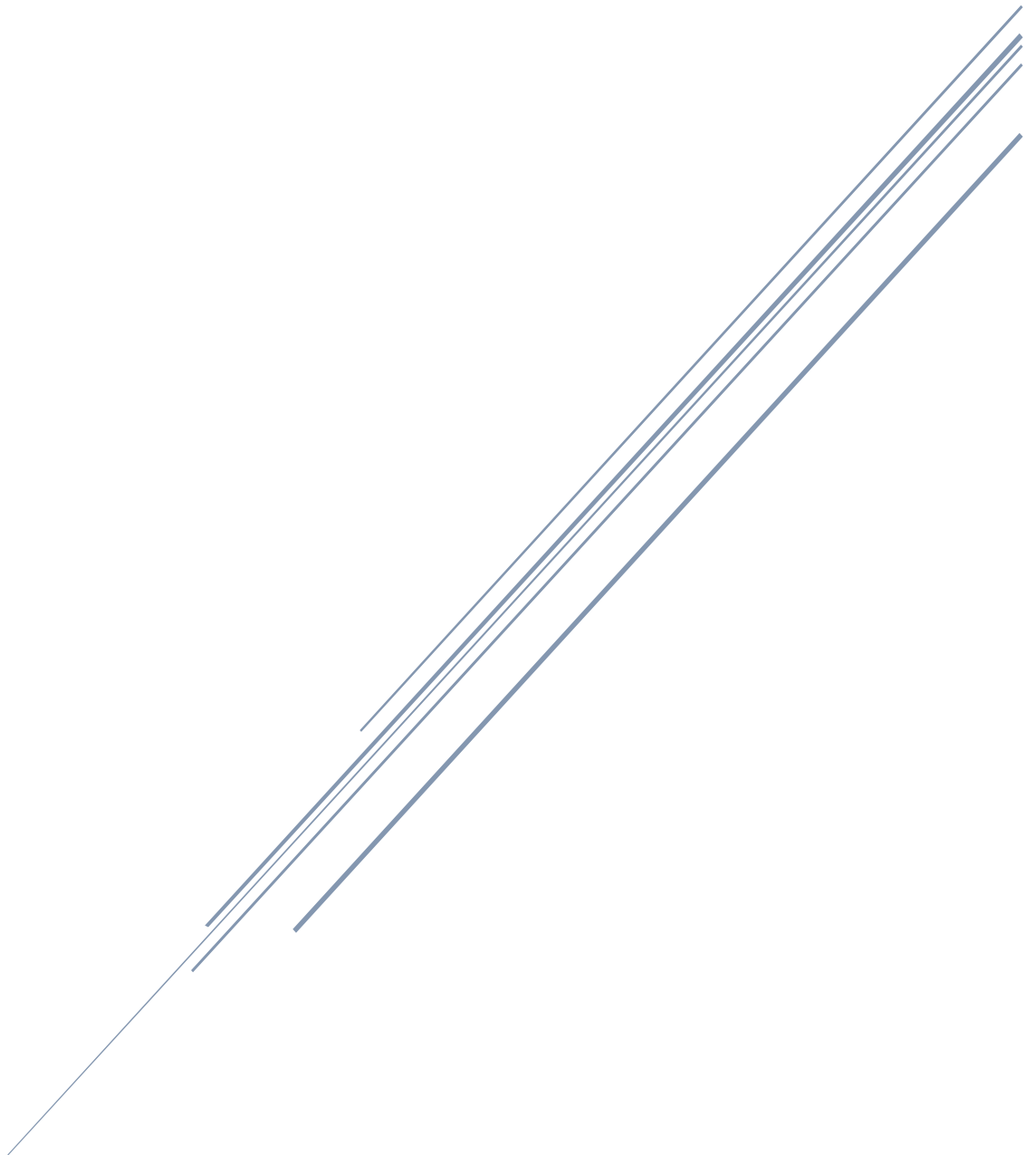


# A GESTÃO DE TERCEIROS NO AMBIENTE EMPRESARIAL

Apostila



VANDERLEI HELOANY

CLUBE DE **RH**



# Sumário

## **1. PROGRAMA**

### **1.1 EMENTA**

### **1.2 CARGA HORARIA TOTAL**

### **1.3 OBJETIVO**

### **1.4 CONTEUDO PROGRAMATICO**

### **1.5 METODOLOGIA**

### **1.6 CURRICULUM RESUMIDO DO INSTRUTOR**

## **2. CONCEITO, LEGISLAÇÃO E A JUSTIÇA DO TRABALHO FRENTE A TERCEIRIZAÇÃO**

### **2.1 O QUE É UM TERCEIRO**

### **2.2 O SERVIÇO TERCEIRIZADO E A JUSTIÇA DO TRABALHO**

## **3. A CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS DE SERVIÇOS**

### **3.1 CUIDADOS NA CONTRATAÇÃO**

### **3.2 O PAPEL DO SESMT E DO RH**

## **4. QUESTÕES ÉTICAS, COMPLIANCE E GOVERNANÇA**

### **4.1 ÉTICA NA GESTÃO DE TERCEIROS**

### **4.2 ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL**

### **4.3 AS RESPONSABILIDADES NOS CASOS DE ACIDENTES E DOENÇAS**

## **5. GERENCIAMENTO DE TERCEIROS**

### **5.1 A GESTÃO DOS CONTRATADOS**

### **5.2 MELHORES PRÁTICAS EM GESTÃO DE TERCEIRIZADOS**

## **6. ANEXOS**

## **7. SLIDES**

## **1. Programa**

### **1.1 Ementa**

A Gestão de terceiros, como ferramenta estratégica na empresa visando o alcance dos objetivos empresariais.



## 1.2 Carga horaria total

4 horas

## 1.3 Objetivo

Realizar atividades práticas de forma que o participante compreenda as demandas legais e apoie a melhoria continua dos processos de gestão.

## 1.4 Conteúdo programático

- A legislação brasileira pertinente a Segurança e Saúde dos Trabalhadores
- A Gestão de Terceiros no ambiente empresarial.
- Melhores práticas de gestão

## 1.5 Metodologia

A metodologia do evento é eminentemente composta por embasamento teórico e prático, por meio de aula expositiva e estudos de casos.

## 1.6 Curriculum resumido do instrutor

**Vanderlei de Oliveira Heloany**, MBA em Gestão Estratégica pela USP, MBA em Gestão Empresarial pela FGV e Advogado graduado pela UBC. Certificado em Relações Trabalhistas pela PUC-COGAE, Advocacia Previdenciária pela ESA-OAB, Certificação Internacional (Holo) Mentoring® & Coaching ISOR® pelo Instituto Holo, International Assignment e Global Management Skill pela RW<sup>3</sup> CultureWizard-USA. Professor da FGV em cursos da área de gestão de pessoas. Palestrante, Consultor e Coach/Mentor em desenvolvimento de executivos. Foi membro do GT de Ética e Governança Corporativa da Câmara Brasil-Alemanha, Conselheiro do CIESP e negociador do SIP e SINDUSFARMA. Ocupou cargos de direção em empresas nacionais e multinacionais, nas áreas de Desenvolvimento Organizacional e Recursos Humanos.

## 2. CONCEITO, LEGISLAÇÃO E A JUSTIÇA DO TRABALHO FRENTE A TERCEIRIZAÇÃO

### 2.1 O QUE É UM TERCEIRO

Conceito de terceirização:



Básico: Modalidade contratual de cessão de mão de obra.

**Estratégico:** “terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal”, segundo Alice Monteiro de Barros.

Ou seja, libera a empresa para focar no negócio em que atua.

#### **Quem são os terceiros:**

- ✓ **Empresas contratadas e seus empregados**
- ✓ **Autônomos**
- ✓ **Cooperados**
- ✓ **Profissionais Liberais**

#### **Requisitos:**

- Especialização dos Serviços.
- Pessoaalidade e subordinação somente com a empresa prestadora de serviços.
- Prestação de serviços para atividade meio da contratante.
- Prestação de serviços com pessoal e equipamentos próprios da empresa contratada.
- Prestação de serviços dentro ou fora do estabelecimento da contratante.

#### **Descaracterização da terceirização:**

- Prestação de serviços no estabelecimento da contratante, utilizando seus equipamentos.
- Havendo pessoaalidade e subordinação dos terceiros com a empresa contratante.
- Inexistência de preposto ou gestor da contratada nas dependências da contratante para gerenciar e fiscalizar o trabalho de seus funcionários terceirizados.
- Se a contratada não possui estabelecimento e utiliza apenas as instalações da contratante.
- Utilização da estrutura e hierarquia da contratante.

