

DANO MORAL POR ACIDENTE DE TRABALHO NOS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO¹

Alef Felipe Meier².

¹ Trabalho Monográfico de Conclusão de Curso de Graduação em Direito - Unijuí

² Acadêmico de Direito - Unijuí - Campus Santa Rosa, aleffelipe93@hotmail.com

Introdução

O dano moral com o advento da Constituição Federal de 1988 vem se popularizando e porque não dizer, aumentando, em toda a sociedade, em todos os âmbitos jurídicos, principalmente na seara trabalhista. Diante da premissa de que o dano moral é algo corriqueiro na relação de contrato de trabalho, como poderíamos lograr êxito em maneiras de amenizar as relações conflituosas entre empregado e empregador em casos de acidente de trabalho no ramo terceirizado, para que não haja tantos confrontos que se caracterize ao seu final em casos de dano moral.

Metodologia

Utiliza no seu delineamento a coleta de dados em fontes bibliográficas disponíveis em meios físicos e na rede de computadores, observando os seguintes procedimentos de seleção de bibliografia e documentos afins à temática e em meios físicos e na Internet, interdisciplinares, capazes e suficientes para que o pesquisador construa um referencial teórico coerente sobre o tema em estudo.

Resultados e Discussão

A problemática do dano moral, seja em torno do seu conceito, forma ou como ocorre em qualquer âmbito da esfera jurídica enseja em um estudo criterioso do qual podemos levar em consideração as premissas de doutrinadores pátrios, com relação à distinção do tipo de dano, seja ele patrimonial ou extrapatrimonial, ou conforme alguns juristas preferem diferenciar em dano material ou moral.

Para uma conceituação de dano, podemos trazer em síntese, a comparação de dano, como uma noção de prejuízo causado por alguém, para outrem. Neste sentido, é entendimento de Sergio Pinto Martins (2013, p. 20):

“Dano é um prejuízo, ofensa, deterioração, estrago, perda. É o mal que se faz a uma pessoa. É a lesão ao bem jurídico de uma pessoa. O patrimônio jurídico da pessoa compreende bens materiais e imateriais (intimidade, honra etc.).

O dano moral na relação de emprego pode ocorrer em três etapas, sendo a primeira dita pela doutrina como fase pré-contratual, onde embora inexistente a relação de emprego, pode-se aceitar como entendimento, a existência de um contrato preliminar. Preceitua Martins (2013, p. 68):

“A fase pré-contratual compreende o período anterior ao contrato de trabalho. É a fase de testes, de análise de currículo, exame médico, psicotécnico, dinâmica de grupo, questionários, que

Modalidade do trabalho: Ensaio teórico
Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

compreende o processo de seleção do trabalhador. Nessa fase, também ocorrem as tratativas a respeito do futuro contrato de trabalho.”

Na fase contratual, onde já fora admitido o empregado, e já esteja desempenhando sua atividade, podem ocorrer inúmeras formas de dano moral, como por exemplo, o rebaixamento funcional, o assédio sexual, podendo ser praticado o assédio contra homens ou mulheres, apesar de ser mais corriqueiro o assédio em mulheres. Ainda é importante destacar que, para que o assédio sexual seja consumado, é necessário que seja ocorrido de forma repetitiva, e que não haja em hipótese alguma a aceitação por parte da pessoa que é assediada. Há também revista pessoal íntima, de forma que essa revista seja feita de forma abusiva e vexatória, além de tantas outras hipóteses de ocorrência de dano moral, todas elas destacadas pela Consolidação das Leis do Trabalho, ou por alguma lei especial.

A última fase abordada pela doutrina é a fase pós-contratual, onde ainda que já esteja extinta a relação de emprego entre empregador e empregado, ocorre com alguma frequência causas que acarretam o dano moral, como por exemplo, quando o empregador dissipa informações desabonadoras ou inverídicas sobre seu ex-empregado. No momento em que este seu ex-empregado for postular a uma futura vaga de emprego em outro lugar, o seu futuro empregador, com absoluta certeza irá procurar referências do mesmo, em antigos lugares em que ele trabalhou. Destaca Martins (2013, p. 103):

“O empregador que desse informações desabonadoras e inverídicas da conduta do empregado teria de indenizar o obreiro. O fato de se alegar que o empregado é incompetente, quando não é, importa em dano moral, pois afeta a sua reputação profissional e sua boa fama.”

Deste modo, ficará totalmente prejudicado o hipossuficiente, ao ter sua conduta ferida como empregado, pelo seu empregador anterior. No entanto, a doutrina entende que para ser caracterizado o dano moral, deve ser ensejado apenas no âmbito profissional, sendo excludente em âmbito pessoal ou íntimo.

A terceirização, apesar de ainda não estar definida em lei, nem haver norma jurídica que trate do assunto, ela é adotada e usada no campo laboral, onde as administrações de empresas a empregam como um meio de estratégia, no que diz respeito às questões de organização e métodos da atividade empresarial, entretanto, a terceirização acarreta inúmeros problemas jurídicos.

Para finalidade de conceito, destacamos Martins, (2014, p. 06):

“Terceirização deriva do latim “tertius”, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. Terceiro é o intermediário, o interveniente. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro. A terceirização, entretanto, não fica restrita a serviços, podendo ser feita também em relação a bens ou produtos.”

