparso, não havendo um diploma normativo capaz de sistematizar a matéria e tampouco legislação destinada a regulamentá-la de acordo com as especificidades dos segmentos econômicos nos quais opere.

A complexidade envolta à questão decorre do contexto em face do qual a terceirização se desenvolveu, em meio a um período marcado pela "conflituosidade"

²⁶ **Terceirização e intermediação de mão de obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 112.

social e econômica típica do neoliberalismo pós-guerra e pelo surgimento de novos atores sociais, culminando em um redimensionamento do conflito de classes.²⁷ Isso pode explicar, em parte, a dificuldade de se encontrar um consenso capaz de legitimar a sistematização de direitos em torno da matéria.

Há quem defenda que a primeira forma de terceirização que recebeu a atenção do legislador foi o trabalho temporário,²⁸ previsto na Lei nº 6.019, de 1974. Esse diploma normativo tratou de disciplinar a contratação de trabalhadores por empresa interposta, à qual seria transferida a responsabilidade pelo pagamento e gerenciamento do trabalhador contratado.

Nesse sentido, a relação de trabalho oriunda dessa modalidade de contratação se caracteriza pela triangularidade formada entre a empresa fornecedora, o trabalhador contratado e a empresa contratante, revelando-se, por isso, em uma das formas “flexibilizadas” da relação de emprego²⁹.

Porém, essa modalidade de contratação é permitida apenas em hipóteses específicas. Trata-se da necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente e do acréscimo extraordinário de serviços.³⁰

Além dessa previsão legal específica acerca da subcontratação, com a promulgação da Lei nº 7.102, de 1983³¹, os serviços de vigilância também se

²⁷ Esses novos “atores sociais” encampam uma reconfiguração dos conflitos de classes, que passam a se desenvolver entre o “operariado do século XXI”, composto por contingente de trabalhadores precarizados, a força do “capital global”. Nas palavras de Ricardo Antunes: *é neste quadro, caracterizado por um ‘processo de precarização estrutural do trabalho’, que os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho. (...) Ampliou-se, então, o desenho compósito, heterogêneo e multifacetado que caracteriza a classe trabalhadora brasileira. Além das clivagens entre os trabalhadores estáveis e precários, de gênero, dos cortes geracionais entre jovens e idosos, entre nacionais e imigrantes, brancos e negros, qualificados e desqualificados, empregados e desempregados, temos ainda as estratificações e fragmentações que se acentuam em função do processo crescente de internacionalização do capital. (Dimensões da precarização estrutural do trabalho, p. 13-22, in DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007, p. 17-18).*

²⁸ BARAUNA, Augusto Cezar Ferreira. **A terceirização à luz do direito do trabalho**. LED: São Paulo, 1997, p. 51.

²⁹ Nesse sentido adverte Mauricio Godinho Delgado: *o modelo terceirizante da Lei n. 6019/74 (...) produziu, indubitavelmente, uma inflexão no sistema trabalhista do país, já que contrapunha à clássica relação bilateral (própria à CLT) uma nova relação trilateral de prestação laborativa, dissociando o fato do trabalho do vínculo jurídico que lhe seria inerente (Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 434).*

³⁰ Lei 6.019. Art. 2º - *Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.*

³¹ Art. 3º *A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados: I - por empresa especializada contratada; ou II - pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e*

transformaram passíveis de terceirização. Aqui cabe ressaltar que a possibilidade de terceirização se restringiu apenas à categoria profissional específica, representada pelos vigilantes.³²

Os referidos diplomas normativos foram editados em consonância com a realidade fática emergente a partir da década de 1970, caracterizada pela incorporação crescente de práticas de terceirização à dinâmica das empresas, “independentemente da existência de texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício clássico.”³³ Não obstante, essa opção pela flexibilização refletiu negativamente nas relações de trabalho, chegando a provocar, em muitos casos, verdadeira erosão dos direitos sociais conquistados ao longo de décadas. Uma das faces dessa precarização se manifestou na utilização ilícita das práticas de subcontratação, com o intuito de fraudar direitos trabalhistas.³⁴

Atento a essa realidade, o Tribunal Superior do Trabalho passou a editar súmulas e enunciados com o objetivo de sinalizar a necessidade de imposição de limites às situações de terceirização³⁵. O primeiro deles foi o Enunciado nº 239, cujo

preparado para tal fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável à sua aprovação emitido pelo Ministério da Justiça.

³² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 434.

³³ DELGADO, M. G. Obra citada, p. 430.

³⁴ Entre os exemplos associados à precarização do trabalho decorrente de práticas de terceirização, encontra-se a contratação de serviços por intermédio de “cooperativas” e o “empreendedorismo individual” como artifice à ocultação da relação de emprego. Annie Thébaud-Mony e Graça Druck, em referência ao tema, afirmam que *nos últimos quinze anos, além de grande crescimento da terceirização em todas as direções, houve a expansão de novas modalidades (...). Dentre as novas modalidades, cabe destacar duas principais, que são as mais utilizadas hoje no setor público e privado: a primeira diz respeito às empresas individuais, em geral incentivadas pela ideologia do empreendedorismo, que, de fato, sustenta a liberdade das empresas de se desobrigar dos compromissos de gestão do trabalho, de encargos sociais e direitos trabalhistas, pois forçam os trabalhadores a alterar sua personalidade jurídica, registrando uma empresa em seu nome. (...) a segunda modalidade são as cooperativas, modalidade de terceirização mais utilizada pelas empresas, já que é protegida por legislação específica. (Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil, p. 23-58, in **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. (Org.) DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007, p. 46-47).*

³⁵ Conforme elucida Maurício Godinho Delgado: *A omissão legislativa acerca de fenômeno tão abrangente no contexto econômico-social brasileiro tem levado a jurisprudência e a doutrina à busca de instrumentos de controle civilizatório desse processo, de modo a compatibilizá-lo com os princípios e regras essenciais que regem a utilização da força do trabalho no mundo civilizado e no próprio Brasil* (Obra citada, p. 461).

objetivo, evidentemente, era o de impedir a fraude ao contrato de trabalho mediante a utilização de mão de obra contratada por empresa interposta.³⁶

Em seguida, foi a vez da súmula nº 256³⁷ impor acentuadas restrições à subcontratação de mão de obra, considerando-a ilegal se praticada fora das condições previstas na Lei nº 6.019/74 e na Lei nº 7.102/83. A referida orientação jurisprudencial, contudo, foi substituída pela Súmula nº 331, da mesma Corte Trabalhista, que estabeleceu novas diretrizes para se auferir a legalidade da contratação de serviços.

O grande mérito atribuível à Súmula nº 331 deve-se à distinção estabelecida entre a intermediação de mão de obra e a terceirização de serviços. Além disso, estabeleceu como critério de licitude das terceirizações sua vinculação a atividades-meio e definiu a responsabilidade do tomador de serviços.

No atual cenário de elaboração legislativa, o tema referente à terceirização é objeto de discussões acirradas, encontrando-se na iminência de uma regulamentação mais abrangente. É o que indica o Projeto de Lei nº 4.330/04, de autoria do deputado Sandro Mabel. No pretense diploma normativo, encontra-se prevista a possibilidade de terceirização de atividades-fim da empresa, o que vai de encontro à súmula 331 do TST. Mesmo em uma rápida leitura do Projeto Legislativo, é possível perceber sua acentuada tendência à flexibilização, em evidente dissonância das diretrizes estabelecidas pela jurisprudência pátria.

Por envolver interesses conflitantes entre empresários, sindicalistas e trabalhadores, o referido projeto encontra-se em análise perante a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania da Câmara dos Deputados e sua aprovação depende de votação a ser realizada pelo Congresso Nacional.

Defensores da classe trabalhista alertam para o acirramento da precarização das relações de trabalho, caso o projeto venha a ser aprovado. Sérgio Butka³⁸, em

³⁶ O Enunciado nº 239 possuía, originalmente, a seguinte redação: “É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico”.

³⁷ A redação original desta Súmula era a seguinte: *CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.*

³⁸ Presidente da Federação dos Metalúrgicos do Paraná e do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba; vice-presidente da Força Sindical do Paraná.

artigo publicado na Gazeta do Povo do Estado do Paraná³⁹, lembrou afirmação feita pelo ministro do Tribunal superior do trabalho, Mauricio Godinho Delgado, de que “a renda do trabalhador vai cair em até 30% se o projeto for aprovado”.

Helder Santos Amorim, também em referência ao tema, adverte que o Projeto de Lei n. 4330/2004 prevê a expansão da terceirização tanto no setor privado quanto no setor público. Neste, autoriza a subcontratação em quaisquer atividades que não sejam “exclusivas de Estado” (art. 12). Acrescenta o autor que

Atividades exclusivas de Estado é um termo sem definição legal, e que, segundo a doutrina do Direito Administrativo, diz respeito a atividades estatais muito restritas de polícia, fiscalização, fomento, cobrança tributária, previdência social etc. (...) Se aprovado, o PL 4.330/2004-A revogará o citado Decreto n. 2.271/1997, abrindo as portas para a terceirização em praticamente todas as carreiras e espaços centrais dos órgãos e entes públicos que não estejam inseridos naquele estrito e duvidoso círculo das atividades exclusivas de Estado.⁴⁰

Essas críticas também são dirigidas ao setor privado e ressaltam a inconstitucionalidade da terceirização sem limites.

Entre as principais mudanças extraídas das disposições do Projeto de Lei n. 4330, citam-se: legalização da terceirização de serviços (art. 1º e art. 2º, §1º)⁴¹, possibilidade de terceirização de atividades-fim (art. 4º, §2º)⁴², manutenção da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços (art. 10)⁴³ e solidariedade em caso de “terceirização” ou subcontratações sucessivas (art. 11)⁴⁴.

³⁹ **Terceirização total é atraso.** Publicado em 24/09/2013. Disponível em <http://www.gazetadopovo.com.br/opiniaio>. Acesso em 03/11/2013.

⁴⁰ **O PL 4.330/2004-A e a Inconstitucionalidade Da Terceirização Sem Limite.** Disponível em: <<http://www.prt3.mpt.gov.br>>. Acesso em 03/11/2013.

⁴¹ *Art. 1º Esta Lei regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes, quando o prestador for sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço. Art. 2º § 1º A empresa prestadora de serviços contrata e remunera o trabalho realizado por seus empregados, ou subcontrata outra empresa para realização desses serviços.*

⁴² *Art. 4º § 2º O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.*

⁴³ *Art. 10. A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, ficando-lhe ressalvada ação regressiva contra a devedora.*

⁴⁴ *Art. 11. A empresa prestadora de serviços a terceiros, que subcontratar outra empresa para a execução do serviço, é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada.*

3 TERCEIRIZAÇÃO NA CONSTRUÇÃO CIVIL

3.1 PANORAMA ATUAL NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL

O país tem verificado, nos últimos anos, um aumento progressivo da participação da indústria da construção civil na economia nacional. Segundo dados fornecidos pela Câmara Brasileira da Indústria da Construção, no ano de 2012, a indústria em geral foi responsável pela geração de 983.395 milhões de reais, a serem contabilizados no PIB do país.⁴⁵ Paulatinamente, o setor da construção civil foi responsável pela geração de 213.416 milhões desse total, ou seja, aproximadamente 21,7% da riqueza gerada pelos mais diversos setores da indústria. Nesse mesmo período, enquanto o setor industrial representou 26,3% do valor adicionado bruto, a construção civil, sozinha, representou 5,7%. Na mesma senda, as atividades imobiliárias e aluguéis tiveram participação de 8,2%.

Em 2010, verificou-se uma expansão significativa no setor, com uma taxa real de crescimento de 11,6%, a maior verificada, desde, pelo menos, os últimos 15 (quinze) anos. Concomitantemente a esse crescimento, verificou-se uma correspondente expansão do mercado de trabalho. Segundo dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o estoque de trabalhadores na construção civil vem crescendo gradativamente nos últimos 10 (dez) anos.⁴⁶ Os dados indicam ainda que o número de trabalhadores na indústria da construção praticamente dobrou de 2006 a 2011.

De acordo com o Sindicato da Indústria da Construção Civil no Paraná (SINDUSCON)⁴⁷, no ano de 2012, apenas no Município de Curitiba, foram lançadas 7.523 unidades habitacionais.⁴⁸ Em 2003, quase dez anos antes, esse quantitativo era de apenas 1.860 unidades. As consequências desse crescimento já podem ser

⁴⁵ Disponível em: <http://www.cbicdados.com.br>; acesso em 31.08.2013.

⁴⁶ Disponível em <http://www.cbicdados.com.br/menu/emprego/rais-ministerio-do-trabalho>; acesso em 10/09/2013.

⁴⁷ Dados disponíveis em <http://www.cbicdados.com.br/menu/mercado-imobiliario/mercado-imobiliario>; acesso em 10/09/2013.

⁴⁸ Aqui compreendidas como unidades residenciais verticais com 4 ou mais pavimentos.

visualizadas quando da análise das relações de trabalho no setor, dando mostras, mais uma vez, da inescusável tensão entre capital e trabalho.

O principal resultado do crescimento relatado reflete-se no aumento da demanda por mão de obra. Em contrapartida, tem-se verificado uma escassez de mão de obra especializada. Essa tensão deve-se em parte ao fato de que a indústria da construção civil, historicamente, ser marcada pelo baixo grau de instrução de seus trabalhadores.⁴⁹ De outra parte, o aprimoramento das técnicas de construção e o emprego de novas tecnologias requer profissionais bem preparados para operá-las. Em face desse quadro, muitas empresas de construção civil procuram justificar a necessidade de delegação de etapas da construção a empresas especializadas.

Os empreendimentos imobiliários inserem-se hoje em um dos três subsetores em que se divide a indústria nacional da construção civil: o segmento representado pelas edificações. Ao lado deste, encontra-se a construção pesada e a montagem industrial.⁵⁰ O segmento “edificações” compreende qualquer atividade relacionada à construção, reforma ou ampliação de edifícios. Já a realização de obras de grande porte (obras de infraestrutura em geral), insere-se no âmbito da construção pesada. Por fim, tem-se a montagem industrial, caracterizada pela execução de serviços e equipamentos relacionados à operacionalização da indústria, como montagem de estruturas, produção, transmissão e distribuição de energia elétrica e de telecomunicações, além de exploração de recursos naturais.⁵¹

Desses três segmentos, a construção de edifícios traduz-se no mais significativo em termos de mão de obra. Segundo dados fornecidos pela RAIS - 2000, esse segmento concentra 80% (oitenta por cento) dos trabalhadores da construção civil brasileira.