## **2.2 O SERVIÇO TERCEIRIZADO E A JUSTIÇA DO TRABALHO**

Considerando que não há no ordenamento jurídico uma regulamentação sobre terceirização, utiliza-se a posição do Tribunal Superior do Trabalho:

#### **Súmula nº 331 do TST**



## **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

### **Decisões da Justiça**

(Ter, 22 Abr 2014 07:00:00)

A Companhia Brasileira de Bebidas – Ambev foi condenada pela Justiça do Trabalho por terceirização ilícita em suas atividades. Promotores de vendas contratados de empresa intermediária desenvolviam atividade-fim para a empresa.

A ação partiu do Ministério Público do Trabalho (MPT) da 1ª Região (RJ), que buscava impedir a contratação pela Ambev de trabalhadores da Líder Terceirização Ltda. para exercer atividades-fim da empresa. Segundo o MPT, havia caráter subordinado e não eventual na prestação de serviços, caracterizando fraude à legislação trabalhista na terceirização.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) julgou procedente a ação civil pública e ressaltou que os terceirizados faziam controle de estoque e havia supervisores da Ambev para fiscalizar os serviços prestados pela Líder. "Trata-se, à evidência, de mais um vergonhoso caso de exploração da mão-de-obra brasileira", disse o Regional.

A Ambev retrucou alegando que não cabia ação civil pública no caso por se tratarem de direitos individuais de empregados de empresa determinada. Disse ainda não ter sido



demonstrada qualquer subordinação jurídica dos empregados da Líder a ela, e que serviços como reposição, demonstração e publicidade dos produtos foram contratados com a Líder. "A terceirização foi regular. As atividades não são essenciais à Ambev", sustentou, alegando que sua atividade-fim é a produção e comercialização de bebidas.

No TST, os argumentos da Ambev foram afastados pelo relator, ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, que afirmou ser perfeitamente possível a propositura de ação civil pública pelo MPT por se tratar de direitos individuais homogêneos indisponíveis. Para o relator, o Regional decidiu em consonância com a [Súmula 331](#), item I, do TST, já que a Ambev contratou trabalhadores por empresa interposta, em caráter subordinado, para a realização de serviços da sua atividade-fim, prestados pela Líder Terceirização Ltda.

Por unanimidade, a 3ª Turma não conheceu do recurso da empresa, ficando mantida a condenação – pela qual a Líder também não poderá mais fornecer trabalhadores nestas condições à Ambev. Se descumprir, terá de pagar multa diária de R\$ 5 mil.

Fonte: (Ricardo Reis/CF)

### Secretaria de Comunicação Social

#### Tribunal Superior do Trabalho

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou como terceirização ilícita a contratação de uma ex-empregada do Banco Santander (Brasil) S.A. pela IBM Brasil – Indústria, Máquinas e Serviços Ltda.. A trabalhadora, que era empregada do banco, foi demitida e, em seguida, contratada pela IBM para trabalhar como terceirizada e prestar as mesmas atividades de quando era empregada da instituição bancária.

A funcionária trabalhou no banco como controladora de dados de 1990 a 2005, e foi admitida pela IBM um dia depois de dispensada como técnico de processamento de dados, para prestar os mesmos serviços de informática para o Santander, permanecendo na função até 2008. Na ação, ela alegou contrariedade à [Súmula 331](#) do TST, itens I e III, sobre o contrato de prestação de serviços, que estabelece parâmetros para a terceirização.

A súmula considera ilegal a admissão de trabalhadores por empresa interposta, transferindo-se diretamente o vínculo empregatício à empresa contratante. As ressalvas legais aplicam-se apenas aos casos de prestação de serviço de vigilância, conservação e limpeza e atividades especializados ligados à atividade-meio da instituição que contrata o serviço terceirizado.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) entendeu que os serviços prestados pela IBM se tratavam de atividade-meio, sem nenhuma relação com a atividade-fim do banco. O Regional reformou a sentença da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo e excluiu o reconhecimento de vínculo diretamente com a instituição bancária.

No TST, o relator do recurso da trabalhadora, ministro Alberto Bresciani considerou a terceirização ilícita e indicou a contrariedade à [Súmula 331](#). Segundo o ministro, toda a equipe de informática do Santander, terceirizada pela IBM, "continuou exercendo as mesmas atividades, ocupando, inclusive, o mesmo prédio, e o acórdão regional evidencia que as tarefas desenvolvidas se enquadram na atividade-fim do tomador de serviços".



De forma unânime, a Turma deu provimento ao recurso e restabeleceu o vínculo empregatício da trabalhadora com o banco, determinando o retorno do processo ao Regional, para o julgamento dos demais pedidos.

Fonte: (Alessandro Jacó/CF)

**Secretaria de Comunicação Social**

**Tribunal Superior do Trabalho**

(Ter, 19 Jun 2012 07:07:00)

Em dois processos recentes a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisões da Justiça do Trabalho da 3ª Região (MG) que consideraram ilícita a terceirização de serviços de *call center* em empresas de telefonia e reconheceram o vínculo de emprego diretamente com a tomadora do serviço. O primeiro recurso envolvia a Telemar Norte Leste S. A. e uma empregada terceirizada da Contax S.A. No segundo, a tomadora de serviços era a Claro, e a prestadora a A & C Centro de Contatos S. A.

Nos dois casos, as empresas alegavam que os serviços de *call center* estão ligados à atividade-meio das tomadoras de serviço e, mesmo que não o fossem, o artigo 94 da [Lei nº 9.472/1997](#) (Lei Geral das Telecomunicações) autoriza a terceirização de atividade-fim pelas concessionárias de serviços de telefonia. O reconhecimento do vínculo, assim, violaria a Lei das Telecomunicações, entre outros dispositivos legais.

O relator dos dois recursos, José Roberto Freire Pimenta, observou em seu voto que os elementos trazidos pelos palestrantes na Audiência Pública sobre Terceirização, ocorrida em outubro de 2011 no TST, não alteraram o entendimento da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, firmado em junho de 2011. Naquela data, a SDI-1, responsável pela unificação da jurisprudência das Turmas do TST, julgou o [E-RR-134640-23.2008.5.03.0010](#) e decidiu pela ilicitude na terceirização dos serviços de atendimento de *call center*. Por nove votos a favor e cinco contra, a Seção considerou que tais serviços se inserem na atividade-fim da empresa de telefonia, daí a ilicitude na terceirização.

Seguindo esse entendimento, o relator assinalou que, ao se considerar que a terceirização é ilícita, deve ser reconhecido o vínculo de emprego do trabalhador com a concessionária de serviços de telefonia tomadora de seus serviços, com base no disposto na [Súmula 331](#), item I, do TST. Os recursos analisados tiveram o seu conhecimento negado pela Turma por que as decisões do TRT-MG não ofenderam nenhum dos dispositivos alegados pela defesa e por não ter apresentado divergência jurisprudencial apta ao conhecimento.

As duas decisões foram por maioria. Ficou vencido o ministro Guilherme Caputo Bastos, com ressalva de entendimento do ministro Renato de Lacerda Paiva.

Fonte: (Dirceu Arcoverde/CF)

**Secretaria de Comunicação Social**

**Tribunal Superior do Trabalho**



## 3. A CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS DE SERVIÇOS

### 3.1 CUIDADOS NA CONTRATAÇÃO

O fundamental para uma ótima cotação e contratação de serviços é organizar um trabalho em equipe, envolvendo todas as áreas gerenciadoras do contrato, tais como:

- Área contratante, a gestora do contrato.
- Recursos Humanos, cuida da documentação de pessoal.
- SESMT, cuida da parte de Segurança, Medicina e Meio Ambiente.
- Jurídico, cuida do contrato.
- Compras ou Depto. De contratos, cuida do processo de contratação e manutenção do contrato.

A Elaboração de uma Política de Contratação de Terceiros e de uma Instrução de Trabalho, auxiliam tanto o processo de contratação quanto a gestão dos contratados.