A terceirização forma, em sua essência, a figura do tomador de serviços, onde o mesmo contrata pessoa física ou uma empresa, com o fim de intermediar a prestação do labor, ficando desde logo, os trabalhadores a ela vinculados. Nestes moldes, a terceirização forma uma relação de emprego entre a empresa ou a pessoa física, onde a finalidade será a disponibilização da mão de obra para outrem, neste caso, o cliente. A prestadora desta mão de obra emprega e remunera o trabalho

Modalidade do trabalho: Ensaio teórico
Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

realizado pelo seu empregado, não havendo ou gerando vínculo empregatício entre a empresa contratante e os empregados que prestam os serviços.

Ela tem também como o um dos principais objetivos, não apenas uma redução de custos, mas também uma maior celeridade, eficiência e competitividade à empresa. Atualmente, a terceirização pode ser aceita em decorrência atividades-meios, e não atividades-fim. Para uma melhor análise, explica Martins, (2012, p. 223):

“A atividade-meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É uma atividade de apoio ou complementar. São exemplos da terceirização na atividade-meio: a limpeza, a vigilância etc. Já atividade-fim é atividade em que a empresa concentra o seu mister, isto é, em que é especializada .”

O entendimento é de que a atividade-meio de uma determinada empresa possa deste modo, serem objetos de terceirização, conforme preceituado em inciso III da Súmula 331 do TST. Desta forma, a atividade-meio é uma forma em que a empresa secundária alguma atividade, não sendo sua atividade normal, como por exemplo, algum serviço de limpeza, vigilância.

Desta feita, a terceirização de uma atividade-fim seria tida como uma forma lícita, sendo cabível em casos como os das indústrias automobilísticas, em que se têm atualmente, o uso da terceirização em atividade-fim, em casos onde por uso de novas e modernas tecnologias desenvolvidas, o que antes era considerada uma atividade principal, pode-se muito bem atualmente, ser considerada uma atividade acessória. Apesar deste entendimento, há muito debate e discussões, onde se postula o entendimento de ser inadmissível a terceirização de uma atividade-fim.

Este entendimento de que a atividade-fim não pode de maneira alguma ser terceirizada, está sendo atualmente debatido e poderá ser alterado, em vista do Projeto de Lei nº 4.330/2004, onde passará a ser aceito qualquer tipo de atividade-fim no âmbito da terceirização. Hipoteticamente dizendo, a partir da aprovação deste Projeto de Lei, uma empresa particular, como uma universidade, poderá terceirizar os serviços não apenas de limpeza e de vigilância, como também os serviços de professores.

Ao analisar os acidentes de trabalho nos contratos de terceirização, devemos ter em mente que o acidente de trabalho é algo que ocorre quase sempre de maneira imprevisível, casual. Constitui-se de um caso imprevisto onde são causados prejuízos físicos e/ou psíquicos para o trabalhador desempenhar sua atividade laboral. Consagra Martins (2013, pg. 89):

“Os acidentes do trabalho também podem dar origem ao dano moral no âmbito trabalhista, quando o empregador incorre em dolo ou culpa no ambiente de trabalho. O empregador tem obrigação de proporcionar ao empregado um meio ambiente do trabalho sadio.”

O entendimento por parte dos doutrinadores visa que o acidente de trabalho decorrerá em razão do exercício do trabalho, pela existência do nexo causal, devendo ser classificado em três formas, sendo a primeira como acidentes típicos, engessando a premissa de que são acidentes atípicos aqueles em que ocorrem a serviço da empresa onde o empregado labora. A segunda forma é as doenças ditas como doenças profissionais ou de trabalho, onde ocorrem em decorrência do tipo de atividade que o empregado executa. E por fim, a terceira forma existente de acidente de trabalho são

Modalidade do trabalho: Ensaio teórico
Evento: XXIII Seminário de Iniciação Científica

os acidentes de trajeto, em que ocorrem no percurso da residência do empregado até o local de trabalho, e ou de maneira contrária.

Um problema que surgiu através da terceirização, que é de compreensão de alguns juristas, são os casos de acidente de trabalho que corroboram com a terceirização, pelo motivo do qual, as empresas que prestam o serviço terceirizado economizam nos itens de segurança do empregado para o corte de custos, desta forma, aumentando o índice de acidentes fatais.

Em decorrência disso, crescem o número de rescisões contratuais de trabalho, e também o número de imbróglis entre empregado com a empresa que presta o serviço terceirizado. Por consequência, o número de danos morais tende a aumentar, tudo em razão da grande quantidade de conflitos que passam a existir entre ambas as partes.

Conclusões

As concepções forjadas ao longo do tempo por doutrinadores e juristas com relação ao entendimento de minimizar os conflitos entre o empregador e o empregado, são indubitavelmente as mais variadas. Deste modo, o dano moral decorrente de um acidente de trabalho em um contrato de terceirização dar-se-á por influência de variados aspectos, entre eles o uso incorreto, ou até mesmo o não uso de equipamentos de segurança, dos quais, traz sem dúvida alguma, uma maior segurança e um menor risco de que ocorra qualquer tipo de acidente, devendo deste modo, haver um ambiente sadio de labor para o empregado.

Destarte, o número de acidentes ocorridos, por estes motivos diminuiriam em grande leva, em consequência, ações de dano moral por acidente de trabalho em contratos como o de terceirização se atenuariam, aliviando outrossim, judiciário brasileiro.

Palavras-chave: Dano moral; terceirização; acidente de trabalho.

Referências

BRASIL. Súmulas. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 23 Abr, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. Dano moral decorrente do contrato de trabalho. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A. , 2013.

_____. Comentários às súmulas do TST. 11. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A. , 2012.

_____. A terceirização e o Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A. , 2014.