Assim é que a maior parte das controvérsias trabalhistas no setor da construção civil encontra-se relacionada com o trabalho desenvolvido no âmbito de canteiros de obras liderados pelos principais empreendimentos imobiliários do país.

⁴⁹ Segundo informações divulgadas pelo DIEESE, com apoio em dados do CAGED, em 2011, mais da metade dos trabalhadores na construção civil não possuíam o ensino médio (Estudo Setorial da Construção Civil – 2011, disponível em <http://portal.mte.gov.br>, acesso em 17/09/2013).

⁵⁰ Classificação elaborada pela Secretaria da Receita Federal do Brasil, representada pela sigla CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas).

⁵¹ GONÇALVES, Edwar Abreu, GONÇALVES, José Alberto de Abreu. **Segurança e saúde no trabalho em 2000 perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 2013, p. 492.

E uma das questões de maior relevo que tem suscitado intenso debate nos tribunais diz respeito à legalidade da terceirização realizada nesse ramo da indústria.

3.2. ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL EM EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS E SUBCONTRATAÇÃO

O desenvolvimento do setor da construção civil e a relevância do mercado imobiliário para a economia do país têm feito dos empreendimentos imobiliários um negócio atrativo para os grandes investidores. Nessa perspectiva, a organização empresarial no setor tem passado por significativas mudanças, a repercutir diretamente na definição de responsabilidades entre os empregadores dessa cadeia produtiva.

Entre as principais empresas que atuam no cenário da construção de edifícios encontram-se as incorporadoras, as construtoras, as empreiteiras e, ainda, as sociedades de propósito específico (SPE). Estas últimas têm sido uma opção bastante procurada por empresários de grandes empreendimentos imobiliários e se caracterizam, essencialmente, por serem criadas com o objetivo de satisfazer um determinado objetivo social, que, tão logo exaurido, conduz à dissolução da sociedade⁵². No âmbito da construção civil, a constituição dessa forma societária apresentou-se como uma solução apta a viabilizar o financiamento dos empreendimentos imobiliários por instituições financeiras. Não por acaso que essa previsão passou a vigor com a edição da Lei 11.908/2008, promulgada em meio ao cenário econômico marcado pela crise econômica mundial. É que, de acordo com o referido diploma normativo, o Banco do Brasil S.A. e a Caixa Econômica Federal foram autorizados a adquirir participação em empresas de determinados ramos econômicos.⁵³ E, de acordo com o parágrafo único do art. 3º daquele diploma, essa

⁵² GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis. **Estruturas empresariais**, p. 17-52, in **Manual jurídico da construção civil**. GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis; PAOLA, Leonardo Sperb (coord.). Curitiba: Íthala, 2012, p. 49.

⁵³ Lei 11.908/2008. Art. 2º *O Banco do Brasil S.A. e a Caixa Econômica Federal, diretamente ou por intermédio de suas subsidiárias, poderão adquirir participação em instituições financeiras, públicas ou privadas, sediadas no Brasil, incluindo empresas dos ramos securitário, previdenciário, de capitalização e demais ramos descritos nos arts. 17 e 18 da Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de*

possibilidade foi estendida a sociedades do ramo da construção civil para a execução de empreendimentos imobiliários.⁵⁴

Nesse sentido adverte Margherita Coelho Toledo, em dissertação de mestrado na área de direito empresarial, apresentada perante a faculdade Milton Campos:

Tal norma [Lei 11.908] visa impedir a assunção, pelas referidas instituições financeiras, de qualquer risco decorrente de passivos relativos às empresas do ramo da construção civil, constituintes da SPE. Como os direitos e obrigações da SPE são dissociados de empresas do ramo da construção civil que venham a constituí-la, não haverá qualquer risco dos bancos investidores serem obrigados a honrar as obrigações daquelas.⁵⁵

Logo se vê que o objetivo precípua de sociedades dessa natureza é promover uma espécie de “associação empresarial”, de forma que o patrimônio individual das sociedades constituintes reste preservado em face de eventuais débitos e responsabilidades assumidas em face de negócios alheios ao objeto social específico das Sociedades de Propósito Específico.

Ocorre que, no que se refere à subcontratação na construção civil, o que parecia uma solução, pode acabar gerando problemas de ordem trabalhista. Tem sido comum a associação empresarial entre construtoras, por meio de Sociedades de Propósito Específico, com o objetivo de promover a realização de um determinado empreendimento imobiliário. Essas sociedades (geralmente “donas da obra”) passam então a contratar diretamente uma série de empreiteiras para realizar

1964, além dos ramos de atividades complementares às do setor financeiro, com ou sem o controle do capital social, observado o disposto no inciso X do caput do art. 10 daquela Lei. (Vide Decreto nº 7.509, de 2011)

⁵⁴ Art. 3º A realização dos negócios jurídicos mencionados nos arts. 1º e 2º desta Lei poderá ocorrer sob qualquer forma de aquisição de ações ou participações societárias previstas em lei. Parágrafo único. Os negócios jurídicos referidos no caput deste artigo com sociedades do ramo da construção civil serão realizados com empresas constituídas sob a forma de Sociedades de Propósito Específico – SPE para a execução de empreendimentos imobiliários, inclusive mediante emissão de debêntures conversíveis em ações.

⁵⁵ **A sociedade de propósito específico no âmbito do direito empresarial brasileiro.** Nova Lima: Faculdade de Direito Milton Campos/FDMC, 2009.

a construção do edifício. Isso pode se tornar um problema quando algum dos empregados dessas empreiteiras resolver demandá-las judicialmente. Neste caso, questiona-se a quem caberia a responsabilidade pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas, bem como se seria aplicável a disposição contida no art. 455 da CLT, que prevê “o direito de reclamação contra o empreiteiro principal” pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pelo subempreiteiro. Afinal, a existência da Sociedades de Propósito Específico (SPE) está vinculada à construção da obra. Finda esta, seria irrelevante falar em responsabilidade subsidiária de uma sociedade que já não mais existe. Essa situação pode se revelar um entrave ao trabalhador que recorre ao judiciário trabalhista em defesa de seus direitos.⁵⁶

Esse mecanismo de contratação de empreiteiras, por meio de Sociedades de Propósito Específico, com o objetivo de elidir responsabilidades, com efeito, tem sido utilizado por renomadas empresas construtoras para se manterem incólumes em face de eventuais demandas trabalhistas ajuizadas por empregados terceirizados. E a questão tem suscitado discussões perante os tribunais.⁵⁷

Já as empresas incorporadoras possuem como finalidade a congregação de interessados no negócio de construção e venda de unidades imobiliárias.⁵⁸ Em suma, suas atividades definem-se em geral pela obtenção de autorização junto ao proprietário do imóvel para realizar a construção de edifício, pela arrematação de

⁵⁷ Por exemplo, de acordo com o que se verifica na seguinte ementa: EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS. SOCIEDADES DE PROPÓSITO ESPECÍFICO (SPE). RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS. ABUSO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. As incorporadoras têm estruturado os empreendimentos imobiliários através de Sociedades de Propósito Específico - SPE. A formação desse tipo societário visa à segurança do próprio projeto e, conseqüentemente, dos mutuários, uma vez que seu objeto social visa exclusivamente a realização de determinada obra, assumindo obrigações exclusivas e autônomas em relação às demais pertencentes aos sócios. No entanto, as SPE's não servem para blindar os empreendedores, idealizadores do projeto, da responsabilidade por eventuais abusos a direitos individuais, cometidos por meio da máscara da personalidade jurídica autônoma da sociedade criada propositadamente. Assim, cabe ao Poder Judiciário averiguar, fiscalizar, as condutas das Sociedades de Propósito Específico - SPE e rechaçar, alijar, condutas abusivas cometidas em razão da sua autonomia em relação aos sócios e especificidade e autonomia do objeto social, com mais razão ainda em relação aos direitos sociais do trabalho, previstos no art. 7º da CF/88. Recurso ordinário conhecido e provido parcialmente. (TRT-16 RO 00650-2011-003-16-00-8, Relator: JOSÉ EVANDRO DE SOUZA, Data de Julgamento: 05/10/2011).

⁵⁸ REZENDE JÚNIOR, Nelson Couto. **Incorporação imobiliária**, p. 95-110. Alfredo de Assis Gonçalves Neto e Leonardo Sperb de Paola (coord.). **Manual jurídico da construção civil**. Curitiba: Íthala, 2012, p. 96.

interessados na aquisição de unidades autônomas e pela contratação da construção com empresa de engenharia.

A construtora, por sua vez, é a empresa contratada para executar a obra, ou seja, para levantar as paredes do edifício. Sob esse aspecto, atua a empresa construtora como verdadeira empreiteira, vez que a ela cabe entregar a obra pronta, à incorporadora contratante.

No dizer de Lais Lopes Martins do Amaral:

A obrigação assumida pelo construtor, ao firmar um contrato de construção, é uma obrigação de resultado, ou seja, seu compromisso não é apenas pela execução satisfatória da obra contratada. É seu dever entregar a obra pronta e acabada, a contento de quem a encomendou.⁵⁹

Dessa forma, subempreiteiras⁶⁰ seriam aquelas empresas eventualmente contratadas pela construtora principal para realizar determinadas etapas da construção do edifício. Por meio desta contratação viabiliza-se a terceirização na construção civil.

As empresas responsáveis pela construção de grandes empreendimentos imobiliários, em geral, não optam pela contratação direta de trabalhadores. Os diversos profissionais que laboram nos canteiros de obras, especialmente aqueles responsáveis pela execução propriamente dita do empreendimento⁶¹, são comumente subordinados não à construtora principal e sim a pequenas ou a médias subempreiteiras.

As empresas construtoras justificam esse “sistema de contratação” com base na grande variedade de profissionais de especialidades diferentes necessários para a consecução de uma obra. Somado a isso, estaria o fato de a construção civil ser dividida em diversas etapas bastante transitórias, o que obrigaria a contratante a

⁵⁹ AMARAL, Lais Lopes Martins do. **A responsabilidade civil do empreiteiro, do construtor e do incorporador**, p. 133-142. In **Manual jurídico da construção civil**. Alfredo de Assis Gonçalves Neto e Leonardo Sperb de Paola (coord.). Curitiba: Íthala, 2012, p. 133.

⁶⁰ O contrato de empreitada e subempreitada será objeto de abordagem no próximo tópico deste trabalho.

⁶¹ Segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (disponível em <http://www.mtecbo.gov.br>), são trabalhadores da construção civil, entre outros: trabalhadores na operação de máquinas de terraplanagem e fundações, trabalhadores de estruturas de alvenaria, montadores de estruturas de concreto armado, trabalhadores na operação de máquinas de concreto usinado, trabalhadores de montagem de estruturas de madeira, metal e compósitos em obras civis, trabalhadores de instalações elétricas e aplicadores de materiais isolantes.

despedir o grupo de trabalhadores contratados para a realização de determinada fase tão logo esta restasse concluída.

Assim, seria mais vantajosa a contratação de empreiteiras para a execução desses serviços transitórios, vez que a responsabilidade pela contratação dos trabalhadores restaria a cargo destas empreiteiras que desenvolvem serviços especializados. Apresenta-se, destarte, uma modalidade lucrativa de contratação, permitindo eliminar os gastos “intermediários”, como aqueles decorrentes da contratação e dispensa de trabalhadores. Ademais, argumenta-se que esse sistema favoreceria o próprio trabalhador, a quem interessa a estabilidade de trabalhar ao menos por um período relativamente prolongado para uma única empresa.

Ainda, segundo Nota Técnica elaborada pela Câmara Brasileira da Indústria da Construção ⁶²:

Outrossim, em razão das características inerentes à atividade econômica e da própria permissão legal, é fato a constituição de empresas especializadas, normalmente pequenas e médias, e algumas, até mesmo de grande porte, que congregam os citados profissionais qualificados, mediante vínculo de emprego permanente ou que possuem os equipamentos necessários que prestam serviços sucessivos para diversas empresas da Indústria da Construção.

Esse argumento apresentado na referida Nota Técnica, referente ao fato de as empresas especializadas, no caso, subempreiteiras, congregarem profissionais qualificados mediante vínculo de emprego permanente, embora pareça ir ao encontro dos interesses do trabalhador, deve ser visto com ressalvas.

Com efeito, há empreiteiras especializadas que detêm em seu quadro profissionais bastante qualificados e que possuem relativa solidez no mercado, vez que prestam serviços sucessivos para diversas empresas da Indústria da Construção. Neste caso, não haveria por que afirmar que os trabalhadores por elas contratados estariam mais sujeitos à precarização.

Não há ilegalidade no fato de determinadas empresas se especializarem em algumas atividades com a finalidade de oferecer um trabalho qualificado às grandes

⁶² Câmara Brasileira da Indústria da Construção. Nota Técnica. Ref: Procedimentos a serem observados na contratação de empresas prestadoras de serviços na construção civil. Brasília, 12 de abril de 2013. Disponível em <<http://www.cbic.org.br/sala-de-imprensa/noticia/cprtcbic-revisa-nota-tecnica-sobre-procedimentos-para-contratacao-de-empres>>, p. 2. Acesso em: 05/09/2013.

construtoras. Esse é o caso de empresas especializadas em tipos específicos de atividades, como por exemplo, locação e operação de máquinas de terraplenagem e fundação, impermeabilização e recuperação de fachadas.

Há, contudo, empresas que se formam sem qualquer estrutura e sem ao menos constituir um objetivo social específico. É o caso, por exemplo, da maioria das empreiteiras que se dedicam a atividades típicas da construção civil, como alvenaria, chapisco e reboco, entre outros. Nestes casos, pode-se dizer que falta razão à construtora para subcontratar, vez que, não sendo especializado o serviço, e não requerendo técnicas e profissionais altamente qualificados para operá-las, deveria ser executado pela própria construtora.

E é aí que se revela ser a especialização da empresa contratada um dos elementos indicadores de que se está diante de uma verdadeira terceirização de atividades, justificável sob o ponto de vista legal e social, e não diante de uma mera intermediação de mão de obra revestida de subcontratação de serviços.

Nessa linha argumenta Rodrigo de Lacerda Carelli ⁶³:

(...) indispensável para a caracterização da verdadeira terceirização, é a especialização da empresa contratada naquela área específica objeto do contrato. Este indicador decorre do próprio conceito de terceirização, que, convém lembrar, é a entrega de serviços a empresa especializada que melhor realizaria aquele serviço, concentrando a terceirizante naquilo que sabe fazer melhor. (...) a prestação de serviços para um único tomador é um indício de intermediação de mão de obra, pois denota a dependência econômica desse prestador com aquela empresa (...)