Solicite toda a documentação das empresas, tais como:

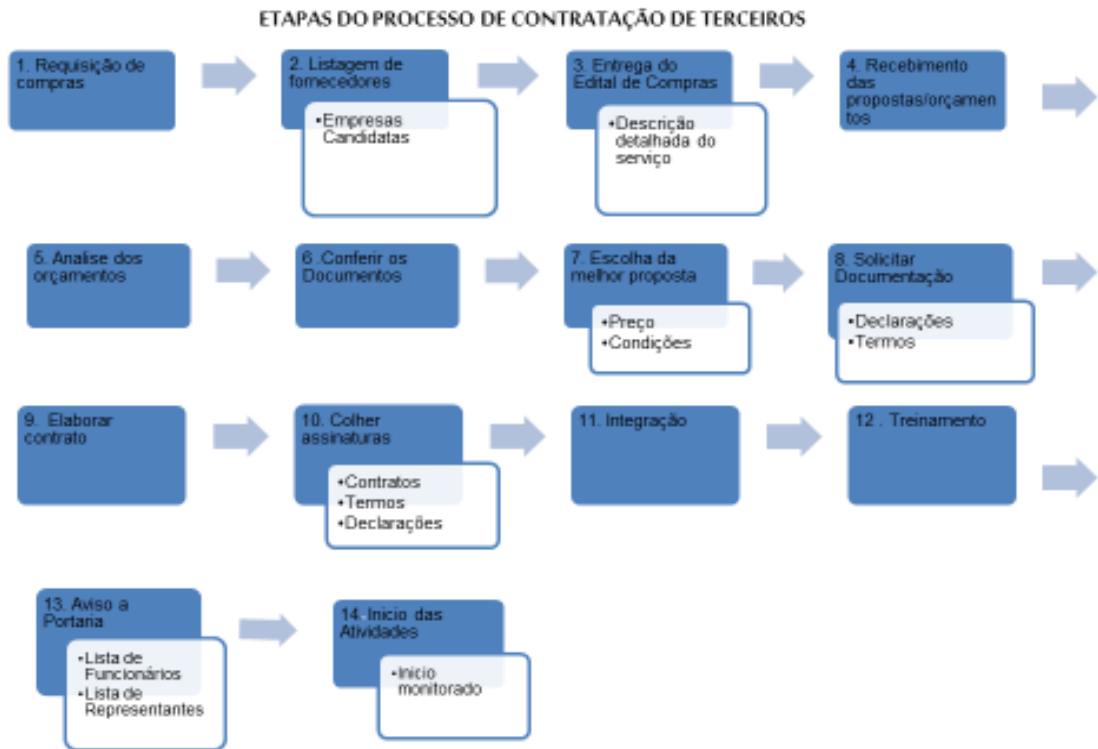
- Contrato Social. (Confira se o serviço a ser prestado faz parte do objeto social da empresa)
- Certidões Negativas de Débitos (INSS, FGTS)
- Declarações (Trabalho Infantil, Escravo, Discriminação)
- Declaração de recebimento do Manual de Segurança – Anexo II
- Termo de Assunção de Responsabilidade – Anexo III
- Informações Cadastrais

Pesquise, busque informações sobre a empresa:

- Serasa, SCPC
- Internet
- Visite e consulte Clientes
- Ações Trabalhistas
- Ações Cíveis
- Execuções Fiscais



Importante desenvolver um processo para contratação de terceiros, constando todas as etapas e possibilidades de ocorrências, conforme modelo ilustrativo anexo.



Outro item que pode auxiliá-los, tanto na fase de cotação quanto na de contratação, é a utilização de um check list, conforme modelo ilustrativo anexo.



<b>HELOANY CONSULTORES</b>				
CHECK LIST CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS				
FASE COTAÇÃO				
<b>ITENS</b>	<b>ENTREGUE</b>	<b>DE ACORDO</b>	<b>CONFERIDO</b>	<b>DATA</b>
CONTRATO SOCIAL				
CARTÃO CNPJ				
CERTIDÃO NEGATIVA DE DEBITO - INSS				
CERTIDÃO NEGATIVA DE DEBITO - FGTS				
ORÇAMENTO DETALHADO				
PLANILHA DE CUSTOS				
RELAÇÃO DE CLIENTES				

<b>HELOANY CONSULTORES</b>				
CHECK LIST CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS				
FASE CONTRATAÇÃO				
<b>ITENS</b>	<b>ELABORADO</b>	<b>DE ACORDO</b>	<b>CONFERIDO</b>	<b>DATA</b>
CONTRATO				
MANUAL DE SEGURANÇA NO TRABALHO				
DECLARAÇÃO MANUAL SEGURANÇA				
TERMO DE RESPONSABILIDADE				
TERMO DE ENTREGA E USO DE EPI				
TERMO DE MAO DE OBRA INFANTIL				
RELAÇÃO DE FUNCIONARIOS				
RELAÇÃO DE GESTORES DO CONTRATO				
PPRA				
PCMSO				
ASO				
MAPA DE RISCO				
INTEGRAÇÃO				
TREINAMENTO				



## 3.2 O PAPEL DO RH

Participar de todo o processo de contratação e da gestão dos terceiros.

Fiscalizar o cumprimento das Normas e Políticas.

Integrar e Treinar os terceiros.

Cuidar do Clima Organizacional.

Criar um canal para obter informações sobre os funcionários terceirizados.

Cuidar da documentação.

Cuidar das práticas de Segurança e Medicina do Trabalho.

## 4. QUESTÕES ÉTICAS, COMPLIANCE E GOVERNANÇA

### 4.1 ÉTICA NA GESTÃO DE TERCEIROS

Contratar empresas idôneas.

Cuidado com práticas desleais de concorrência.

Cuidado para não contratar empresas que explorem trabalho infantil.

Cuidado com empresas que utilizam trabalhos similares a escravos.

Contratar empresas que tenham boa gestão de pessoas.

Tratar os terceiros com dignidade.

Cuidado com a exploração de mão de obra.

Cumprir a Legislação Trabalhista.

### 4.2 ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

#### Assédio Moral:

- Ato de expor trabalhadores a situações humilhantes, constrangedoras, intimidatórias, hostis, etc., de forma repetitiva e prolongada no desempenho de suas atividades profissionais, afetando sua integridade física e psicológica. “Situações Vexatórias”.

Ações Repetitivas com vontade de causar o dano, em vítimas definidas no exercício de suas funções.



É toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

As condutas mais comuns, dentre outras, são:

- Instruções confusas e imprecisas ao (à) trabalhador (a);
- Dificultar o trabalho;
- Atribuir erros imaginários ao (à) trabalhador (a);
- Exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes;
- Sobrecarga de tarefas;
- Ignorar a presença do (a) trabalhador (a), ou não cumprimentá-lo (a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;
- Fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao (à) trabalhador (a) em público;
- Impor horários injustificados;
- Retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho;
- Agressão física ou verbal, quando estão sós o(a) assediador(a) e a vítima;
- Revista vexatória;
- Restrição ao uso de sanitários;
- Ameaças;
- Insultos;
- Isolamento.

Fonte: MTE

➔ Comportamento

➔ Fora do padrão normal de conduta da sociedade, da legislação trabalhista, civil, criminal, dos regulamentos e do código de conduta ética da empresa.

## Assédio Sexual:

- **Ato de oferecer, ameaçar, insinuar ou impor algo mediante recebimento de favores sexuais.**

A abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Assédio Sexual é crime (art. 216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991).

Fonte: MTE



Vejam algumas decisões da Justiça sobre Assédios:

✓ **TST mantém indenização menor a vítima de assédio moral – 29.08.2013**

Ela foi então transferida do setor jurídico para o marketing e, **como alega, foi mantida em inatividade forçada, sem atividade e sem mobiliário, mas sendo obrigada a bater o ponto.** Sua imagem ficou prejudicada perante os colegas, prossegue a mulher, e a inatividade forçada gerou **crises de depressão.** Em 2005, ela aderiu ao Plano de Demissão Voluntária.

**Ao analisar o recurso, o TRT-9 manteve a configuração de assédio moral, com base no fato da mulher ter vagado por diversos departamentos, sem a indicação imediata do posto de trabalho.** No entanto, por considerar o valor alto, reduziu a indenização para R\$ 20 mil. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

✓ **Empresa terá que indenizar por assédio moral – 05.08.2013**

A Justiça do Trabalho em Guarulhos condenou a empresa, a pagar **R\$ 700 mil em indenização por assédio moral** contra os seus funcionários. Segundo o Ministério Público do Trabalho, os empregados eram xingados e ameaçados com mudança de local de trabalho caso não aumentassem as vendas.

**A empresa foi alvo de Ação Civil Pública ajuizada pelo MPT de Guarulhos após inquérito civil.**

A sentença determina que a empresa deverá adotar medidas destinadas a efetivamente apreciar as reclamações ou denúncias de empregados, investigando e apurando a eventual procedência delas, referentes à prática de atos discriminatórios ou de assédio contra seus empregados, buscando inclusive promover a conciliação entre as partes. Outra exigência é a de que seja levada ao conhecimento de todos os empregados a existência de canais de denúncia.

Na ação, o MPT pediu na ação que a empresa se abstenha de submeter, permitir ou tolerar quaisquer atos que manifestem preconceito, assédio ou discriminação de qualquer espécie para com seus empregados, aplicando as punições a seus autores previstas na legislação trabalhista. *Com informações da Assessoria de Imprensa do MPT.*

✓ **Empregada chamada de burra receberá indenização – 04.06.2013**

A empresa foi condenada a pagar R\$ 25 mil de indenização por danos morais a empregada que sofreu assédio moral no trabalho. **Segundo testemunhas, ela era chamada frequentemente de burra, repreendida na frente de colegas e obrigada a ficar isolada no horário de almoço.** A decisão, unânime, é da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás, que manteve a sentença da Vara do Trabalho de Jataí.