No ramo da construção civil, essa realidade é bastante comum, não só no que se refere à contratação de empreiteiras nada especializadas como também em relação a empreiteiras de constituição recente que, pouco conhecidas no mercado, não raras vezes prestam serviços a um único empreendimento e tendem a “fechar as portas” quando da finalização destes. Afinal, a dificuldade de manutenção de subempreiteiras sem qualquer especialização revela-se em face da concorrência

⁶³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão de obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 135-136.

verificada no setor, como é o caso daquelas que prestam serviços de alvenaria estrutural, executáveis por qualquer empresa de construção.

Diante desse quadro, verifica-se estar ocorrendo, no setor da construção civil, uma espécie de esvaziamento da finalidade da terceirização, mormente considerando o imperativo constitucional de que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano, deve observar, entre seus princípios, a função social da propriedade (art. 170, CF, III) ⁶⁴.

A situação se torna ainda mais complexa em face de posicionamento assumido por parte da doutrina e da jurisprudência, no sentido de que não se aplicam às subcontratações realizadas na construção civil, as limitações aplicáveis à terceirização, vez que desta não se trata e sim de mera empreitada ou subempreitada ⁶⁵, submetida exclusivamente aos preceitos insculpidos no art. 455 da CLT ⁶⁶.

3.3 TERCEIRIZAÇÃO E EMPREITADA

⁶⁴ A função social da propriedade privada encontra-se prevista na Constituição da República como um dos princípios da atividade econômica (art. 170, II e III). José Afonso da Silva, citando Karl Renner, aduz que *a função social da propriedade se modifica com as mudanças na relação de produção* (SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 282). Sobre o tema, Inocêncio Mártires Coelho, ressaltando a importância do princípio da função social da propriedade para estabelecer um equilíbrio entre a livre iniciativa e os ideais de justiça social, afirma que *o valor função social da propriedade incorporou-se de vez à nossa experiência constitucional, figurando em pelo menos quatro dispositivos da Constituição de 1988 — art. 5º, XXIII; art. 170, III; art. 182, § 2º; e no caput do art. 186 —, evidenciando, assim, a nossa preocupação em construir um Estado de Direito verdadeiramente democrático, no qual, sem preferências expressas ou camufladas, possuem a mesma dignidade constitucional tanto os valores sociais do trabalho quanto os da livre iniciativa, erigidos que foram em fundamentos da República Federativa do Brasil no primeiro artigo da Constituição. Posta a questão nesses termos, evidencia-se desde logo ou prima facie uma tensão (...) entre o núcleo essencial do direito de propriedade e a submissão do seu exercício ao interesse social, um e outro dotados de igual proteção constitucional (...)* (BRANCO, Paulo Gonet, COELHO, Inocêncio Mártires; MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 1407-1408).

⁶⁵ Nesse sentido, posicionam-se Isabella Bitencourt Mäder Gonçalves e Tais D'Amico Bonet: (...) *o art. 455 da CLT é o permissivo legal para contratar, de forma lícita, uma subempreiteira ainda que seja para o desenvolvimento da atividade-fim da empresa contratante (empreiteira)* (**Questões trabalhistas na construção civil**, p. 259-286, in, **Manual jurídico da construção civil**, GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis; PAOLA, Leonardo Sperb (coord.). Curitiba: Íthala, 2012, p.272).

⁶⁶ *Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.*

No Brasil, a terceirização, na forma como praticada atualmente, passou a fazer parte do mundo jurídico em período relativamente recente.⁶⁷ Parte da doutrina, porém, aponta a previsão da empreitada e da subempreitada, pelo direito brasileiro, como a primeira alusão jurídica sobre a subcontratação de mão de obra.⁶⁸

No âmbito do direito civil, o contrato de empreitada é comumente classificado como uma das espécies de “contratos de serviços”.⁶⁹ Não obstante, há especificidade entre os conceitos de terceirização de serviços com a empreitada e subempreitada. As duas situações contratuais, embora apresentem semelhanças, são essencialmente distintas em face da natureza do objeto contratado. Nesse sentido, a doutrina faz referência à empreitada como um contrato de serviço excluído do âmbito da atividade de prestação de serviços.⁷⁰

O contrato de empreitada se caracteriza pela transferência da responsabilidade pela execução e entrega de determinada obra ou tarefa a outrem, o que abrange, inclusive, a utilização de trabalhadores contratados diretamente pelo empreiteiro. Neste tipo de contrato, destaca-se a obrigação de entrega, de resultado. A empreitada destina-se, portanto, a uma realização específica, seja de uma obra ou de determinado serviço. Exaurido seu objeto, ou seja, cumprida a tarefa a que se obrigou o empreiteiro, considera-se superado o objeto negocial.

Referindo-se à prestação de serviços, Fábio Ulhoa Coelho traz a seguinte consideração:

Para os economistas, a atividade de prestação de serviços é conceito amplo, correspondente a importante segmento da economia, do qual se excluem apenas a agropecuária e a indústria. (...) Para o direito privado, é mais estreito ainda, porque abrange apenas as atividades de proporcionar ao destinatário comodidades ou utilidades imateriais.

Nem todas as atividades consideradas “serviços” para o direito privado são exploradas mediante contratos de serviços. A de estacionamento de veículos, por

⁶⁷ Ver item 2.3 deste trabalho.

⁶⁸ Maurício Godinho Delgado, em referência ao tema, adverte: “a CLT fez menção a apenas duas figuras reconhecidas como subcontratação de mão-de-obra: a empreitada e a subempreitada (art. 455), englobando também a figura da pequena empreitada (art. 652, “a”, III, CLT).” **Curso de direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 429.

⁶⁹ COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Civil**, v.3. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 276.

⁷⁰ COELHO, F. U. Obra citada, p. 278.

exemplo, explora-se mediante contrato de depósito. Ademais, há hipóteses de contratos de serviços não inseridas no âmbito dessas atividades, como a empreitada.⁷¹ Logo se vê que um dos elementos de diferenciação entre a empreitada e a prestação de serviços é a materialidade da atividade prestada, esta característica da empreitada. Em segundo lugar, tem-se que a prestação de serviços é marcada pela pretensão de continuidade. Isso significa dizer que, enquanto na empreitada a contratação se realiza em torno de determinado objeto, na terceirização, procura-se transferir a outrem a prestação de serviços de forma indeterminada, vez que não há um objeto a ser concluído.

A par dessas diferenças apontadas entre contrato de empreitada e contrato de prestação de serviços, deve-se ressaltar que a transferência de atividades a “terceiros” deve ser compreendida como uma forma de gestão empresarial, cuja consequência se reflete na flexibilização das relações de trabalho. Significa dizer que a terceirização é muito mais do que uma mera forma de contratação; apresenta-se como uma tendência organizacional resultado dos influxos da globalização e das modificações no sistema de produção, associados ao desenvolvimento de novas tecnologias⁷². Disso se conclui ser inviável atrelar sua comparação em relação à empreitada apenas no que tange a aspectos contratuais.

Em síntese, é possível afirmar que parte do conceito de terceirização, na forma como hoje verificada, decorre de sua inserção como modelo de gestão da produção, em escala mundial. Não é adequado que a terceirização seja compreendida apenas como uma forma de contratação de serviços, mas também como um fenômeno da organização produtiva que adquiriu grande expressividade nas últimas décadas do século XX, com tendência à expansão.

⁷¹ COELHO, F. U. Obra citada, p. 278.

⁷² Nesse sentido, Paul Singer argumenta que *talvez melhor que a palavra ‘desemprego’, ‘precarização do trabalho’ descreve adequadamente o que está ocorrendo. Os novos postos de trabalho, que estão surgindo em função das transformações das tecnologias e da divisão internacional do trabalho, não oferecem, em sua maioria, ao seu eventual ocupante as compensações usuais que as leis e contratos coletivos vinham garantindo. (...) Uma única empresa grande necessita muitas vezes dos serviços em tempo completo de uma equipe profissional, seja de contabilidade, de vigilância, de fornecimento de refeições (...). Outrora a empresa empregava a equipe. Hoje ela prefere que a equipe se constitua em pequena firma e lhe preste os serviços. (...) A estratégia empresarial que leva a estes resultados foi interpretada nos seguintes termos: ‘A flexibilidade externa procura traduzir para a gestão do pessoal o que representa o método do just-in-time na gestão de estoques. Trata-se de evitar estoques de mão de obra sem utilidade imediata (...)’ (André Gorz) O que derrotou os sindicatos e os obrigou a aceitar a precarização foi a mobilidade que o capital adquiriu na segunda etapa da globalização. (Globalização, precarização do trabalho e exclusão social. In **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas**. São Paulo: Contexto, 2001, p. 24-28).*

Já a empreitada, em geral, não assume essa dimensão tão expressiva em termos de organização da produção. Trata-se de fato de uma espécie de contrato de prestação de serviços, aplicável aos mais variados setores da economia, porém, destinada, em geral, à realização de uma obra ou de uma tarefa específica. Possui campo de aplicação, portanto, evidentemente mais restrito que o contrato de prestação de serviços.

No âmbito da construção civil, contudo, a realidade é diferente. Nesse campo da indústria, tem se verificado uma verdadeira massificação da contratação de subempreiteiras por meio de contratos de empreitada. A regra é a empreitada e a exceção, a prestação de serviços. O que acontece é que quase a totalidade das atividades inerentes a um projeto de construção civil, mormente em empreendimentos imobiliários para a construção de edifícios, é repassada a empresas menores, as chamadas empreiteiras.

Nesse sentido, tem-se que a subcontratação de serviços, na construção civil, por intermédio das subempreitadas, adquiriu contornos semelhantes à terceirização levada a efeito por meio de contratos de prestação de serviços “stricto sensu”. Assim, vez que insere a empreitada como um modelo de gerenciamento da produção, no âmbito daquele setor, não se deve tratá-la como mera espécie contratual e sim também, em certa medida, como um fenômeno de grandes proporções, tal como ocorre hoje com a terceirização.

Isso significa que eventuais diretrizes jurídicas impostas para delimitar a utilização da terceirização e evitar a precarização das relações de trabalho que dela possam decorrer, também devem ser levadas em consideração quando da análise da contratação, em grande escala, de empreiteiras especializadas. Afinal, a semelhança entre as duas formas de subcontratação indica uma possível aproximação, também, no que tange a sua repercussão nas relações de trabalho.

Nesse sentido é que parte da doutrina se refere à empreitada como a forma pela qual se realiza a terceirização na construção civil.⁷³ A jurisprudência, em geral,

73 Marcia José da Silva, em monografia intitulada **Terceirização das Atividades na Construção Civil**, publicada em 2012 no Rio de Janeiro. Acessível em <http://marciajosesilva.blogspot.com.br/2012/05/terceirizacao-das-atividades-na.html>, aduz que “(...) visando o aquecimento do mercado e a preservação do emprego, a terceirização foi recepcionada na Construção Civil por meio da empreitada, legalmente prevista no Art. 455 da CLT.”

também acompanha esse entendimento.⁷⁴ Não deixa de ser a empreitada na construção civil uma forma de terceirização, vez que esta nada mais é do que uma das formas de flexibilização do trabalho levada a efeito por meio de contratos flexíveis, dentre os quais, o contrato de empreitada.⁷⁵

3.4 CONTROVÉRSIAS SOBRE A LICITUDE DA SUBCONTRATAÇÃO

No embate a respeito dos limites à terceirização nos canteiros de obra, bem como acerca da linha de diferenciação entre terceirização, empreitada e subempreitada, destacam-se duas questões de grande relevância: a possibilidade de aplicação dos conceitos de atividade fim e de atividade meio como elementos norteadores da licitude da terceirização na construção civil, à luz da Súmula nº 331 do TST, bem como a delimitação entre subcontratação de serviços e intermediação de mão de obra.

No âmbito judicial, essas questões têm sido objeto de acirradas controvérsias, não existindo um posicionamento unânime sobre o assunto⁷⁶. Isso se deve em parte ao fato de que a questão central, referente à licitude da terceirização, sequer chega a ser discutida na maioria das demandas individuais. Em geral, o objeto destas recai sobre questões conexas, como a responsabilidade da tomadora pelos débitos trabalhistas pleiteados. Afinal, faltaria interesse de agir ao trabalhador para, individualmente, postular a condenação da empresa a se abster de terceirizar sua atividade fim.

⁷⁴ A exemplo de orientação consignada em acórdão publicado no site do TRT da 1ª Região, de lavra do Desembargador Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. PROCESSO: 0000791-41.2010.5.01.0203 – RTOOrd.

⁷⁵ DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia. **Terceirização e precarização: o binômio antissocial em indústrias**, p. 97-118. DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia (org) **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. Boitempo Editorial, p. 103.

⁷⁶ No que diz respeito às ações civis públicas ajuizadas pelo MPT em face de construtoras e que versam sobre a temática terceirização, encontram-se orientações eminentemente antagônicas. Como por exemplo, sentença que reconheceu a ilicitude de terceirização em atividade fim, mesmo no âmbito das empresas de construção civil (ACP nº 00412.2012.136.23.00-4, ajuizada pela PTR 23ª Região em face de Construtora Norberto Odebrecht S/A) e, em contrapartida, decisão proferida pelo TRT da 18ª Região, em sede de RO (ACP nº 0000622-29.2011.5.18.0241) considerou lícita a terceirização de atividades-fim em empresas de construção civil.

Em geral, costuma-se requerer a responsabilização subsidiária da contratante e nunca o reconhecimento de vínculo em face da construtora principal. Como a questão da licitude da terceirização no caso em tela sequer chega a ser discutida, corre-se o risco de permanecer a falsa impressão de que a terceirização das atividades-fim de empresas do ramo da construção civil é aceita pela jurisprudência brasileira. Para enveredar a prática reiterada nos canteiros de obra, muitas empresas de construção, com o objetivo de legitimar a descentralização da cadeia produtiva, frequentemente recorrem a uma interpretação equivocada do art. 455 da CLT, como se este estivesse a autorizar, indiscriminadamente, a terceirização de serviços em atividades finalísticas.

Uma rápida análise da jurisprudência produzida em relação ao tema dá conta de que não há uniformidade quanto à aplicação dos critérios de responsabilização de empreiteiras e subempreiteiras. Ora se decide pela responsabilização subsidiária da construtora principal pelos débitos trabalhistas da subempreiteira, com respaldo na súmula 331 do TST, ora interpretando o art. 455 da CLT como fundamento à responsabilização solidária entre empreiteiro e subempreiteiro.⁷⁷

Da mesma forma, a doutrina também não se apresenta uníssona e tampouco há clareza e uniformidade na aplicação de normas relacionadas ao tema, especialmente por órgãos como a fiscalização do trabalho. Assim é que em 2008 o Ministério do Trabalho e Emprego (Secretaria de Inspeção do Trabalho) editou a Nota Técnica nº 88, considerando lícita a terceirização de atividade-fim na indústria da construção civil. Porém, em 2012 esse posicionamento foi revisto mediante a edição da Nota Técnica nº 394⁷⁸, que cancelou a NT nº 88.

⁷⁷ Por exemplo, no processo nº 00850.2009.003.13.00-2, em trâmite perante o TRT da 13ª Região, decidiu-se pela responsabilidade subsidiária da contratante, com base na culpa in elegendo. Já em julgamento proferido pelo TRT da 9ª Região (processo nº 10166-2002-002-09-00-8), consignou-se expressamente que a empreiteira deve responder solidariamente pelos créditos trabalhistas devidos pela subempreiteira, sob o argumento de que *quando se verifica a terceirização de etapas do processo de construção concernente à atividade-fim empresarial, tal circunstância não é albergada pelo Enunciado 331 do C. TST* (TRT-PR-10166-2002-002-09-00-8-ACO-21949-2004; relator: Rosalie Michaele Bacila Batista, Publicado no DJPR em 01-10-2004).

⁷⁸ Com essa Nota Técnica pelo MTE, restou consolidada, neste órgão, a orientação de que *na ausência de critério legislativo específico e expresso ou de norma imunizadora, não cabe afastar, no âmbito da construção civil, a aplicação dos critérios distintivos entre as atividades meio e fim para fins de determinar a legalidade ou não das terceirizações.*

Isabella Bittencourt Mäder Gonçalves Tais D'Amico Bonet bem elucidam a questão:

(...) em se tratando da hipótese de contrato de subempreitada, cabe assinalar que a jurisprudência trabalhista ainda não se posicionou de forma definitiva a respeito da matéria. Um dos entendimentos é no sentido de que esse contrato também é englobado pela Súmula n. 331, do TST, a qual, como já comentado, veda a terceirização de atividade-fim da empresa. Por outro lado, há quem defenda que a subempreitada, por possuir regulamentação própria (art. 455 da CLT), escapa ao alcance da Súmula.⁷⁹

Logo se vê, portanto, que não há coerência e razoabilidade ante a tratativa do tema, gerando, em consequência, interpretações precipitadas e em desarmonia com as diretrizes estabelecidas pelo ordenamento jurídico pátrio.

Embora atualmente, em linhas gerais, a inspeção do trabalho repudie a terceirização desenfreada na construção civil, já se verifica que as autuações no setor estão mais relacionadas a irregularidades encontradas no meio ambiente do trabalho, do que propriamente à terceirização em desconformidade com os limites estabelecidos pela Súmula nº 331 do TST. Há uma maior aceitação, neste sentido, da licitude do mencionado fenômeno nos canteiros de obra, mesmo em se tratando de atividade-fim.

Em geral, aqueles que adotam como posicionamento a licitude da terceirização desenfreada na construção civil, o fazem com base em interpretação extensiva do art. 455 da CLT. Como a produção doutrinária a respeito do assunto é escassa, os argumentos a favor da terceirização nesse ramo da economia são em geral desenvolvidos perante os tribunais, onde desponta clara a “conflitividade” de interesses, da qual muitos empregadores se valem para tentar impor uma visão nitidamente pró-capital em detrimento dos valores sociais do trabalho.⁸⁰

⁷⁹ BONET, Tais D'Amico; GONÇALVES, Isabella Bittencourt Mäder. **Questões Trabalhistas**, p. 259-286, in **Manual Jurídico da Construção Civil**. GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis; PAOLA, Leonardo Sperb de (coord.). Curitiba: Íthala, 2012, p. 271.

⁸⁰ Veja-se, por exemplo, decisão proferida em sede de Recurso Ordinário, pelo Tribunal Superior do trabalho, em que se declara que *os serviços de construção civil (...) têm regulamentação própria, que autoriza a terceirização por meio de empreitada e subempreitada, o que, a princípio, afasta a ideia de ilicitude da terceirização dos serviços* (TST – RO 204-38.2011.5.18.000, Data de julgamento 17.04.2012, Relator Ministro Pedro Paulo Manus, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de publicação DEJT 20.04.2012).

No entanto, tendo-se em vista a necessidade de adequar a interpretação das normas aos seus fins sociais e, ainda, ao ordenamento jurídico como um todo, parece mais coerente a interpretação restritiva acerca das hipóteses de contratação por subempreitada.

Os contratos de subempreitada, na medida em que têm por objeto a delegação de execução de parte da obra a terceiros, implicando na descentralização do processo produtivo e na quebra do modelo clássico de relação de emprego,⁸¹ representam uma forma de subcontratação equiparável à terceirização de serviços. Nesse sentido, em princípio, seria aplicável aos contratos de subempreitada firmados no âmbito da construção as disposições contidas na Súmula n. 331 do TST. Porém, a questão não se apresenta de tão simples solução, vez que o setor da construção civil, mormente o ramo compreendido pelas edificações, aí incluídos os empreendimentos imobiliários, possuem certas peculiaridades que devem ser levadas em consideração. Uma destas peculiaridades, diretamente relacionadas ao tema em questão, diz respeito à inviabilidade econômica e técnica de as edificações dos grandes empreendimentos imobiliários serem executadas, integralmente, por uma só construtora. Vale dizer, há situações em que se faz “terceirizar” determinados serviços, mesmo que isso implique delegação a terceiros da execução de atividades finalísticas a uma empresa de construção.

É o caso, por exemplo, das etapas de terraplanagem e fundação, que exigem máquinas caras e mão de obra altamente especializada para sua execução. O Auditor Fiscal do Trabalho, Aldo Branquinho Barreto, em alusão ao tema, refere-se da seguinte forma:

Não é razoável querer que uma pequena ou média empresa possua todo o conhecimento e equipamentos para projetar e executar as mais diversas atividades da complexa indústria da construção civil. Um bom exemplo seria a fundação de um prédio, principalmente em terreno instável. Poucas construtoras possuem conhecimento técnico, pessoal treinado e equipamento para a execução dessa fase inicial da obra, que dura de três a quatro meses. Assim, surgiram construtoras especializadas na execução desse serviço a outras construtoras, de pequeno e médio porte. É o caso típico de terceirização, por meio de empreitada. Entretanto, ela não ocorre na atividade-fim do contratante, que não se dispôs a executar

⁸¹ Ressalte-se que, com a subcontratação de empreiteiras, resta estabelecida a figura do tomador contratante (construtora responsável pela construção da obra) e do contratado (subempreiteira) responsável pela admissão dos trabalhadores que prestarão serviços em favor daquele.

tal serviço, seja pela falta de equipamentos ou de conhecimento técnico, embora também atue no ramo da construção civil.⁸²

De tudo isso se conclui, portanto, que a mera referência à subempreitada no art. 455 da CLT, com previsão da responsabilização entre empreiteiro principal e subempreiteiro pelos créditos trabalhistas, não deve ser interpretada como um permissivo legal liberatório da terceirização na construção civil de forma irrestrita. Em contrapartida, esta conclusão também não deve dar lugar a uma aplicação automática das diretrizes insculpidas na Súmula 331 do TST. Há que se considerar que o setor da construção civil e, em especial, aquele representado pelas edificações dos grandes empreendimentos imobiliários, possui características peculiares que, em determinada medida, impõem uma reconsideração da diretriz sumular referente aos limites da terceirização. Em outros termos, tem-se que, em relação à indústria da construção civil, não deve vigor a estrita orientação de que a terceirização de atividades-fim implica necessariamente em ofensa ao ordenamento jurídico, a caracterizar a ilicitude da prática.

Porém, se o critério “atividade fim e atividade meio” não é suficiente para delimitar os contornos da licitude de uma prática “terceirizante” na construção civil, impõe-se admitir a necessidade de eleição de um critério condizente com a realidade no setor, com vistas a evitar que a subcontratação se torne objeto apenas da eliminação de custos, em flagrante ofensa aos valores sociais do trabalho. Parece conveniente que esse critério norteador seja traçado a partir da especialização da atividade, capaz de justificar a real necessidade de terceirização ou subcontratação de determinadas etapas da obra.

Nesse sentido, serviços passíveis de terceirização ou mesmo de subempreitada podem ser exemplificados como sendo os seguintes: a) fundação; b) terraplanagem; c) instalação de elevadores; e) esquadrias de alumínio; f) placas de gesso; g) instalação de vidros e portas; h) colocação de assoalhos e pisos; i) impermeabilização e j) pavimentação, além da limpeza e outras atividades de finalização da obra. Essa foi a diretriz anunciada em recente acordo judicial firmado entre o Ministério Público, representado pela Procuradoria regional do trabalho da 3ª

⁸² BARRETO, Aldo Branquinho. **Terceirização na Construção Civil**. Disponível em <https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos>; acesso em 02.10.2013.

Região, e a construtora MRV, nos autos da ação civil pública n. 018562001.109.03.00-0.⁸³

Em relação às atividades supracitadas, torna-se razoável, sob o ponto de vista econômico e empresarial, a existência de empreiteiras autônomas, especializadas na prestação ou realização de determinado serviço. Afinal, o mercado de fato comporta empresas verdadeiramente especializadas que, por se concentrarem em determinada atividade, prestam um serviço de qualidade e possuem em seus quadros profissionais bem treinados.

Em contrapartida, empreiteiras sem qualquer estrutura financeira ou material, destinadas a prestar qualquer tipo de serviço e, em geral, serviços que podem facilmente ser executados por qualquer construtora, tendem a atuar como mera fornecedoras de mão de obra. Em geral, os serviços por elas executados dizem respeito à construção propriamente dita dos edifícios, mediante atividades de alvenaria, reboco, chapisco e emboço. Como não requerem alto grau de especialização podem, em tese, ser prestadas por qualquer empresa recentemente constituída, não exigindo investimentos de elevada monta. Porém, essas circunstâncias geram como consequência a grande probabilidade de estas empresas se extinguirem tão logo termine a obra para a qual foram contratadas, resultando em um verdadeiro calote aos créditos trabalhistas de seus empregados.

Considerando ainda a existência de estudos que apontam para o fato de a terceirização ser fonte da precarização do trabalho⁸⁴, esta prática de contratação

⁸³ No referido acordo, restou consignado que *consideram-se passíveis de contrato de empreitada e subempreitada (...) a prestação de serviço nas seguintes atividades: a) terraplenagem e movimentações de terra; b) fundações e estruturas de sustentação; c) instalações elétricas e hidrossanitárias; d) impermeabilizações e coberturas; e) aplicações e montagens de gesso; f) pinturas e revestimentos; g) estruturas de contenções; h) gás e incêndio; i) urbanizações e paisagismo; j) locações e marcações de obra; k) vigilância; l) limpeza e organização; m) esgoto e águas pluviais; e n) atividades em que a instalação e ou aplicação seja de responsabilidade do fornecedor ou do vendedor do produto. Incluem-se ainda no permissivo deste tópico as atividades decorrentes de tecnologias não dominadas pelas COMPROMISSÁRIAS e que exijam especialização por sua natureza.* O documento correspondente a esse acordo judicial, na medida em que representa marco histórico importante no processo de discussão entre empresários e entidades de proteção aos trabalhadores sobre as atividades passíveis de terceirização na construção civil, encontra-se anexo ao presente trabalho.

⁸⁴ Esses diversos estudos podem ser encontrados em banco de dados do projeto de pesquisa *Trabalho, flexibilização e precarização: (re) construindo conceitos a luz de estudos empíricos*, sob a coordenação de Graça Druck e apoio do CNPq, disponível em www.flexibilizacao.ufba.br. Como exemplo, cita-se o seguinte excerto de um dos trabalhos desenvolvidos no âmbito daquele projeto: *Quando examinadas as condições de realização destes serviços, aparecem, ainda mais, as inconsistências do discurso gerencial. Em primeiro lugar, 65% das empresas não têm um setor especializado para acompanhamento das contratadas. E, para as que declararam tê-lo, apenas 33%*

deve ser admitida somente em hipóteses excepcionais, quando verificada sua real necessidade. Não é o caso, entretanto, da maioria das subcontratações operadas atualmente nos canteiros de obras, onde se constata a existência de uma série de empreiteiras exercendo atividades sem nenhuma especialização e, portanto, perfeitamente executáveis pela construtora principal.

*possuem um "setor de contratos e 20%, uma "comissão de acompanhamento". No que diz respeito à segurança e à saúde, entre 80% a 100% das empresas declaram que há um controle sobre "exames médicos, exames periódicos, exame demissional e uso de EPI (Equipamento de Proteção Individual)". Contudo, apenas 9% delas controlam o "treinamento em segurança industrial", item que assume importância crucial num contexto de crescente terceirização de atividades nas áreas de operação e produção, bem como nas áreas de manutenção. (...) Além disso, várias pesquisas revelam que com a terceirização há uma diminuição da massa salarial, uma vez que, na maioria dos casos, a mesma atividade/função é realizada por terceiros com salário menor. Também, muitos dos trabalhadores de terceiras não têm a mesma qualificação daqueles que eram contratados diretamente, nem receberam o treinamento adequado pela empresa contratante, conforme declarado pela maior parte das empresas investigadas (BORGES, Angela M.; DRUCK, Maria da graça; FRANCO, Angela M.; FRANCO, Tânia. **Mudanças de gestão, precarização do trabalho e riscos industriais.** Cad. CRH., Salvador, n.21. p.68-89, jul./dez.1994).*

4 TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

4.1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E TUTELA NORMATIVA NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Os canteiros de obras de todo o país contam atualmente com uma perspectiva contrastante: o elevado número de acidentes de trabalho, associado ao menosprezo em relação às normas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, contrapõe-se aos ditames da ordem jurídica nacional, erigida sobre os ideais da justiça social e dos valores sociais do trabalho.

A ocorrência de acidentes de trabalho em quantidade elevada é tema de preocupação em âmbito internacional. Estatísticas da Organização Internacional do Trabalho revelam que, anualmente, ocorrem cerca de 270 milhões de acidentes do trabalho, em todo o mundo, sendo que, destes, 2,2 milhões resultam em morte.⁸⁵ Em face desta lamentável realidade, o Brasil ocupa lugar de destaque. Na década de 1970, o país foi considerado campeão em número de acidentes do trabalho. Dos 12.996.796 trabalhadores formais, 1.869.689 sofreram acidente do trabalho e, em 4.001 desses casos, o resultado foi fatal.⁸⁶

Segundo dados oficiais da Previdência Social, em 2009, foram registrados 723.452 acidentes do trabalho no Brasil, 2.496 destes com morte. Evidente que desde 1975 as perspectivas relacionadas à segurança no trabalho melhoraram bastante, mormente considerando os cerca de 41.207.546 trabalhadores formais. Contudo, ainda há bastante a melhorar, especialmente no que se refere ao meio

⁸⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 252-253.