Segundo a decisão, a auxiliar técnica do laboratório da empresa havia sido dispensada por justa causa por constantes faltas ao trabalho, **entretanto ficou comprovado no processo que ela era continuamente perseguida no ambiente de trabalho pela sua chefe imediata. A**



superiora hierárquica também a impedia muitas vezes de registrar o ponto e não aceitava alguns atestados médicos, além de ter espalhado que a trabalhadora seria portadora do vírus HIV.

O juiz também afirmou que há prova de que a trabalhadora era efetivamente assediada por sua superiora imediata, fato que, segundo ele, era agravado pela falsa indicação de que ela era portadora do vírus HIV, com o fim claro de isolá-la ainda mais no ambiente de trabalho.

A 1ª Turma manteve a indenização por danos morais no valor de R\$ 25 mil. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-GO.*

### ✓ Banco indenizará por "premiar" quem não cumpria meta – 08.04.2013

O assédio moral era feito por meio de bilhetes do gerente que, quando o objetivo não era atingido, chegavam acompanhados de uma barra de chocolate — da marca Talento — ou um pacote de amendoim.

A bancária ainda afirmou que a exigência de captação de novos clientes era cada vez maior. Funcionários que não atingissem aumento de 150% no mês, segundo ela, eram ameaçados de demissão.

Na sentença, o juiz afirma que a cobrança de rendimento dos empregados é possível, sobretudo em atividades de extrema competição, como a de vendas. A exigência, porém, deve respeitar a dignidade do trabalhador e nunca estar condicionada à permanência no emprego. A decisão foi da 2ª Vara do Trabalho de Florianópolis.

### ✓ Decisão inédita reconhece assédio sexual configurado

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho reformou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, e com isso, condenou a empresa O. – S. de G. e V. Ltda. (prestadora de serviços) e o B. do B. (tomador de serviços), de forma subsidiária, ao pagamento da indenização por danos morais decorrentes da configuração de assédio sexual no trabalho, praticado por um gerente do B. do B., a funcionária da prestadora de serviços de segurança. A condenação, inédita pelo fato de ser a primeira vez que o mérito desse tipo de questão é julgado no TST, se deu pelos artigos 5º, X, da Constituição Federal e 932, III, do Código Civil.

No caso analisado, uma funcionária da empresa prestadora a serviço no banco, por diversas vezes foi assediada pelo gerente de uma das agências da tomadora. Ao relatar o fato ao fiscal da empresa, ela recebeu a orientação de fazer um relatório sobre o ocorrido – e fez. Logo após, a diretoria do banco tomou conhecimento do caso e apenas deslocou o gerente para outra agência, com o intuito de resguardar o nome da instituição. Não adotou, entretanto, outras providências. Diante da situação, a funcionária ajuizou ação na Vara do Trabalho, buscando obter a reparação do dano sofrido. Acabou sendo demitida da empresa.

Mediante a confirmação do assédio por diversas testemunhas, o juiz da Vara do Trabalho condenou a empresa prestadora do serviço e o B. do B., de forma subsidiária, a pagarem indenização no valor de R\$ 50 mil. Ambos recorreram e o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) reformou a sentença, excluindo a condenação. A trabalhadora recorreu ao TST, mediante recurso de revista.



Para a relatora do processo, ministra Dora Maria da Costa, o quadro dos fatos apresentados é suficiente para a configuração do assédio sexual no trabalho, onde a presença da assediada e do assediador é indiscutível e o comportamento apresentado pelo assediador era reiterado, incômodo e repellido. Observa ainda que “a relação de ascendência profissional é incontestada, tendo em vista o cargo de gerente ostentado pelo assediador e a prestação de serviços de vigilância bancária, por meio de contrato de terceirização.

A ministra salienta que “o assédio sexual encerra temática que gera desdobramentos e consequências nos planos criminal, civil, trabalhista e administrativo”. No caso para a ministra “soa irrazoável conceber como legítimas e eficazes as atitudes (ou ausência delas)” assumidas tanto pela empresa quanto pelo Banco.

A empresa (prestadora de serviço) não poderia, segundo a relatora, apenas se restringir a pedir que a funcionária fizesse um relatório sem tomar medidas para a preservação de sua honra, da intimidade e da imagem. E o banco (tomador de serviço), “tem por reprovável a sua conduta” porque ciente dos acontecimentos na unidade onde o assediador era gerente simplesmente “põe-se a resguardar a instituição bancária, sem procurar extirpar o mal” não promovendo a integridade moral e ética no ambiente de trabalho.

Desta forma o entendimento da Oitava Turma, seguindo o voto da ministra Dora Maria da Costa, foi o de que com a determinação do pagamento pelos danos morais, “buscou-se adequar a responsabilidade ostentada pelos empregadores enquanto partícipes e fomentadores do contrato social e dos valores sociais do trabalho”. Reformou a sentença da Vara do Trabalho apenas quanto ao valor, reduzindo de 50 mil para 30 mil reais.

(TST-RR-1900-69.2005.5.12.006)

(Dirceu Arcoverde) - AASP CLIPPING - 06/04/2010

### ✓ RESPONSABILIDADE CIVIL E OBRIGACIONAL. CONSUMIDOR. ASSÉDIO SEXUAL. DANOS MORAIS INDENIZÁVEIS - 05/02/2014

A autora alega que procurou o Centro de Formação de Condutores réu para tirar carteira de habilitação. Ocorre que o instrutor, também réu, teria se portado de forma inconveniente, **assediando-a** sexualmente de forma contínua, o que a levou a abandonar o curso, constrangida. 2. Primeiramente, o réu CFC é parte legítima, por ter mal escolhido e fiscalizado seu funcionário. 3. Não há outra versão para os fatos senão aquela exposta pela autora, uma vez que a prova oral e os diálogos travados entre as partes em rede social demonstram que o réu instrutor da auto-escola realmente **assediou** sexualmente a autora, fazendo com que esta abandonasse as aulas. Não há demonstração de que as conversas no Facebook tenham sido manipuladas ou editadas pela autora, alegação, aliás, que só aparece em sede de recurso. Por outro lado, não se trata de prova ilícita, equiparada à gravação de áudio entre dois interlocutores, reconhecida, pela jurisprudência, como prova lícita. 3. Incorreta a decisão ao determinar a devolução da integralidade dos valores pagos pela autora, porque esta não demonstrou insatisfação no que diz respeito às aulas teóricas, motivo pelo qual há de ser reformada a sentença a quo, apenas nesse sentido, de ser reconhecido o erro material em relação ao valor fixado, de R\$ 1.018,66. Deve haver a devolução, pois, de R\$ 509,33, (quinhentos e nove reais e trinta e três centavos) referente à metade da quantia despendida por esta pela prestação dos serviços contratados com o réu CFC, a título de



repetição de indébito. 4. Há danos morais indenizáveis, diante do **assédio sexual**. 5. O valor deve ser majorado, porque a importância de R\$ 2.000,00 não compensa a dor e o constrangimento experimentados e nem considera as condições pessoais das partes. O valor de R\$ 4.000,00 melhor se adequa ao caso concreto.

- ✓ **OFENSAS VERBAIS. ASSÉDIO SEXUAL. SITUAÇÃO VEXATÓRIA VIVENCIADA PELA AUTORA NO LOCAL ONDE EXERCE SUA ATIVIDADE COMERCIAL. DANO MORAL CONFIGURADO. QUANTUM INDENIZATÓRIO MANTIDO - 09/09/2013**

Do que se infere do processado, o réu insiste em **assediar** a autora, sendo este o motivo de sua conduta ofensiva. 2. A prova documental, aliada ao depoimento das testemunhas, permite constatar que o requerido ofendeu verbalmente a autora, através das palavras "vadia", "vagabunda", "chinelona", lançando comentários maliciosos e censuráveis em relação à conduta da autora, além de praticar **assédio sexual** e fazer ameaças. Por outro lado, o depoimento da única testemunha arrolada pelo réu restou fragilizado, porquanto evidente a existência de relação de amizade. 3. Desta feita, restou configurado o dano moral in re ipsa, tendo em vista que houve lesão a atributo da personalidade da autora, ensejando o dever de indenizar. 4. Quantum indenizatório que merece ser mantido, porquanto adequado às peculiaridades do caso concreto. 5. Correta a avaliação da prova pelo juízo singular, que teve contato direto e imediato com as partes, devendo ser mantidas as conclusões da sentença.

### 4.3 AS RESPONSABILIDADES NOS CASOS DE ACIDENTES E DOENÇAS

Responsabilidade subsidiariamente da empresa tomadora dos serviços nos casos de inadimplemento das obrigações trabalhistas de forma que jamais poderá sustentar sua absoluta irresponsabilidade. Conforme artigos 186 e 927, do Código Civil, e Sumula 331, inciso IV do TST.

Responsabilidade solidária com tomador na terceirização ilícita Art. 9º CLT, quando tiver vínculo direto com tomador.

Responsabilidade subsidiária da Administração pública, caso evidenciado sua conduta culposa nas obrigações da Lei. 8666, especialmente na fiscalização das obrigações contratuais e legais, Sumula 331, inciso V do TST.

De qualquer forma, o tomador é responsável pela Segurança e Saúde no Trabalho, tanto de seus funcionários quanto de seus terceiros.

Vejam as Decisões da Justiça em relação a essa questão:

- ✓ **TRABALHADOR AUTÔNOMO. ACIDENTE. RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DOS SERVIÇOS – 20.06.2014**





A concessionária do Rio Grande do Sul, foi responsabilizada pelo acidente de trabalho sofrido por um pintor contratado para pintar o telhado da empresa e que caiu de uma altura de cerca de seis metros ao executar o serviço. Para a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), **é responsabilidade do tomador dos serviços controlar o ambiente de trabalho e exigir o uso do equipamento de segurança.**

De acordo com o processo, embora o vínculo de emprego não tenha sido reconhecido pelo juízo de primeiro grau, a empresa foi considerada parcialmente responsável pelo acidente e deveria indenizar o trabalhador por ter contribuído para sua ocorrência. Segundo a sentença, a empresa foi omissa quanto às normas de segurança, que deveriam ter sido observadas independentemente de se tratar de trabalhador autônomo ou empregado. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que ressaltou ainda a concessionária se beneficiou da mão de obra "barata" do autônomo, comparada a uma empresa de manutenção.

No recurso de revista ao TST, a empresa argumentou que o trabalhador autônomo assume todos os riscos da sua atividade. Sustentou ainda que o tomador dos serviços não pode interferir no exercício da atividade autônoma.

O relator do recurso, desembargador convocado Marcelo Lamego Pertence, considerou que o fato de a pessoa acidentada ser trabalhador autônomo, por si só, não impede a condenação de quem o contratou. "Efetivamente, é o tomador dos serviços que possui controle sobre o ambiente laboral, motivo pelo qual cabe a ele fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho", afirmou. "Na hipótese em que o tomador se mostrar negligente, ele deve ser responsabilizado pelos danos sofridos pelo trabalhador sem vínculo empregatício". (Paula Andrade/CF)

✓ **ACIDENTE DE TRABALHO. GARI. NEXO DE CONCAUSALIDADE ENTRE A ATIVIDADE LABORAL E A DOENÇA - 12/09/2013**

Situação em que a atividade de Gari desenvolvida pela reclamante, embora não figurando como causa direta e exclusiva da patologia diagnosticada no seu ombro direito - doença de ordem genética e degenerativa, associada a diversos fatores - figura como concausa da moléstia adquirida e desenvolvida, na medida em que envolvia a realização de esforços repetitivos, movimentação de sacos de lixo pesando aproximadamente 10kg cada, manualmente, o que sem dúvida alguma contribuiu para o agravamento ou para a antecipação do surgimento dos sintomas da doença. Recurso da reclamante provido para reconhecer a existência do nexo concausal. TERCEIRIZAÇÃO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **RESPONSABILIDADE** SUBSIDIÁRIA DO MUNICÍPIO. Se o ente público contrata com empresa prestadora de serviços inidônea, causando prejuízos ao trabalhador, deve ser condenado, de forma **subsidiária**, pelo pagamento dos débitos trabalhistas, por sua culpa in eligendo e in vigilando. Inteligência dos arts. 927, caput, 186 e 187 do Código Civil e da Súmula 331, IV e V do TST.

✓ **ACIDENTE DO TRABALHO. EQUIPARAÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - 09/05/2014**



Trata-se de ação que pleiteia a indenização por danos morais e estéticos em face do dano decorrente do **acidente** ocasionado pelo ônibus pertencente à primeira reclamada, a qual foi contratada pela segunda reclamada, ora recorrente, para fazer o transporte de ida e volta dos seus empregados. Da leitura do art. 21, inciso IV, alínea d, da Lei n 8.213 /91, entende-se que o **acidente** ocorrido quando o empregado estava voltando do **trabalho**, no ônibus da empresa contratada pela empregadora, não se caracteriza como **acidente** de **trabalho** típico, mas a ele se equipara pelo fato de ter ocorrido no percurso **trabalho**-residência. Assim, por se tratar de **acidente** equiparado a **acidente** de **trabalho** a competência material para apreciar e julgar a presente lide é da Justiça do **Trabalho**. Incólumes os arts. 114 da CF e 265 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. **ACIDENTE DO TRABALHO**. Frise-se, primeiramente, que a condenação solidária da empregadora, em face do dano sofrido pelo obreiro, quando estava sendo ele transportado pela empresa contratada pela recorrente, decorre do fato de que o período em que aconteceu o **acidente** compreende horas in itinere, ou seja, trata de tempo computável na jornada de **trabalho**. Ademais, a recorrente não atentou para as reclamações feitas diretamente aos técnicos de segurança e ao gerente da própria empregadora quanto aos problemas mecânicos ocorridos com o ônibus em outros momentos. O Regional também consignou que a condenação da empregadora decorre da má escolha da empresa que conduziria seus empregados para a prestação de serviços em seu benefício e pela falta de fiscalização no cumprimento de normas de proteção e segurança, na forma da legislação pátria vigente. Restou demonstrada conduta culposa da recorrente ao deixar de fiscalizar o cumprimento de normas de proteção e segurança de seus empregados, o que enseja a sua responsabilidade solidária pela indenização de danos morais.

## 5. GERENCIAMENTO DE TERCEIROS

### 5.1 A GESTÃO DOS CONTRATADOS

A Gestão dos contratados pode ser feita por empresa especializada ou por pessoal próprio.

De qualquer forma, há que se ter uma organização para gerenciar os contratos e consequentemente reduzir o passivo trabalhista. Para tanto, recomenda-se algumas ações:

- 1- Criar um grupo gerenciador de terceiros, composto por: Área contratante, Compras, Jurídico, SESMT, RH.
- 2- Elaborar Política de Contratação de Terceiros.
- 3- Elaborar Instrução de Trabalho.
- 4- Elaborar Manual de Segurança no Trabalho.
- 5- Escrever o Manual de Segurança para Empreiteiras e ou Contratadas – Anexo I
- 6- Desenhar processo para contratação de terceiros.
- 7- Utilizar um check list para contratação e gestão de terceiros.

Para uma boa gestão de serviços contratados e de terceiros, deve-se seguir algumas regras e diretrizes, obtendo-se assim, um padrão de qualidade.



A ABNT editou a Norma NBR 18801, que regula o Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho – SST, baseada na OHSAS 18001.

Trata-se de uma ótima ferramenta que auxiliara os gestores de segurança no desenvolvimento das políticas de segurança e saúde.

Para as empresas que querem estar preparados para a certificação, pode-se utilizar os critérios da OHSAS 18001, em suas práticas de segurança e saúde do trabalho.

Outra ferramenta útil é a criação de um Manual de Segurança no Trabalho, reforçando o leque do SESMT.

Recomenda-se também, elaborar um Programa de Segurança e Saúde, utilizando-se de indicadores reativos e proativos e ferramentas tais como:

- APR - Análise Preliminar de Risco
- Inspeções de Segurança e Recomendações do seu Relatório
- AC – Ações Corretivas
- AP – Ações Preventivas
- OM – Oportunidades de Melhoria
- NC – Não conformidade ocorrida e sua abrangência
- PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
- PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- Treinamento no Local de Trabalho
- Diálogos de Segurança
- Avaliações do Ambiente de Trabalho

Lembrando que a empresa contratante que possui certificações, deve manter o padrão de qualidade na gestão dos contratos.

Sendo a contratante responsável solidaria ou subsidiária quanto as práticas da contratada, deve haver um forte controle de documentos e da gestão dos terceiros, tais como:

- Contratos de Trabalho.
- Folha de pagamento.
- Recolhimento de encargos sociais, (FGTS, INSS)
- Relação de funcionários que atuam no estabelecimento da contratada.
- Rotinas de Segurança (PPRA, PCMSO, EPI)

## 5.2 MELHORES PRÁTICAS EM GESTÃO DE TERCEIRIZADOS



## 1- Gestão igualitária (maior risco)

- Portaria Única
- Restaurante Único
- Terceiros participam de eventos da empresa Tomadora
- Terceiros recebem brindes da empresa Tomadora

## 2- Gestão independente (menor risco)

- Portaria separada
- Restaurante separado
- Terceiros não participam de eventos da empresa Tomadora
- Terceiros não recebem brindes da empresa Tomadora

## 6. ANEXOS

### I - MANUAL DE SEGURANÇA PARA EMPREITEIRAS E/OU CONTRATADAS

#### 1. APRESENTAÇÃO

A EMPRESA CONTRATANTE, visando o direito constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, empenhada em preservar a integridade física, a saúde e a vida de seus empregados, compreendidos entres estes os da CONTRATATA ou SUB-CONTRATADA, institui o presente MANUAL com a finalidade de esclarecer, subsidiariamente, as suas NORMAS DE SEGURANÇA INTERNA, de obediência obrigatória por todas as empresas CONTRATADAS ou SUB-CONTRATADAS, que venham prestar serviços, de qualquer natureza, em suas dependências.