⁸⁶ OLIVEIRA, S. G. Obra citada, p. 255.

ambiente do trabalho no setor da construção civil. Neste setor, os números ainda preocupam. Também de acordo com dados oficiais divulgados pela Previdência Social, em 2010, o setor da construção civil apresentou o segundo maior número em acidentes do trabalho, com 54.664 ocorrências, atrás apenas do setor industrial de produção de alimentos e bebidas.⁸⁷ Já de acordo com estimativas da Organização Internacional do Trabalho, dos 355 mil acidentes de trabalho com morte que ocorrem anualmente no mundo inteiro, 60 mil deles acontecem em obras de construção.⁸⁸

A consideração do meio ambiente do trabalho como direito fundamental do trabalhador começou a se desenvolver em período relativamente recente. Somente em 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), é que as questões afetas à segurança e saúde dos trabalhadores passaram a ser compreendidas como um direito do trabalhador, a ser garantido pelo Estado. O preâmbulo de sua Constituição alertava para a necessidade de “proteção dos trabalhadores contra as enfermidades gerais ou profissionais e os acidentes resultantes do trabalho”.⁸⁹ Contudo, a noção da proteção ao meio ambiente do trabalho como um direito fundamental passou a adquirir maior subsistência somente com a aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1948. Nas palavras de Cláudio Brandão:

Ela introduziu um novo conceito na ordem dos debates no plano internacional, na medida em que incorporou a concepção da dignidade como fundamento dos direitos humanos, o que mais tarde veio a ser incluído em todos os tratados e declarações de direitos humanos, mesmo que predominantemente voltada para a proteção das liberdades e consagradora da ideia da existência de uma ética universal a nortear a ação dos Estados de maneira a assegurar garantias dirigidas à proteção do ser humano.⁹⁰

⁸⁷ Dados disponíveis em <http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/secao-iv-acidentes-do-trabalho-tabelas/>; acesso em 11.10.2013.

⁸⁸ Informações retiradas do Documento de Trabalho 200, disponível no endereço http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt_200_port.pdf.

⁸⁹ BRANDÃO, Cláudio. Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador. Revista do Tribunal Regional do trabalho da 1ª Região, n. 1. Rio de Janeiro: TRT 1ª Região, 1970, p.89. Disponível em www.trt1.jus.br.

⁹⁰ Obra citada, p. 90.

Com essa ideia de dignidade como fundamento dos direitos humanos, afirma-se a noção de indivisibilidade

(...) que impôs um tratamento atribuído aos direitos sociais no mesmo patamar daquele referente aos direitos civis e políticos, cuja doutrina já se consolidara no sentido de sua importância para a garantia da dignidade humana. O enfoque voltou-se não apenas para a obtenção da saúde do trabalhador, mas para a sua integração “[...] com o homem, o ser humano dignificado e satisfeito com a sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho, que pretende, enfim, qualidade de vida” e deve ser colocado como valor primeiro a ser objeto da proteção do Estado, não mais podendo ser visto apenas como um elemento no processo de fabricação (...) ⁹¹

Contudo, foi somente com o desenvolvimento da “etapa da qualidade de vida do trabalhador” ⁹² que o direito à proteção ao meio ambiente do trabalho passou a ser mais bem compreendido como condição para a realização da dignidade. Para Sebastião Geraldo de oliveira “a dignificação do trabalho inverte a ordem de apreciação, colocando o homem como valor primeiro, em função do qual está estruturada a ordem econômica e social”. Desta ideia se depreende que a ordem econômica e social deve ser meio para a realização de um trabalho digno, para o que a proteção ao meio ambiente de trabalho torna-se fundamental.

Nessa mesma alinha, sinaliza a Organização Internacional do Trabalho, ressaltando ainda a relação entre saúde e segurança no trabalho e as mudanças globais de ordem socioeconômica:

A Agenda da OIT para o Trabalho Digno constitui uma resposta concreta aos desafios atuais. Entende-se por trabalho digno o direito a um trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade,

⁹¹ BRANDÃO, Cláudio. **Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador**. Revista do Tribunal Regional do trabalho da 1ª Região, n. 1. Rio de Janeiro: TRT 1ª Região, 1970, p.91. Disponível em www.trt1.jus.br.

⁹² Sebastião Geraldo de Oliveira propõe o estudo da evolução do direito à saúde do trabalhador não apenas sob o ponto de vista cronológico, mas *de acordo com o pensamento dominante a respeito da relação saúde-trabalho em cada época*. Desta forma, analisa a perspectiva histórica de desenvolvimento da proteção à saúde do trabalhador, dividindo-a em quatro etapas: da medicina do trabalho, da saúde ocupacional, da saúde do trabalhador e, por fim, da qualidade de vida do trabalhador. Quanto a esta última, afirma o autor: *(...) pretende-se avançar além do paradigma da saúde do trabalhador: busca-se a integração deste com o homem, o ser humano dignificado e satisfeito com a sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho, que pretende, enfim, qualidade de vida no sentido amplo*. (**Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 70-75**).

segurança e dignidade humana. O trabalho digno é indispensável em tempos de crise. O trabalho só poderá ser digno se for seguro e saudável. Um trabalho bem remunerado, mas desenvolvido em condições pouco seguras, não é digno. Um trabalho exercido livremente, mas que expõe os trabalhadores a perigos para a saúde, não é digno. Um contrato de trabalho equitativo que preveja a realização de tarefas prejudiciais ao bem-estar do trabalhador não é um trabalho digno. O trabalho digno é necessariamente um trabalho seguro.⁹³

No Brasil, o meio ambiente do trabalho possui resguardo constitucional. É assim que no art. 170 da Carta Suprema, a defesa do meio ambiente apresenta-se como um dos princípios da ordem econômica. Já o seu art. 200, VIII, faz referência expressa à necessidade de proteção ao meio ambiente do trabalho. Em seu art. 225, preconiza-se que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (...)”. Por fim, o art. 7º, XXII, consagra expressamente como um direito do trabalhador, a redução dos riscos inerentes ao trabalho.⁹⁴

Em âmbito infraconstitucional, por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seu capítulo V, intitulado “Da segurança e da medicina do trabalho”, estabelece diretrizes a serem observadas em relação ao cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tanto por parte das empresas, quanto por parte dos empregados. Estabelece ainda, em linhas gerais, a competência dos órgãos de fiscalização em relação à matéria de saúde e segurança no trabalho, bem como um sistema integrado de ação entre órgãos do executivo, empresas e trabalhadores, com foco na prevenção de acidentes.

Em suma, o diploma celetista estabelece normas de caráter genérico, no sentido de se referirem, de forma inespecífica, a determinadas situações verificáveis no meio ambiente do trabalho, incluindo aí máquinas e equipamentos de proteção, mas sem considerar especificamente um determinado setor de trabalho ou atividade econômica em particular.⁹⁵ A atribuição relativa à instituição de normas específicas

⁹³ **Saúde e vida no trabalho:** um direito humano fundamental. Organização internacional do Trabalho, 2009, p. 11. Disponível em www.ilo.org. Acesso em 04.11.2013.

⁹⁴ Constituição da República, 5 de outubro de 1988.

⁹⁵ Ressalte-se que não se leva em conta as disposições especiais sobre duração e condições de trabalho, previstas no Título III do diploma celetista, vez que estas não dizem especificamente respeito a normas de segurança e saúde no trabalho.

foi conferida ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, que o fez por meio da edição de Normas Regulamentadoras – NR.⁹⁶

Especificamente direcionada ao setor da construção civil, destaca-se a Norma Regulamentadora nº 18, intitulada “Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção”.⁹⁷

A normatização sobre o tema conta também com publicações da Organização internacional do Trabalho (OIT), entre as quais, o Documento 200, intitulado “Segurança e Saúde no Trabalho da Construção: experiência brasileira e panorama internacional”, divulgado pela Secretaria Internacional do Trabalho, no ano de 2005. Também no âmbito desta organização internacional, destaca-se a Convenção n. 167⁹⁸, que estabelece o dever dos Estados signatários de elaborar uma legislação nacional capaz de viabilizar o cumprimento da Convenção e assegurar a cooperação entre empregadores e trabalhadores no que tange à implementação de medidas que garantam a segurança e saúde nas obras. Interessante ainda observar que, no texto desta Convenção, há previsão expressa de que o contratante principal, em uma obra de construção, deve se responsabilizar pela coordenação e fiscalização do cumprimento das medidas de segurança.⁹⁹ Na esteira do que preconiza Sebastião Geraldo de Oliveira, ao se referir à precitada Convenção Internacional, “a diretriz principal da Convenção é proteger a pessoa do trabalhador, independentemente da natureza do vínculo mantido com o responsável pela obra”.¹⁰⁰

⁹⁶ Dispõe a CLT, em seu art. 200: *cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho (...)*.

⁹⁷ Nas palavras de Edwar Abreu Gonçalves e José Alberto de Abreu Gonçalves: *A NR-18 (...) estabelece as diretrizes de ordem administrativa, de planejamento de organização, objetivando a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na indústria da construção civil*. Op. Cit., p. 493.

⁹⁸ Convenção ratificada pelo Decreto 6.271, de 22 de novembro de 2007.

⁹⁹ *Art. 8º 1. Quando dois ou mais empregadores estiverem realizando atividades simultaneamente na mesma obra: (a) a coordenação das medidas prescritas em matéria de segurança e saúde e, na medida em que for compatível com a legislação nacional, a responsabilidade de zelar pelo cumprimento efetivo de tais medidas recairá sobre o empreiteiro principal ou sobre outra pessoa ou organismo que estiver exercendo controle efetivo ou tiver a principal responsabilidade pelo conjunto de atividades na obra (...)*

¹⁰⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2011, p. 99.

Já no âmbito interno das empresas, destaca-se o Programa de Condições e Meio Ambiente de trabalho na Indústria da Construção – PCMAT, cuja elaboração é obrigatória para as empresas do ramo, com mais de 20 (vinte) trabalhadores, conforme previsão contida na NR 18, do MTE. Este programa representa a sistematização de previsões de ordem técnica destinadas à implementação de medidas de preservação e prevenção à saúde e segurança dos trabalhadores.¹⁰¹

4.2 IMPLICAÇÕES DA TERCEIRIZAÇÃO

O ordenamento jurídico brasileiro é integrado por uma Constituição que garante ao trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.¹⁰² Porém, somente as normas não bastam. É necessário que se garanta a efetivação delas. A atual realidade nos canteiros de obra, entretanto, indica que a efetividade das normas garantidoras de um meio ambiente do trabalho seguro tem restado comprometida¹⁰³.

As causas da degeneração do ambiente de trabalho na construção civil são inúmeras e não cabe aqui enumerá-las exaustivamente. Porém, revela-se imprescindível analisar os reflexos da conformação da atual organização do sistema produtivo no setor em relação à garantia de um meio ambiente do trabalho seguro. O panorama organizacional do setor compreende certas peculiaridades que acabam por agravar ou dificultar a atuação das medidas de segurança com foco na

¹⁰¹ Nos dizeres de Edwar Abreu Gonçalves e José Alberto de Abreu Gonçalves: *o PCMAT corresponde a um programa técnico-preventivo integrante do conjunto mais amplo das iniciativas das empresas no campo da preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores nas atividades de construção civil, e que deve estar articulado ou integrado com o disposto nas demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, particularmente com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e o Programa de Prevenção e Riscos Ambientais (...)* (**Segurança e saúde no trabalho em 2000 perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 2013, p. 497).

¹⁰² Constituição da República, 5 de outubro de 1988. Art. 7º, XXII.

¹⁰³ Segundo Luís Roberto Barroso, a eficácia de uma norma pode ser definida como *sua aptidão para produzir efeitos jurídicos*. Já a efetividade, em sua compreensão, diz respeito à *eficácia social da norma* e, a seguir, acrescenta: *A ideia de efetividade expressa o cumprimento da norma, o fato real de ela ser aplicada e observada (...)*. *Efetividade, em suma, significa a realização do Direito, o desempenho concreto de sua função social* (**Curso de Direito Constitucional: conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 106)

prevenção de acidentes¹⁰⁴. Entre estas peculiaridades, destaca-se o fato de cada etapa da obra ser, em grande parte, executada por uma subempreiteira diferente, especializada, em tese, naquele determinado serviço. Desta forma, as empresas que chegam às obras em sua fase intermediária ou final não possuem o mesmo conhecimento, acerca das condições e riscos criados no terreno, que possui, em tese, a construtora principal, que acompanhou a obra desde sua fase inicial. É comum, portanto, o desconhecimento das subempreiteiras em relação aos riscos ambientais gerados pelas condições da atividade em seu conjunto. Afinal, os trabalhadores contratados pelas subempreiteiras, embora executem seu trabalho em um setor específico, rotineiramente necessitam se deslocar pelo terreno da obra, encontrando-se sujeitos a todos os riscos criados naquele ambiente.

A descentralização do processo produtivo, mediante a delegação de partes da obra a subempreiteiras, põe em xeque a efetividade de muitas normas de segurança no trabalho, vez que estas foram elaboradas tendo-se por norte a relação de emprego clássica, personificada na figura do empregador dirigente da prestação pessoal do trabalhador a ele diretamente subordinado¹⁰⁵. Esse seria o caso, por exemplo, das normas atinentes ao fornecimento e utilização de Equipamentos de Proteção Individual.

Na CLT, encontra-se apenas a disposição de que a empresa é obrigada a fornecer gratuitamente a seus empregados equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.¹⁰⁶ A NR nº 6, disciplinadora do tema, repete o referido dispositivo em seu item 6.3.