#### 2. OBJETIVO

2.1 Este MANUAL objetiva fixar as NORMAS BÁSICAS DE SEGURANÇA para as atividades de toda e qualquer empresa CONTRATADA pela CONTRANTE, que diretamente com o seu quadro de funcionários ou pessoal da SUB-CONTRATADA, sob sua responsabilidade, venha a executar obras e/ou serviços de qualquer natureza nas dependências da CONTRATANTE.

2.2 A sua observância, em locais de trabalho, não isenta da obrigação, da CONTRATADA, do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria,



sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários do Estado ou do Município, bem como daquelas estatuídas pelas Normas Regulamentadoras - NR.

2.2 O MANUAL e as normas nele contidas não diminuem nem eliminam a responsabilidade direta da empreiteira ou contratada na forma da lei ou do contrato firmado, valendo apenas como norma de segurança vigente internamente, nas dependências da CONTRATANTE.

2.3 Na hipótese de conflito entre as normas instituídas por este MANUAL e as adotadas pela CONTRATADA ou SUB-CONTRATADA, prevalecerão aquelas, desde que mais seguras. Sendo menos seguras ou deficientes, em relação às da CONTRATADA ou SUB-CONTRATADA, terão prevalência as desta.

Diante de tal possibilidade, toda vez que se for contratar uma empresa para prestar serviços nas dependências da CONTRATANTE, haverá, obrigatoriamente, a necessidade desta apresentar as suas normas de segurança para serem analisadas pela Área de Segurança Industrial.

2.4 No caso deste MANUAL ser omissivo em determinadas situações e a CONTRATADA ou SUB-CONTRATADA omitir-se na circunstância específica, será esta inteiramente responsável pelos fatos que poderão decorrer desta omissão, em face das regras legais atinentes à segurança e medicina do trabalho, cujo conhecimento e obediência são obrigatórios.

2.5 Caberá à CONTRATADA ou SUB-CONTRATADA a responsabilidade de transmitir, ao seu pessoal, as normas deste MANUAL, bem como treiná-lo de forma a que todos estejam aptos a segui-las.

### **3. OBRIGAÇÕES GERAIS**

3.1 Ao celebrar a CONTRATANTE contrato de trabalho com terceiras, é obrigatória a notificação destas para que adotem e obedeçam, integralmente, este MANUAL, além das normas específicas recomendadas pelo Departamento de Segurança Industrial da CONTRATANTE.

3.2 A CONTRATADA tem o dever de cumprir as normas legais sobre segurança e medicina do trabalho, bem como o de instruir seus empregados, através de ordem de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

3.3 Salienta-se, especialmente, as NRs 4, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 15, 17,18, 21, 23, 26 e 27, aprovadas pela Portaria n. 3.214, de 8.6.78, por força do art. 200 da CLT.

### **4. RESPONSABILIDADES**

4.1 A CONTRATADA será inteiramente responsável pela Prevenção de Acidentes do Trabalho de seus empregados, bem como dos empregados das empresas SUB-CONTRATADAS, dentro dos limites legais.



4.2 O presente MANUAL e o cumprimento das normas que nele se contêm não afastam nem diminuem a responsabilidade das empresas CONTRATADAS ou SUB-CONTRATADAS, pela segurança dos serviços executados. Nesse sentido, tais empresas deverão adotar todos os cuidados específicos para a realização dos serviços, estabelecendo as normas que julgarem necessárias e desde que não conflitem com estas.

4.3 A responsabilidade pela realização dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, nas condições especificadas na NR-7, é da CONTRATADA ou SUB-CONTRATADA, relativamente a seus empregados.

### **5. IDENTIFICAÇÃO**

Todo empregado de CONTRATADA ou SUB-CONTRATADA deverá provar a existência de vínculo de emprego com estas, para poder ingressar nas dependências da CONTRATANTE, mediante identificação, para prestação de serviços objetos do contrato. Na hipótese de não existir o vínculo de emprego, por qualquer razão que seja, deverá a empresa CONTRATADA ou SUB-CONTRATADA firmar declaração de assunção de responsabilidade.

5.1 Em caso de demissão de empregado, cabe à supervisão da CONTRATADA ou SUB-CONTRATADA recolher a IDENTIFICAÇÃO, devolvendo-o à Segurança Industrial, a qual providenciará a devida baixa no Livro de Registro de Terceiros, observando-se, para tanto, a política de integração.

### **6. INTEGRAÇÃO**

Os trabalhadores da CONTRATADA, antes de iniciarem seus trabalhos na CONTRATANTE, deverão participar de PALESTRAS DE INTEGRAÇÃO, realizadas pelo DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA INDUSTRIAL, ocasião em que receberão orientações de Segurança do Trabalho e esclarecimentos necessários sobre Normas Específicas de Segurança, relacionadas ao trabalho que irão desenvolver.

6.1 A CONTRATADA deverá realizar palestras de Integração a todos os seus empregados, orientando-os quantos aos riscos que estarão expostos e as medidas de segurança capazes de eliminá-los, sendo de todo necessária a lista de presença, a fim de documentar a providência.

### **7. EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

7.1 O Departamento de Segurança Industrial da CONTRATANTE indicará os equipamentos de proteção individual e coletivos necessários à execução dos trabalhos, constituindo-se, no mínimo, de capacete, sapato de segurança, protetor auricular e óculos de segurança.

7.2 Cabe à contratada ou SUB-CONTRATADA fornecer, gratuitamente, o EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que



as medidas de ordem geral não fornecerem proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados (CLT, art. 166).

7.3 O uso de EPI é obrigatório, constituindo contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa - contratante ou contratada - de cumprir as normas de segurança do trabalho (Lei n. 8.213/91, art. 19, parág. 2o.)

7.4 A recusa ou a negligência do uso do EPI, por parte do trabalhador, não exonera de responsabilidades a CONTRATADA, que deverá formalizar a indisciplina, a fim de constituir justa causa para demissão do trabalhador renitente.

### **8. CANTEIRO DE OBRAS**

8.1 Os canteiros de obras deverão ser construídos de modo a não impedir as vias de acesso da CONTRATANTE, devendo o seu interior possuir passagem livre para trânsito de pessoal.

8.2 As instalações elétricas deverão ser construídas de modo a evitar princípios de incêndios, sendo proibido fazer improvisações, independentemente do tempo de permanência do canteiro de obras.

8.3 O canteiro de obra deverá possuir equipamentos de primeiros socorros e de combate a incêndio, tais como maca e extintores.

8.4 O canteiro de obras deve dispor de condições satisfatórias de higiene, tais como: água potável, instalações sanitárias, chuveiros etc.

8.5 Deverá ser determinada, pela CONTRATANTE, área pré-estabelecida para fumar, devendo a mesma ser obedecida rigorosamente pela CONTRATADA ou SUB-CONTRATADA.

8.6 A CONTRATANTE poderá, a qualquer momento, efetuar inspeção no Canteiro de Obras e, através de relatórios, apontar a existência de condições inseguras e os riscos de acidentes, caso em que orientará e sugerirá soluções adequadas. A adoção das medidas corretivas deverá ser imediata. O não atendimento acarretará interdição da obra.

### **9. MÁQUINAS, EQUIPAMENTOS E FERRAMENTAS**

9.1 A CONTRATADA deverá manter o canteiro de obras às suas expensas, providenciando proteções adequadas para suas máquinas e equipamentos em geral, velando para que fiquem em perfeito estado de funcionamento e de capacidade compatível com o tipo de volume de serviços a executar.

9.2 A CONTRATADA ou SUB-CONTRATADA não poderá realizar nenhum serviço em máquinas ou equipamentos, de propriedade da CONTRATANTE, sem prévia autorização desta, obtida pelo setor ou departamento diretamente afeto à natureza do serviço a ser executado.



9.3. As máquinas e equipamentos pertencentes à CONTRATADA ou SUB-CONTRATADA deverão apresentar-se em condições de segurança satisfatória, devendo ter suas partes móveis, transmissão de força e pontos de operações devidamente protegidos. É regra geral que todas as máquinas elétricas devem ser aterradas.

9.4 As máquinas e os equipamentos deverão ser dotados de dispositivos de partida e parada e outros que se fizerem necessários para a prevenção de acidentes do trabalho, especialmente quanto ao risco de acionamento acidental.