¹⁰⁴ Essa questão já foi apontada pela Organização Internacional do trabalho, que asseverou: *As mudanças organizacionais impostas pela reestruturação, tais como o outsourcing, o aumento do trabalho a tempo parcial e a subcontratação, complicam a gestão da segurança e saúde no trabalho. Isto cria incertezas e mal-entendidos sobre as responsabilidades de cada um, especialmente quando vários empregadores trabalham no mesmo local, como acontece, por exemplo, no caso da construção civil. As condições de trabalho precárias aumentarão, agravando o risco de acidentes e doenças nas microempresas da economia informal, onde não existe uma estrutura de gestão formal e a prioridade é a sobrevivência. (Saúde e vida no trabalho: um direito humano fundamental. Organização internacional do Trabalho, 2009, p. 6-11, disponível em www.ilo.org).*

¹⁰⁵ No afã de fornecer uma baliza sobre a questão da responsabilidade pela implementação das medidas protecionistas à saúde do trabalhador, a Convenção n. 167, da OIT, estabeleceu em seu art. 8º: *Quando dois ou mais empregadores estiverem realizando atividades simultaneamente na mesma obra: (a) a coordenação das medidas prescritas em matéria de segurança e saúde e, na medida em que for compatível com a legislação nacional, a responsabilidade de zelar pelo cumprimento efetivo de tais medidas recairá sobre o empreiteiro principal ou sobre outra pessoa ou organismo que estiver exercendo controle efetivo ou tiver a principal responsabilidade pelo conjunto de atividades na obra (...).*

¹⁰⁶ Consolidação das Leis do Trabalho, art. 166.

Especificamente direcionada ao setor da construção civil, a NR18 também traz dispositivos relacionados ao uso de EPI's (item 18.23).¹⁰⁷ Assim, tem-se que, quanto às obrigações do empregador, referentes ao fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individuais, as mencionadas Normas Regulamentadoras levam em conta apenas a relação clássica entre empregador e empregado, sem considerar atribuições de responsabilidades quanto a eventuais terceiros que possam surgir nesta relação, como a empresa contratante dos serviços do real empregador (aquele a quem os trabalhadores estarão diretamente subordinados).

Ademais, verifica-se certa contradição entre a normatização referente ao PCMAT e as obrigações relacionadas ao fornecimento e fiscalização da utilização de EPI's. Na NR 18, encontra-se previsto, no item 18.3.4, como elemento integrante do PCMAT, “a especificação técnica das proteções coletivas e individuais a serem utilizadas”. Ou seja, há norma prevendo que a responsável técnica pela elaboração do PCMAT (no caso da indústria da construção civil, geralmente a construtora principal) deve estabelecer um padrão técnico de implementação de Equipamentos de Proteção para cada atividade. Porém, não há previsão expressa de que essa especificação deva também se estender àquelas medidas de proteção a cargo direto das subempreiteiras.

O resultado dessa lacuna verifica-se no tratamento desigual, em termos de saúde e segurança, rotineiramente verificado nos canteiros de obra, entre os trabalhadores das diversas subempreiteiras ali localizadas. É comum que as empresas contratadas forneçam, diretamente, a seus empregados, os equipamentos de proteção necessários à realização da atividade. É comum também que as subempreiteiras já possuam esses equipamentos, pois, em geral, prestam serviços para uma série de construtoras e não seria coerente financeiramente que adquirissem Equipamentos de Proteção Individual diferenciados para o trabalho em cada uma delas.

A consequência disso é a falta de uniformidade quanto a aspectos relacionados à segurança do trabalho. Empreiteiras maiores e mais estruturadas financeiramente terão possibilidade de adquirir equipamentos mais caros e de melhor qualidade técnica. Por outro lado, empreiteiras com pouca solidez no

¹⁰⁷ NR 18. **18.23.1** A empresa é obrigada a fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, consoante as disposições contidas na NR 6 - Equipamento de Proteção Individual - EPI.

mercado e baixo capital financeiro necessitam reduzir custos para fazer face à concorrência e garantir sua sobrevivência no mercado, e não raras vezes essa “economia” acaba se refletindo na qualidade dos equipamentos de segurança adotados. Tendo-se em vista, portanto, a grande diversidade de empresas que atuam conjuntamente nos canteiros de obra, seria mais adequado que a construtora principal fornecesse todos os equipamentos de proteção necessários às atividades de cada uma das subempreiteiras.

Outra questão que pode comprometer o direito a um meio ambiente do trabalho seguro encontra-se na definição de responsabilidades quanto à realização de treinamentos para cada atividade especializada. Mais uma vez, limita-se a NR18 a preconizar que o empregado deve receber treinamento admissional e periódico e que estes devem possuir um conteúdo mínimo capaz de efetivamente orientar o trabalhador quanto à prevenção de acidentes.¹⁰⁸ Não há nenhuma disposição, entretanto, delimitando a definição de responsabilidades entre contratante e contratada quanto à realização de treinamentos¹⁰⁹. Seguindo orientação preconizada pela NR-18, os treinamentos devem ser ministrados pelos empregadores aos seus empregados diretos. Assim, cada subempreiteira deve se responsabilizar pelo treinamento de seus respectivos empregados, naquela atividade especializada a que se propôs executar.

A implicação disso é a falta de efetividade da norma insculpida no precitado art. 8º da Convenção n. 167 da OIT, que estabelece que a “coordenação das medidas prescritas em matéria de segurança e saúde recairá sobre o empreiteiro principal”. Isso porque, sendo cada empregador responsável pelo treinamento

¹⁰⁸ Dispõe a NR18, em seu item **18.28.2**: *O treinamento admissional deve ter carga horária mínima de 6 (seis) horas, ser ministrado dentro do horário de trabalho, antes de o trabalhador iniciar suas atividades, constando de: a) informações sobre as condições e meio ambiente de trabalho; b) riscos inerentes a sua função; c) uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI; d) informações sobre os Equipamentos de Proteção Coletiva - EPC, existentes no canteiro de obra.*

¹⁰⁹ Nesse aspecto, vale destacar depoimento concedido pelo dirigente sindical Edílson Almeida, sobre o treinamento em campos de trabalho da indústria petroquímica, entre agosto e setembro de 2006, durante pesquisa intitulada *Terceirização: uma década de mudanças na gestão do trabalho*, realizada pelo CRH/UFBA, entre 2004 e 2006: (...) *na realidade, uma coisa é mostrada no treinamento e quando chega no campo é outra, porque falta o treinamento de supervisão. Porque a preocupação não é com a prevenção e com a vida e sim com a produção. E a análise de risco de cada tarefa diária não é realizada. (...) para se chegar a ter condições de trabalho saudáveis é preciso passar por um debate muito forte com o encarregado, com a supervisão e incluir os técnicos de segurança e os gestores desses contratados.* (FRANCO, Tânia; SILVA, Selma Cristina. **Flexibilização do trabalho: vulnerabilidade da prevenção e fragilização sindical**, in DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007, p. 127-128).

somente de seus próprios empregados, a construtora acaba, em muitos casos, não acompanhando a qualidade do treinamento disponibilizado aos trabalhadores das subempreiteiras. É que o cumprimento do dever de fiscalização geralmente é feito apenas por meio de análise documental, ou seja, as construtoras, para verificar se suas contratadas estão de fato cumprindo seus deveres legais, costumam exigir somente lista de presença nos treinamentos realizados. Isso, porém, não é suficiente e dificilmente implicará em um controle efetivo sobre a qualidade desses mesmos treinamentos.

O ideal, portanto, seria que os treinamentos, especialmente o admissional, fossem realizados por um profissional habilitado, pertencente aos quadros da construtora principal, em conjunto com um responsável de cada subempreiteira. Dessa forma, haveria a possibilidade de um maior controle por parte das construtoras e de uma melhora na qualidade desses treinamentos, vez que conjugaria os conhecimentos do profissional responsável pelo controle das atividades desenvolvidas pela subempreiteira, com aqueles do profissional vinculado à construtora.

Outro ponto a ser destacado, passível de influenciar na precarização do trabalho no setor, diz respeito à adequada elaboração do PCMAT – Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção Civil, nem sempre extensível aos terceirizados. Ressalte-se que a elaboração do PCMAT consistirá em uma análise de riscos que precederá a conformação, em concreto, do meio ambiente do trabalho ao qual se aplica, mormente considerando que, na construção civil, as condições de trabalho variam à medida que se sucedem as diversas fases da obra.

A efetividade da fiscalização do cumprimento das normas de segurança nos canteiros de obra também resta comprometida com a atual conformação da distribuição de atividades no setor. Isso se explica em razão de a constituição do Serviço Especializado em Medicina e Segurança do trabalho (SESMT) não ser obrigatória para a maior parte das subempreiteiras que atuam na obra. É que a NR nº4 regulamenta a constituição do SESMT de acordo com o grau do risco da atividade econômica e, também, de acordo com o número de empregados de determinada empresa, na forma da tabela prevista no Quadro II da referida Norma Regulamentadora.

Assim, considerando que o grau de risco das atividades desenvolvidas no setor da construção civil é 3 (três) e que a maioria das subempreiteiras não chega a possuir uma quantidade de 100 (cem) empregados, elas não estão obrigadas a constituir SESMT. Essa obrigação passa a ficar a cargo, então, exclusivamente, da contratante, no caso, a construtora principal.

A principal implicação disso é a debilidade da fiscalização da utilização adequada dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) por cada um dos trabalhadores contratados pelas subempreiteiras. Como estas não são obrigadas, de acordo com a NR-4, a possuírem em seus quadros um técnico de segurança do trabalho próprio, essa atribuição fiscalizatória restará a cargo da construtora principal. Ocorre que os profissionais do SESMT da construtora contratante, por não possuir uma relação de subordinação direta com os empregados das subempreiteiras e, ainda, pelo fato de a rotatividade de mão de obra no setor ser bastante alta, em geral, possuem pouca integração com os trabalhadores das subempreiteiras, o que pode prejudicar o exercício de um controle efetivo sobre o trabalho destes. A falta de integração entre os profissionais do SESMT da construtora, os empregados próprios desta e os trabalhadores das subempreiteiras, consiste em uma das causas que contribui para o agravamento da precarização da segurança do trabalho no setor da construção civil¹¹⁰.

4.3LIMITAÇÕES DE UMA TUTELA JURÍDICA EFETIVA

Paralelamente ao descaso com que muitas vezes são tratados aspectos de saúde e segurança na construção civil, por parte de empregadores e até dos próprios trabalhadores, encontra-se uma deficiência e precariedade normativa que refletem a falta de uma cultura prevencionista¹¹¹. O desenvolvimento de uma

¹¹⁰ Sebastião Geraldo de Oliveira, em alusão ao tema, estabelece críticas à atual redação da NR-4, ressaltando que *pela NR-4 (...) somente o empregador organiza e indica os componentes do SESMT, sem participação do trabalhador. O SESMT, na composição paritária, com independência, poderia atuar de forma mais eficaz do que a CIPA, porque seus membros detêm conhecimento técnico especializado (Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2011, p. 445).

¹¹¹ Assim se posiciona Sebastião Geraldo de Oliveira: *No século XX, a ciência jurídica avançou muito na regulação do trabalho (...). Contudo, apesar da evolução alcançada, passamos a conviver com a dura realidade do número crescente de lesões, doenças e mortes, em decorrência da prestação dos serviços. Essa situação aflitiva revelou uma série de deficiência do sistema normativo atual. O progresso*

legislação tutelar do meio ambiente do trabalho, como direito fundamental do trabalhador, é relativamente recente e essa imaturidade reflete a necessidade de aperfeiçoamento em muitas de suas disposições¹¹².

A começar pela falta de clareza quanto às obrigações a serem assumidas por contratantes e contratadas no que toca à implementação de medidas destinadas a garantir a segurança dos trabalhadores. É muito comum que os problemas decorrentes da precarização das relações de trabalho terceirizadas, geralmente relacionados à falta de idoneidade das subcontratadas, sejam considerados contornáveis por meio da previsão da responsabilidade subsidiária e solidária, no caso da subempreitada. No entanto, essa forma de responsabilização, embora sirva a que o trabalhador não reste sem ter a quem recorrer, no caso de reclamar pelos seus direitos junto ao órgão jurisdicional, não tem o condão de minorar os danos gerados pela gestão ineficiente das medidas de segurança. Isso sem falar que essa responsabilização se concretizará justamente por causa da ineficiência da contratante em fiscalizar adequadamente suas terceirizadas. As normas jurídicas atuais revelam, portanto, uma preocupação centrada no ressarcimento posterior ao dano em detrimento da efetivação do dever de fiscalização inerente aos tomadores de serviços e contratantes empreiteiros.

Em muitos casos, os efeitos nefastos das dificuldades em se acompanhar a implementação de medidas de segurança, face à descentralização do processo produtivo, são aparentemente solucionados com a previsão do dever de fiscalização por parte das construtoras em seus respectivos contratos de subempreitada e prestação de serviços. Ocorre que raramente são estabelecidas disposições específicas destinadas a regular como esse “dever de fiscalização” deverá ser efetivamente implementado. O resultado acaba sendo uma fiscalização ineficiente,

na tutela do trabalho não foi acompanhado da proteção necessária da pessoa do trabalhador. Não basta assegurar direitos reparatórios aos lesados (visão da infortunística); é imperioso, também, exigir que o empregador ou tomador dos serviços adote todos os recursos e tecnologias disponíveis para evitar as lesões (visão prevencionista). Na escala dos valores, acima dos direitos decorrentes do trabalho, deve figurar as garantias possíveis da preservação da vida e da integridade física e mental do trabalhador (Obra citada, p. 134).

¹¹² Note-se que a instituição de um Serviço Especializado em Segurança e em Higiene do Trabalho, no âmbito das empresas, somente se tornou obrigatória em 1972, mediante previsão estabelecida na CLT (GUEDES, Thaís Maria; MELO, Luiz Ronaldo Lisboa. **Análise histórica dos dados de inspeção em segurança e saúde no trabalho, ocorridos na atividade da construção civil no Brasil**. VII CONNEPI – Congresso Norte Nordeste de Pesquisa e Inovação. Palmas./Tocantins. 2012). Disponível em <http://prop.i.iftto.edu.br/ocs/index.php/connepi/vii/paper/view/3725/2190>. Acesso em 04.11.2013.

incapaz de prever os riscos com a necessária antecedência para viabilizar uma intervenção preventiva nos processos de gestão das empresas contratadas.

Uma solução possível, com vistas a melhor definir responsabilidades entre construtoras e empreiteiras, seria estabelecer medidas fiscalizatórias específicas a serem seguidas pela contratante, por meio de convenções coletivas de trabalho. Entre estas medidas específicas, destacam-se aquelas direcionadas a promover maior integração entre terceirizados e trabalhadores contratados diretamente pela construtora principal.

Uma das formas de se conseguir isso seria por meio do estabelecimento de um programa de treinamento conjunto e reuniões periódicas, a funcionar da seguinte forma: os treinamentos devem ser específicos para cada atividade realizada nas obras, com a participação do técnico de segurança do trabalho integrante do SESMT da construtora, observando que, no caso de a empreiteira contratada também possuir técnico de segurança, este deverá também participar da realização dos treinamentos. Qualquer trabalhador (incluindo aqueles contratados pelas subempreiteiras) não deveria iniciar o trabalho nas obras antes de possuir certificado de aproveitamento integral em treinamento específico à função exercida, a ser fornecido por cada subempreiteira, porém, com a participação direta de um profissional do SESMT da construtora principal. Assim, o treinamento dos terceirizados deveria ser realizado pela construtora, antes da contratação de cada trabalhador, com a finalidade de conhecerem todos os processos de trabalho envolvendo o terreno da obra e não apenas aqueles correspondentes a suas atividades específicas.

Outra medida necessária seria a oferta, por parte da construtora, de cursos periódicos de aperfeiçoamento aos técnicos de segurança próprios e aos técnicos das contratadas, com vistas a aperfeiçoar a qualidade dos treinamentos oferecidos. Da mesma forma, seria interessante que cada subempreiteira indicasse um supervisor apto a auxiliar no processo de integração dos trabalhadores, atuando como um intermediador entre construtora e terceirizados (por exemplo, por meio da realização de reuniões diárias, ao final de cada expediente, em que os integrantes do SESMT da construtora principal ficasse responsável em expor os pontos em

saúde e segurança a serem adequados e os “supervisores” de cada uma das subempreiteiras, responsável por levar as informações a seus empregados).¹¹³

Um dos problemas relacionado às falhas de fiscalização deve-se à dificuldade de identificação dos trabalhadores terceirizados, por parte dos profissionais integrantes do SESMT da construtora e da própria CIPA. Comumente, estes profissionais desconhecem quem são de fato os trabalhadores de cada uma das subempreiteiras, o que traz prejuízos no caso de constatadas irregularidades e em virtude da necessidade de notificação dos responsáveis. Afinal, seria inviável advertir o empregador responsável, por exemplo, pelo fornecimento de determinado Equipamento de Proteção Individual, se nem ao menos se sabe em relação a qual empreiteira o trabalhador encontrado em situação irregular está vinculado. Desta forma, seria importante que as construtoras previssessem, em seus contratos de empreitada, cláusula estabelecendo a obrigação de os trabalhadores terceirizados usarem uniformes padronizados, com identificação da empreiteira a que se encontra vinculado.

Por fim, verifica-se que a normatização a respeito da relação obrigacional entre construtoras contratantes e empreiteiras contratadas, no que tange à adoção de medidas de segurança nos canteiros de obras, mostra-se deficitária. E isso se deve em parte à ausência de disposições específicas acerca das obrigações a serem assumidas pelas empreiteiras/subempreiteiras. Uma das normas merecedoras de reforma, nesse sentido, seria a NR-18, no item relativo à obrigatoriedade da elaboração do Programa de Condições e Meio Ambiente na Indústria da Construção. Indispensável que se previsse obrigação específica de extensão de programa às atividades realizadas pelos terceirizados.

¹¹³ Obviamente que isso demandaria uma maior quantidade de profissionais especializados em saúde e segurança no trabalho e uma maior disponibilidade de tempo destes para supervisionar as atividades em cada canteiro, o que dependeria de uma reforma da NR4.

5 CONCLUSÃO

A terceirização na construção civil, sob a forma de subempreitada, constitui atualmente prática generalizada no âmbito das empresas de construção civil. Isso significa dizer que é comum encontrar subempreiteiras executando quaisquer das atividades inerentes a uma construtora. Porém, ainda existe forte divergência doutrinária e jurisprudencial com respeito aos limites desta prática, especialmente no que respeita à aplicabilidade da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho aos contratos de empreitada e subempreitada. Não há dúvida, entretanto, de que nos casos de comprovada fraude, verificada sob a forma de mera intermediação de mão de obra, está-se diante de prática ilícita, condenável pelo ordenamento jurídico.

Contudo, quando se trata de terceirização nos canteiros de obra, independentemente das discussões travadas em torno de sua licitude ou ilicitude, o fato é que inevitavelmente são reproduzidas condições que acabam por levar a uma verdadeira precarização das relações de trabalho. Dessa forma, a interpretação das normas que fazem referência à subempreitada na construção civil deve ser restritiva, sob pena de violação dos direitos e garantias fundamentais consagrados na Constituição da República. É nesta medida que se impõe o estabelecimento de limites à terceirização ou subcontratação de serviços, mesmo quando esta é levada a efeito por meio de contratos de subempreitada.

A terceirização verificada nos canteiros de obra, da forma como atualmente praticada, conduz à degeneração do meio ambiente do trabalho no setor, mormente no que tange à garantia de segurança aos trabalhadores. Entre as causas desta precarização, podem ser citadas as seguintes: a descentralização do processo produtivo, o que implica em uma maior dispersão da gestão em saúde e segurança

do trabalho; o conhecimento superficial apresentado pelas subempreiteiras em relação aos riscos ambientais existentes na obra; a conformação normativa inadequada à especificidade das relações de trabalho triangulares, comuns no setor; além da falta de integração entre os profissionais responsáveis pela fiscalização das medidas de segurança e os trabalhadores das subempreiteiras.

Em relação às normas jurídicas tutelares do meio ambiente do trabalho, algumas deficiências se revelam, entre as quais, a ausência de definição pormenorizada acerca da responsabilidade entre tomadoras de serviços e contratadas, no que tange à implementação de medidas destinadas à prevenção de acidentes e à minoração dos riscos ambientais criados. As obrigações normativas se referem sempre à figura do empregador, não levando em consideração se está se tratando da empresa contratada ou da contratante.

Essas normas, portanto, não se revelam adequadas para tutelar de forma efetiva a realidade nos canteiros de obra, mormente em situações de terceirização, fazendo-se necessária uma readequação da legislação protetiva, com especial relevo para o setor da construção civil. O ideal seria o estabelecimento de uma regulamentação que previsse, de forma mais detalhada, mecanismos de integração entre empregados próprios e terceiros, de forma a tornar mais efetiva a fiscalização por parte das contratantes.

Essa discussão se torna de grande relevância na medida em que se observa que a mera responsabilização subsidiária ou mesmo solidária da contratante não é suficiente para amenizar ou mesmo evitar os danos causados pelas situações de risco à segurança dos trabalhadores, sendo imprescindível a garantia de uma maior efetividade das normas de proteção ao meio ambiente do trabalho.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Lais Lopes Martins do. **A responsabilidade civil do empreiteiro, do construtor e do incorporador.** In **Manual jurídico da construção civil.** Alfredo de Assis Gonçalves Neto e Leonardo Sperb de Paola (coord.). Curitiba: Íthala, 2012. p. 133-142.

AMORIM, Helder Santos. **O PL 4.330/2004-A e a Inconstitucionalidade Da Terceirização Sem Limite.** Disponível em: <<http://www.prt3.mpt.gov.br>>. Acesso em: 03/11/2013.

ANTUNES, Ricardo. **Dimensões da precarização estrutural do trabalho.** In **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização.** DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia (orgs). São Paulo: Boitempo Editorial, 2007, p. 13-22.

BARAUNA, Augusto Cezar Ferreira. **A terceirização à luz do Direito do Trabalho.** LED: São Paulo, 1997.

BARRETO, Aldo Branquinho. **Terceirização na Construção Civil.** Disponível em <<https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos>>. Acesso em: 02/10/2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional: conceitos fundamentais e a construção do novo modelo.** São Paulo: Saraiva, 2009

BATISTA, José Carlos; REIS, Jair Teixeira dos. **A empreitada na indústria da construção civil, o acidente de trabalho e a responsabilidade civil**. São Paulo: LTr, 2009.

BERGMANN, Luiz Felipe. **A responsabilidade pelos créditos trabalhistas nos principais contratos de terceirização entre empresas privadas**. Academia paranaense de estudos jurídicos. Disponível em <www.trt9.jus.br/apej>. Acesso em: 02/11/2013.

BONET, Tais D'Amico; GONÇALVES, Isabela Bittencourt Mäder. **Questões trabalhistas na construção civil**. In **Manual jurídico da construção civil**. GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis; PAOLA, Leonardo Sperb (coord.). Curitiba: Íthala, 2012. p. 259-286.

BORGES, Angela M.; DRUCK, Maria da graça; FRANCO, Angela M.; FRANCO, Tânia. **Mudanças de gestão, precarização do trabalho e riscos industriais**. Cad. CRH., Salvador, n.21. p.68-89, jul./dez.1994. Disponível em: <www.flexibilizacao.ufba.br>. Acesso em: 06/11/2013.

BRANCO, Paulo Gonet, COELHO, Inocêncio Mártires; MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRANDÃO, Cláudio. **Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador**. Revista do Tribunal Regional do trabalho da 1ª Região, n. 1. Rio de Janeiro: TRT 1ª Região, 1970. Disponível em: www.trt1.jus.br. Acesso em: 05/11/2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso em 07/11/2012.

_____. Lei nº 10.046, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

_____. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 04 jan. 1974.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Ordinária nº 4.330/2004. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em: 11/11/2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº RR 77300-46.2008.5.04.0026, Relator: Ives Gandra Martins Filho; Data de Julgamento: 30/11/2011, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/12/2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. AIRR nº 40440-08.2005.5.04.0008, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira; Data de Julgamento: 28/04/2010, 3ª Turma, Data de Publicação: 14/05/2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário. RO nº 204-38.2011.5.18.000, Relator Ministro Pedro Paulo Manus; Data de Julgamento: 17/04/2012. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Data de publicação: 20/04/2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Processo nº 10166-2002-002-09-00-8. 1ª Turma. Rel. Rosalie Michaele Bacila Batista. Publicado em: 01/10/2004.

_____. Tribunal Regional do trabalho da 13ª Região. Processo nº 00850.2009.003.13.00-2. 2ª Turma. Rel. Afranio Neves de Melo. Publicado em: 06/07/2010.

_____. Tribunal Regional do trabalho da 16ª Região. Processo nº 00650-2011-003-16-00-8. 1ª Turma. Rel. JOSÉ EVANDRO DE SOUZA. Publicado em: 20/10/2011.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora NR-18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files>. Acesso em 10/11/2013.

BUTKA, Sérgio. **Terceirização total é atraso**. Publicado em 24/09/2013. Disponível em <<http://www.gazetadopovo.com.br/opiniaio>>. Acesso em: 03/11/2013.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO. **Nota Técnica. Procedimentos a serem observados na contratação de empresas prestadoras de serviços na construção civil**. Brasília, 12 de abril de 2013. Disponível em <<http://www.cbic.org.br/sala-de-imprensa/noticia/cprtcbic-revisa-nota-tecnica-sobre-procedimentos-para-contratacao-de-empres>>. Acesso em: 05/09/2013.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão de obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Civil**. v.3. São Paulo: Saraiva, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Estudo Setorial da Construção Civil – 2011**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br>>. Acesso em: 17/09/2013.

DRUCK, Graça e THÉBAUD-MONY, Annie. **Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil**. In **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. (Org.) DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007. p. 23-58.

DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia. **Terceirização e precarização: o binômio antissocial em indústrias**. In DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia (org.) **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. Boitempo Editorial. p. 97-118.

FRANCO, Tânia; SILVA, Selma Cristina. **Flexibilização do trabalho: vulnerabilidade da prevenção e fragilização sindical.** In DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

GIOSA, Livio Antonio. **Terceirização: uma abordagem estratégica.** São Paulo: Pioneira, 1993.

GONÇALVES, Edwar Abreu, GONÇALVES, José Alberto de Abreu. **Segurança e saúde no trabalho em 2000 perguntas e respostas.** São Paulo: LTr, 2013.

GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis. **Estruturas empresariais.** In **Manual jurídico da construção civil.** GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis; PAOLA, Leonardo Sperb (coord.). Curitiba: Íthala, 2012. p. 17-52.

GUEDES, Thaís Maria; MELO, Luiz Ronaldo Lisboa. **Análise histórica dos dados de inspeção em segurança e saúde no trabalho, ocorridos na atividade da construção civil no Brasil.** VII CONNEPI – Congresso Norte Nordeste de Pesquisa e Inovação. Palmas./Tocantins. 2012). Disponível em: <<http://propi.ifto.edu.br/ocs/index.php/connepi/vii/paper/view/3725/2190>>. Acesso em: 04/11/2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho.** São Paulo: Malheiros, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho.** 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Saúde e vida no trabalho: um direito humano fundamental.** Disponível em <www.ilo.org>. Acesso em 04/11/2013. p. 11.

_____. **Convenção nº 167.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-sobre->

seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BAde-na-constru%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 31/10/2013.

PERGHER, Cesar Roberto Vargas. **Terceirização – leis tangentes, relações cogentes**. In **Direito do trabalho efetivo: homenagem aos 30 anos da AMATRA 12** (coordenadores) José Carlos Külzer...[et al.]. – São Paulo: LTr, 2013. p. 341.

REZENDE JÚNIOR, Nelson Couto. **Incorporação imobiliária**. Alfredo de Assis Gonçalves Neto e Leonardo Sperb de Paola (coord.). **Manual jurídico da construção civil**. Curitiba: Íthala, 2012. p. 95-110.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de Economia**. São Paulo: Best Seller, 1999.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, Marcia José. **Terceirização das Atividades na Construção Civil**. Disponível em: <<http://marciajosesilva.blogspot.com.br/2012/05/terceirizacao-das-atividades-na.html>>. Acesso em: 07/09/2013.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL. Dados disponíveis em <<http://www.cbicdados.com.br/menu/mercado-imobiliario/mercado-imobiliario>>. Acesso em: 10/09/2013.

SINGER, Paul. **Globalização, precarização do trabalho e exclusão social**. In **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas**. São Paulo: Contexto, 2001.

TOLEDO, Margherita Coelho. **A sociedade de propósito específico no âmbito do direito empresarial brasileiro**. Nova Lima: Faculdade de Direito Milton Campos/FDMC, 2009.