9.5 Os reparos, limpeza e ajustes somente poderão ser executados com as máquinas paradas, salvo se o movimento for indispensável à realização do ajuste.

9.6. Para a realização de serviços de solda e corte devem ser tomadas as medidas preventivas, objetivando evitar incêndios ou acidentes pessoais.

9.7 Deve-se isolar a área de operação, a fim de evitar a liberação de faíscas incandescentes e a propagação de radiação. Todo serviço a quente, na área, deve possuir liberação por escrito do Departamento responsável pelo equipamento, realizando a Permissão de Trabalho e uso de Cartão Vermelho, se necessário.

9.8 Para utilização de ferramentas manuais, caberá à CONTRATADA o zelo pela manutenção, observando a seus funcionários o uso adequado das mesmas, orientando-os para que não sejam abandonadas em locais elevados.

9.9 As máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, a serem utilizadas, deverão ser inspecionadas previamente pela CONTRATADA, ao seu ingresso no canteiro de obras. Caso constatare alguma irregularidade, a CONTRATANTE vetará o ingresso do item irregular, até que se dê a correção da irregularidade apontada ou a substituição do item em questão, por outro em boa ordem.

9.10 A CONTRATADA ou SUB-CONTRATADA observará, ainda, as regras de prevenção à fadiga, no sentido de que um operário somente pode remover, individualmente, peso máximo de 60 quilogramas, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher e a remoção de material feita através de máquinas.

## **10. CONSTRUÇÃO CIVIL**

10.1 Quando houver escavações ou perfurações para a construção de bases de máquinas ou porões para instalações de equipamentos, deverá ser providenciado pela CONTRATADA a proteção e/ou sinalização adequada durante todo o período de construção.

10.2 No caso de escavações ou perfurações para estacas, dependendo do local, haverá necessidade de se tomar cuidados especiais com cabos elétricos subterrâneos ou dutos de outras instalações.

10.3 Em serviços com andaimes, plataformas ou escadas, deverá a CONTRATADA ou SUB-CONTRATADA prever a instalação, instrução e uso adequado de cinto de





segurança, trava-queda, grades ou suportes de proteção. Esses equipamentos, devido sua relevância na prevenção de acidentes pessoais, deverão estar em perfeitas condições de utilização.

10.4 Para a execução de trabalhos que apresentem interferências com empilhadeiras, veículos etc., os empregados deverão ser devidamente instruídos e alertados sobre os riscos envolvidos, devendo a CONTRATADA, para tanto, treiná-los e orientá-los, formalizando a providência.

### **11. PREVENÇÃO CONTRA INCÊNDIO**

11.1 Além da colocação necessária de equipamentos de combate a incêndio, no canteiro de obras, a CONTRATADA deverá responsabilizar-se pela correta manutenção dos mesmos, em suas áreas de trabalho.

11.2 Em caso de incêndio em qualquer local da obra, a CONTRATADA ou SUB-CONTRATADA obriga-se à prestação de ajuda no controle e combate ao sinistro, independentemente do mesmo estar ou não relacionado com seu trabalho.

11.3 Todos os equipamentos de proteção e combate a incêndio, situados em áreas de serviços da CONTRATADA, deverão ser mantidos livres e seus acessos desimpedidos.

11.4 Por ocasião da execução de serviços com produtos inflamáveis ou tóxicos, a CONTRATADA deverá comunicar a circunstância com antecedência ao Departamento de Segurança Industrial da CONTRATANTE, para que esta possa orientar e indicar as medidas preventivas necessárias.

11.5 Em caso de utilização de hidrantes para outros fins que não incêndio, a CONTRATADA terá que obter autorização da CONTRATANTE, através de seu setor especializado.

### **12. SERVIÇOS DE ELETRICIDADE**

12.1 Todas as ligações elétricas necessárias ao trabalho da CONTRATADA deverão ser submetidas à prévia autorização, por escrito, junto à área especializada da CONTRATANTE

12.2 Não será permitido fazer reparos ou modificações em circuitos elétricos da CONTRATANTE, sem prévia aprovação por escrito do setor especializado desta. Somente profissional qualificado poderá instalar, operar, inspecionar ou reparar instalações elétricas, depois do trabalho estar aprovado.

12.3 As instalações elétricas devem ser executadas de maneira que não fiquem expostas a danos causados por impactos ou quedas de materiais, devendo estar protegidas contra contatos acidentais de pessoas ou objetos.



12.4 Quando de trabalho próximo a fontes elétricas energizadas, deverá a contratada solicitar providências da CONTRATANTE para que seja isolado o risco e se adotem medidas preventivas adequadas, evitando-se acidentes.

12.5 Não é permitido efetuar reparos, consertos, modificações etc, em circuitos, máquinas e equipamentos, estando os mesmos energizados.

12.6 A CONTRATANTE deve ser imediatamente informada sobre qualquer interrupção, curto-circuito ou dano de equipamentos elétricos que venham a ocorrer sob responsabilidade da CONTRATADA.

12.7 O acesso à Casa de Força só é permitido a funcionários devidamente autorizados, portadores de documento emitido pela CONTRATANTE.

### **13. MEDIDAS GERAIS**

13.1 A CONTRATADA deve observar e fazer cumprir a regra de trânsito de veículo, no canteiro de obras, consistente na velocidade máxima de 20 km/hora, dando sempre prioridade para a passagem de pedestres.

13.2 Aos empregados da CONTRATADA não será permitida a circulação ou permanência em instalações fora do local de trabalho destinado à mesma.

### **14. INTERDIÇÃO**

14.1 O Departamento de Segurança da CONTRATANTE reserva-se o direito, a qualquer momento, sem prévia comunicação à CONTRATADA, suspender parcial ou totalmente a execução de serviços considerados insatisfatórios do ponto de vista de segurança, realizados de forma a pôr em risco a saúde, a integridade física e a vida de seus obreiros.

14.2 Neste caso, a CONTRATANTE fará comunicação ao seu Gerente Geral e ao Coordenador de Obras da CONTRATADA.

14.3 O retorno ao trabalho só se dará após a execução das medidas corretivas sugeridas. O reinício da obra ficará condicionado, porém, à expedição de Autorização do Departamento de Segurança Industrial da CONTRATANTE.

14.4 As paralisações não eximem a CONTRATADA das obrigações civis e penalidades contratuais referentes a prazos e multas.

### **15. EM CASO DE ACIDENTES DO TRABALHO**

15.1 Qualquer ocorrência de acidente do trabalho que resultar em lesões pessoais ou danos materiais, a quem quer que seja, a CONTRATADA ficará obrigada a comunicar o fato imediatamente ao departamento competente da CONTRATANTE.

15.2 No caso de acidente grave, a CONTRATANTE deverá, a seu critério, reunir uma COMISSÃO DE INVESTIGAÇÃO com o objetivo de apurar as causas que originaram o acidente.



**Heloany**

15.3 A CONTRATADA terá livre acesso à reunião da COMISSÃO, sendo que essa comissão deverá emitir relatório incluindo, além da causa, a medida de ação corretiva julgada apropriada, visando a prevenção de acidentes futuros e semelhantes.

15.4 A CONTRATADA deverá comunicar à CONTRATANTE, por escrito, qual ou quais postos de emergência estão à disposição para atender o seu quadro de funcionários quando em caso de acidentes ou doenças.

Local, data

GERÊNCIA GERAL \_\_\_\_\_

GERÊNCIA DE RH \_\_\_\_\_

SEG. E SAUDE DO TRABALHO \_\_\_\_\_

**II -**

## **DECLARAÇÃO**

Fulano de Tal, brasileiro, casado, portador da cédula do RG n. 6.000.000-SSP-SP, residente na av. Pensilvânia, 1.000, Jardim Flórida, nesta cidade, na qualidade de representante legal da empresa X, CNPJ, endereço, fone, sede etc., DECLARO, para todos os fins de direito, ter recebido, nesta data, o MANUAL DE SEGURANÇA PARA EMPREITEIRAS E/OU CONTRATADAS, comprometendo-me a cumprir seus termos e fazê-lo cumprir pelos empregados da empresa que represento.

Por ser a expressão da verdade, subscrevo a presente.

Local, data

Representante legal

Cargo

**III -**

## **TERMO DE ASSUNÇÃO DE RESPONSABILIDADE**



A empresa CONTRATADA (especificar), situada na rua XXXXX, n. 100, cidade de XXXXX, SP, inscrita no Ministério da Fazenda sob n. 104.100.200/1000-09, e na Fazenda Estadual sob n. 10.1234/94, pelo seu representante legal que esta subscreve, tendo contratado com a empresa Y LTDA a prestação de serviços, objeto de contrato específico, declara-se responsável por todos os seus empregados e prepostos, subcontratados e quaisquer outras pessoas que vierem a prestar algum tipo de serviço em seu nome, assumindo toda e qualquer responsabilidade pelos danos que causarem, pelos acidentes e qualquer consequência que sofrerem enquanto dentro do território da CONTRATANTE, trabalhando ou não.