ANEXO

Acordo judicial firmado nos autos da ACP nº 018562001.109.03.00-0, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região em face de MRV Serviços de Engenharia LTDA, MRV Engenharia e Participações S/A, Prime Incorporações e Construções S/A, MRV Prime Parque Chapada Guimarães SPE LTDA. e MRV Prime Aparecida de Goiânia Incorporadora SPE Ltda.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Geral do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Emprego
Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª. Região

EXCELENTÍSSIMA SENHORA DOUTORA JUÍZA DO TRABALHO TITULAR DA MM.
 30ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE-MG

Autos: ACP-018562001.109.03.00-0

Requerente: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Requerido: MRV SERVIÇOS DE ENGENHARIA LTDA

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO/Procuradoria Geral do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região e Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Emprego - CONAFRET do MPT, pelos Procuradores infra-firmados, e os representantes legais das empresas - MRV SERVIÇOS DE ENGENHARIA LTDA, MRV ENGENHARIA E PARTICIPAÇÕES S/A, PRIME INCORPORAÇÕES E CONSTRUÇÕES S/A, MRV PRIME PARQUE CHAPADA GUIMARÃES SPE LTDA., MRV PRIME APARECIDA DE GOIÂNIA INCORPORADORA SPE LTDA., vêm respeitosamente à presença de Vossa Excelência, para dizer que as partes entabularam

ACORDO

nos autos em epígrafe, com abrangência nacional e com extensão a todas as empresas do referido Grupo Econômico, devido à ocorrência de prevenção e coisa julgada na presente ação, nos seguintes termos:

1- As empresas comprometem-se a continuar a se abster de permitir atividade em suas obras de trabalhadores próprios ou terceirizados sem que tenham sido previamente anotados os contratos de trabalho em CTPS, na forma prevista no art. 41 da CLT.

2- As empresas, quando se valerem de contratos de empreitada e prestação de serviços, o farão nos moldes permitidos pelo ordenamento jurídico.

2.1- Não será admitida a empreitada/subempreitada em qualquer das seguintes hipóteses:

a) se, aliada aos demais requisitos da relação de emprego, estiver presente a subordinação jurídica dos empregados das empresas prestadoras de serviços aos prepostos da empresa tomadora (empreiteira principal), observando-se o procedimento constante no item 8.

b) se presente nos canteiros de obras trabalhadores de empresas prestadoras de serviços atuando em atividades diversas do seu objeto social.

M. J.

Handwritten signatures and initials:
 A
 n
 d



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Geral do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Emprego
Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região

3- Para efeito do presente acordo consideram-se passíveis de contrato de empreitada e subempreitada, observado o art. 9º da CLT, a prestação de serviço nas seguintes atividades:

- a) terraplenagem e movimentações de terra;
- b) fundações e estruturas de sustentação;
- c) instalações elétricas e hidrossanitárias;
- d) impermeabilizações e coberturas;
- e) aplicações e montagens de gesso;
- f) pinturas e revestimentos;
- g) estruturas de contenções;
- h) gás e incêndio;
- i) urbanizações e paisagismo;
- j) locações e marcações de obra;
- k) vigilância;
- l) limpeza e organização;
- m) esgoto e águas pluviais; e,
- n) atividades em que a instalação e ou aplicação seja de responsabilidade do fornecedor ou do vendedor do produto.

3.1- Incluem-se ainda no permissivo deste tópico as atividades decorrentes de tecnologias não dominadas pelas COMPROMISSÁRIAS e que exijam especialização por sua natureza.

4- As COMPROMISSÁRIAS concordam em contratar mão de obra exclusiva e diretamente, para execução dos seguintes serviços, a partir de 1º de janeiro de 2014, em razão da necessidade de adequação e cumprimento dos contratos em vigor:

- a) alvenaria estrutural;
- b) lajes (desde que não sejam pré-fabricadas ou içadas);
- c) peitoris;
- d) contra pisos,
- e) assentamento de marcos ou batentes;
- f) assentamento de esquadrias e janelas;
- g) reboco interno;
- h) aplicação de chapisco;
- i) assentamento de portas;
- j) forma/desforma; e,
- l) massa externa.

5- Na hipótese de empreitada ou subempreitada, as COMPROMISSÁRIAS obrigam-se a observar as seguintes condições, cumulativamente:

- a) contratar apenas pessoas jurídicas regularmente constituídas e devidamente inscritas nos órgãos públicos competentes;

Aty. 1.

Handwritten signatures and initials, including a large 'd' and 'n²'.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Geral do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Emprego
Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª. Região.

b) exercer controle na contratação e fiscalização das empresas contratadas no que diz respeito à formalização dos contratos de trabalho e ao pagamento das verbas decorrentes da relação de emprego e em especial exigindo a comprovação do registro dos contratos de trabalho antes do início da atividade;

c) a partir de 1º de janeiro de 2014, em razão da necessidade de adequação e cumprimento dos contratos em vigor, inserir nos seus contratos de empreitada e subempreitada, as seguintes obrigações às contratadas:

c.1) cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária, de segurança e medicina do trabalho e das normas coletivas de trabalho em vigor;

c.2) pagamento pontual de todos os encargos trabalhistas e previdenciários;

c.3) previsão de suspensão dos pagamentos dos créditos das prestadoras até que sejam corrigidas eventuais irregularidades encontradas pela fiscalização, bem como a garantia de que a retenção do crédito não atingirá os salários dos empregados nem as contribuições do FGTS os quais serão satisfeitos diretamente pelas empresas;

c.4) apresentação, a cada medição, do comprovante de pagamento dos salários, das guias dos recolhimentos dos encargos trabalhistas e previdenciários dos seus trabalhadores, referentes ao mês imediatamente anterior ao da prestação do serviço efetuado, sob pena de retenção do montante dos créditos suficientes para saldar a dívida;

c.5) proibição de transferência da execução do contrato, ou parte dele, para outras empresas prestadoras de serviços, salvo se autorizado pela contratante;

c.6) previsão de rescisão contratual pelo descumprimento dos itens anteriores.

6- As COMPROMISSÁRIAS manterão o ambiente de trabalho hígido, observando as normas de segurança e medicina do trabalho e exigindo o seu cumprimento pelas empresas contratadas, comprometendo-se a regularizar, de imediato, os itens considerados irregulares, no prazo constante no item 8, e ressaltado o direito de regresso, assumem a responsabilidade solidária, no âmbito do direito do trabalho, com as empreiteiras, subempreiteiras e prestadoras de serviços pelo cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho e demais direitos trabalhistas, especialmente no tocante a:

3



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Geral do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Emprego
Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª. Região

- a) alojamentos e moradias;
- b) alimentação;
- c) equipamento de proteção e treinamentos de segurança;
- d) indenização decorrente de acidente de trabalho; e,
- e) para os trabalhadores oriundos de outras regiões, exclusivamente, o fornecimento gratuito de alimentação e de transporte de vinda e de retorno.

7- A responsabilidade solidária tratada no item "6", não induz presunção de prévio conhecimento da situação geradora da obrigação por parte das COMPROMISSÁRIAS.

8- O indício de descumprimento das cláusulas ou dos itens do presente acordo ensejará a notificação da empresa para que, querendo, no prazo de até 30 (trinta) dias, apresente defesa ou comprovação de regularidade ou regularização material da cláusula.

8.1- Ao término do prazo acima estabelecido sem que tenha sido apresentada defesa ou comprovada a regularidade ou regularizado o item objeto da notificação, sendo, portanto, constatado o efetivo descumprimento do pactuado, conforme análise do Ministério Público do Trabalho, haverá a incidência de multa no valor de R\$100.000,00 (cem mil reais), por cláusula ou item descumprido, exigível a cada constatação, observado o interstício mínimo de 30 (trinta) dias entre uma e outra referentes a todas as obrigações assumidas, exceto as hipóteses das cláusulas 2.1 e 6, cujas multas serão de R\$2.000,00 (dois mil reais) por dia, enquanto perdurarem as irregularidades ou até o término da obra.

8.2- O início do prazo de que trata esta cláusula se dará no dia útil subsequente ao recebimento da notificação expedida pelo Ministério Público do Trabalho, prazo este a partir do qual será exigível a multa e a devida correção, caso não aceitas as justificativas das empresas ou transcorra, sem manifestação, o prazo concedido pelo Ministério Público.

8.3- A multa de que trata esta cláusula será reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT ou a destinação outra que melhor atenda ao interesse público, a critério fundamentado do Ministério Público do Trabalho, nos termos dos artigos 5º, §6º, e 13, da Lei n.º 7.347/85.

8.4- Na hipótese de imposição de multa, o respectivo valor será corrigido pelos índices de correção de débitos trabalhistas a partir do dia subsequente ao recebimento da notificação do descumprimento até o seu efetivo pagamento.

Mar.
ft
4
n



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Geral do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Emprego
Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª. Região

8.5- A multa ora pactuada não é substitutiva da obrigação não pecuniária que remanesce à aplicação da mesma, obrigação esta exigível a qualquer tempo. A regularização do descumprimento da cláusula ou item, não afasta, por si só, a cobrança da multa respectiva.

9- As partes elegem o foro do local do dano para a execução das multas em decorrência do descumprimento do presente acordo.

10- As COMPROMISSÁRIAS pagarão para a celebração do presente acordo, os valores pertinentes aos seguintes processos:

ACP nº 23160-2011-652.09.007 (18ª VT de Curitiba/PR) - R\$150.000,00 (cento e cinquenta mil reais);

ACP nº 28284-2010-652.09.008 (18ª VT de Curitiba/PR) - R\$150.000,00 (cento e cinquenta mil reais);

ACP nº 01856-2001.109.03.00-0 (30ª VT de Belo Horizonte/MG) e AÇÃO DE EXECUÇÃO DE TAC nº 00237201101603000 (16ª VT de Belo Horizonte/MG) - PRT 3ª Região - R\$4.000.000,00 (quatro milhões de reais);

ACP nº 23594-2012.5.18.0009 (9ª Vara de Trabalho de Goiânia/GO) - R\$100.000,00 (cem mil reais); ACP 33379-2012.5.18.009 (9ª Vara de Trabalho de Goiânia/GO) - R\$100.000,00 (cem mil reais); ACP 00535200900618007 (6ª Vara do Trabalho de Goiânia/GO) - sem indenização.

ACP Nº 0001905.91-2011.5.15.0008 (1ª VT de São Carlos/SP) - R\$200.000,00 (duzentos mil reais);

ACP nº 2084-28.2011.5.15.0007 (1ª VT de Americana/SP) - R\$2.000.000,00 (dois milhões de reais);

ACP nº 43132-2012.5.23.0007 (7ª VT de Cuiabá/MT) - R\$100.000,00;

Totalizando a quantia líquida de R\$6.800.000,00 (seis milhões e oitocentos mil reais).

11- No prazo de até 60 (sessenta) dias após a homologação do presente acordo pela 30ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, as COMPROMISSÁRIAS depositarão os valores previstos no item 10 nos respectivos Juízos onde tramitam as ações elencadas, exceto o valor correspondente à ação que tramita perante a 30ª VT/BH, cujo pagamento será definido nos próprios autos. Após efetuados os depósitos em cada Juízo, o Ministério Público do Trabalho indicará a destinação de cada valor respectivo no processo correspondente.

Mj

FA *h* *5*



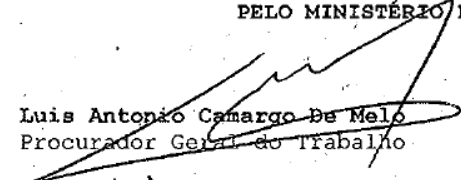
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Geral do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Emprego
Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª. Região

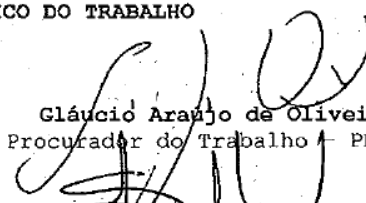
12- Após a homologação judicial pela 30ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte e a efetuação dos pagamentos previstos acima, o presente acordo judicial fundamentará os pedidos de extinção das ações civis indicadas no item "10", em relação às empresas signatárias do presente acordo, com exceção da ACP nº 01856-2001.109.03.00-0 (30ª VT de Belo Horizonte/MG), onde perdura a coisa julgada com abrangência nacional, substituída pelo presente acordo.

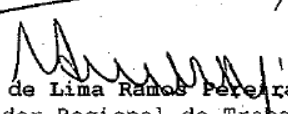
Nestes termos. Pede deferimento.

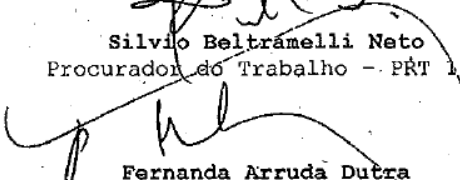
Brasília-DF, 04 de Setembro de 2013.

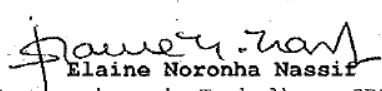
PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

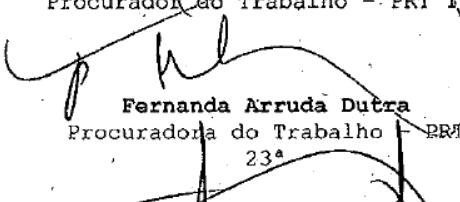

 Luis Antonio Camargo De Melo
 Procurador Geral do Trabalho

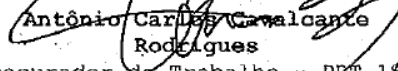

 Gláucio Araújo de Oliveira
 Procurador do Trabalho - PRT 9ª

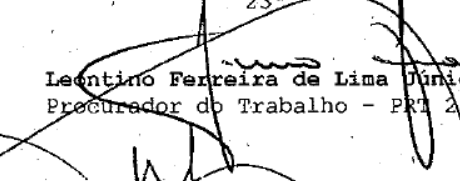

 José de Lima Ramos Pereira
 Procurador Regional do Trabalho
 - PRT 21ª - Coordenador Nacional
 da CONAFRET

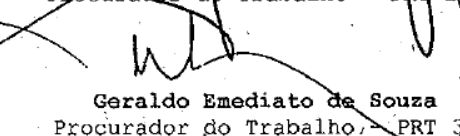

 Silvio Beltrâmelli Neto
 Procurador do Trabalho - PRT 15ª


 Elaine Noronha Nassif
 Procuradora do Trabalho - PRT 3ª

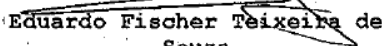

 Fernanda Arruda Dutra
 Procuradora do Trabalho - PRT
 23ª

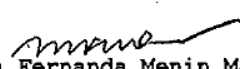

 Antônio Carlos Cavalcante
 Rodrigues
 Procurador do Trabalho - PRT 16ª


 Leontino Ferreira de Lima Júnior
 Procurador do Trabalho - PRT 24ª


 Geraldo Emediato de Souza
 Procurador do Trabalho - PRT 3ª

PELO GRUPO MRV


 Eduardo Fischer Teixeira de
 Souza
 Diretor Executivo


 Maria Fernanda Menin Maia
 Diretora Executiva


 José Francisco Siqueira Neto
 Advogado