Local, data

Representante legal

Cargo

## **IV – ITG – INSTRUÇÃO DE TRABALHO GERAL**

### **1. Objetivo**

Padronizar a sistemática de trabalho conforme procedimentos internos, bem como, estabelecer condições básicas de Saúde, Segurança no trabalho e Meio ambiente a serem observadas por empresas terceiras, quando da prestação de serviços na Empresa, visando-se preservar a saúde dos trabalhadores, evitar acidentes no trabalho e danos ao meio ambiente.

### **2. Aplicação**

Todas as áreas que direta ou indiretamente atuam na contratação de serviços externos, desde a negociação até a realização do serviço, especialmente atividades direcionadas para serviços operacionais.

### **3. Normas e Instruções de Trabalho Complementares**

Sistemática de manuseio, armazenamento e disposição de lâmpadas (ITG 044)



Sistemática de trabalho em altura e telhados (ITG 045)

Sistemática de Trabalho em Eletricidade (IT 046)

## **4. Definições**

### **4.1 Contratante**

Áreas que com base em critérios técnicos, determinam a contratação de prestadores de serviços, tendo-os sob seu permanente ou temporária responsabilidade, para a execução de automação, construção, reforma, ampliação, demolição e manutenção em equipamentos e máquinas em áreas produtivas ou não, limpeza, conservação, etc.

### **4.2 Contratada / Subcontratada**

Pessoa Física ou Jurídica, que fornece serviços, ferramentas, materiais, equipamentos, máquinas e mão de obra especializada, para a realização dos trabalhos, permanecendo sob responsabilidade da área contratante.

## **5. Considerações Gerais**

- a) Esta instrução se aplica a fornecedores / prestadores de serviços que desempenhem atividades que possuam riscos ambientais e de saúde e segurança (trabalho em altura, eletricidade, etc.).
- b) Antes de iniciar os trabalhos, todo o pessoal do prestador de serviços ou de terceiros deverá passar por uma integração de saúde, segurança do trabalho e meio ambiente e serviços de manutenção (quando necessário) da \_\_\_\_\_.
- c) Para trabalhos em altura e ou eletricidade é necessário a utilização de epis adequados, tais como cinto de segurança com talabarte duplo, sapatos de segurança, óculos de segurança e protetor auricular, sendo necessário o cumprimento do previsto pelas Instruções: Sistemática de trabalho em altura e telhados(ITG-045), Sistemática de manuseio, armazenamento e disposição de lâmpadas(ITG-044) e Sistemática de Trabalho em Eletricidade(ITG-046).
- d) O prestador de serviços/terceiro assumirá, de imediato, independente de notificação, inteira e exclusiva responsabilidade por todo e qualquer prejuízo ou dano que culposa ou dolosamente vier a causar a terceiros ou a \_\_\_\_\_, isentando a \_\_\_\_\_ de qualquer responsabilidade ou prejuízos decorrentes.
- e) Nos casos previstos na Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho e suas alterações são de responsabilidade do prestador de serviços/terceiro o uso de mão de obra qualificada e ou sua qualificação.
- f) A obrigatoriedade do cumprimento dessa instrução é também das subcontratadas pela contratada principal, cabendo-lhe a responsabilidade pela operação e forma de funcionamento.



- g) A área contratante dos serviços a serem executados fiscalizará o cumprimento dessa instrução.
- h) Contrato ou pedido de compra deve conter a obrigatoriedade da contratada cumprir as normas e regulamento interno.
- i) Em caso de regras omissas nesta Instrução, prevalecerão normas estabelecidas por iniciativa da contratada; caso esta se omita em estabelecer uma norma própria, será ela, a contratada, integralmente responsabilizada.
- j) A contratada será integralmente responsável pela Prevenção de Acidentes de seus empregados, bem como, dos empregados de suas subcontratadas.
- k) Os Serviços que envolvam eletricidade devem ser autorizados pelo Gestor do Sistema Elétrico, que então determinará a abrangência da autorização, e providenciará um acompanhante do serviço.
- l) O início da atividade, obra, serviço, etc. fica condicionado à apresentação da documentação exigida da Contratada.
- m) É obrigatório o uso do cinto de segurança, tipo paraquedista, para trabalhos em altura superior a 2 metros, com talabarte duplo, e ou equipamento similar.
- n) Segue abaixo obrigações específicas para terceiros na execução de atividades de risco ou ainda obras estabelecidas em contrato e ou planejadas:

### **5.1 - Serviços Contratados estabelecidos por contrato ou período planejado.**

- Antes de iniciar os trabalhos deverá passar por uma integração de saúde, segurança do trabalho e meio ambiente e manutenção (quando aplicável) da \_\_\_\_\_.
- Cópia do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO;
- Cópia do documento base do PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.
- Cópia do documento base do PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais;
- Cópia registro de empregado;
- Cópia do comprovante de capacitação profissional e/ou treinamento especial, para profissionais qualificados, tais como de eletricitas, operadores de veículos industriais, soldadores, etc.
- Cópia do certificado do treinamento para trabalho em altura ou relação de presença em curso.



- Cópia do Certificado do Curso de Segurança em Instalações elétricas, (Para eletricitas) conforme Norma Regulamentadora NR 10, do Ministério do Trabalho e Emprego.
- Relação de equipamentos e ferramentas a serem utilizados, os quais serão inspecionados pela Manutenção ou Segurança do Trabalho, por ocasião da entrada, quanto ao estado de conservação.

### **5.2 - Serviços Contratados não estabelecidos por contrato ou período planejado.**

- Antes de iniciar os trabalhos deverá passar por uma integração de saúde, segurança do trabalho e meio ambiente e manutenção (quando aplicável) da \_\_\_\_\_.
- Cópia do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO;
- Cópia registro de empregado;
- Cópia do comprovante de capacitação profissional e/ou treinamento especial, para profissionais qualificados, tais como de eletricitas, operadores de veículos industriais, soldadores, etc.
- Cópia do Certificado do Curso de Segurança em Instalações elétricas, (Para eletricitas) conforme Norma Regulamentadora NR 10, do Ministério do Trabalho e Emprego.
- Cópia do certificado do treinamento para trabalho em altura ou relação de presença em curso.
- Relação de equipamentos e ferramentas a serem utilizados, os quais serão inspecionados pela Manutenção ou Segurança do Trabalho, por ocasião da entrada, quanto ao estado de conservação.

### **5.3 - Serviços emergenciais não estabelecidos por contrato.**

- Nos trabalhos emergenciais, os contratados serão acompanhados diretamente por funcionário da área contratante, que ficará responsável, por orientar e transmitir todos os requisitos de Segurança do Trabalho, Meio ambiente e Manutenção, devendo apresentar:

**Identidade funcional da empresa (crachá), caracterizando vínculo á empresa prestadora bem como, a função.**

### **6. Descrição das Atividades e Responsabilidades**

<b>Item</b>	<b>Descrição da Atividade</b>	<b>Responsável</b>
<b>6.1</b>	Cumprir as cláusulas estabelecidas, e munir o seu pessoal empregado na execução das obras, com identificação (crachá)	<b>Empresa Contratada</b>

6.2	Comunicar ao SESMT da contratante:  a) Ocorrência de acidentes de trabalho ou trajeto e doenças ocupacionais com trabalhadores da Contratada ou Subcontratadas;  b) Acidentes ocorridos sem vítimas, com equipamentos, máquinas e instalações, etc.	Área contratante
6.3	Comunicar antecipadamente ao SESMT e Garantia da Qualidade, o início das obras e/ou serviço, a empresa contratada e o tipo de atividade a ser executada;	Área contratante
6.4	Solicitar ao SESMT e Garantia da Qualidade, a inspeção prévia dos locais onde serão executadas as obras, com o fim de avaliar os aspectos e riscos e propor as medidas a serem observadas.	Área contratante
6.5	Estabelecer medidas de saúde, segurança e meio ambiente complementares que se fizerem necessárias em função do tipo de atividade desenvolvida e/ou riscos apresentados;	SESMT / Garantia da Qualidade
6.6	Fazer a inspeção prévia dos locais onde serão executadas as obras, com o fim de avaliar os riscos e propor as medidas de Segurança e Meio Ambiente a serem observadas;	SESMT/Garantia da Qualidade
6.8	Realizar Integração com os prestadores de serviço da contratada sobre saúde, segurança e Meio Ambiente e sistemática de trabalho em manutenção da _____, se necessário.	SESMT/Garantia da Qualidade/ Manutenção
6.9	Elaborar os Contratos com inclusão de termo de responsabilidade dos prestadores de serviço, em relação a Segurança, Meio ambiente e Manutenção	SESMT/Garantia da Qualidade/ Manutenção /Jurídico

## 7. SLIDES