
ASPECTOS PRÁTICOS E ESTRATÉGIAS PARA GERENCIAMENTO DOS CONTRATOS DE EMPREITADA

Tamira Maira Fioravante
tmfioravante@almeidalaw.com.br

1. Introdução

No setor da construção civil é bastante comum a adoção de contratos de empreitada para formalização das atividades econômicas, o que configura uma terceirização de serviços.

De acordo com a lei, a terceirização em atividades-meio, isto é, atividades não diretamente relacionadas ao objeto social da empresa, tais como serviços de conservação e limpeza, é permitida pelos Tribunais Trabalhistas e não gera o reconhecimento de vínculo de emprego com a empresa tomadora de serviços, desde que inexistentes a subordinação direta e a pessoalidade.¹

A terceirização de atividades-fim sem que haja o reconhecimento de vínculo de emprego com a empresa tomadora de serviços somente é autorizada em hipóteses bem restritas pelo ordenamento jurídico brasileiro, como por exemplo, no caso da Lei nº 6019/74, que regula o trabalho temporário.²

De acordo com a referida lei, o trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa através de uma empresa de trabalho temporário, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e

permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

Importante ressaltar que no caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas em Lei.

Nas demais situações de terceirização de atividades-meio, o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador poderá resultar na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que ele tenha sido parte no processo.³

2. Contrato de empreitada como forma de terceirização de serviços

Conforme acima mencionado, uma das formas de terceirização pode ser identificada no contrato de empreitada, que pode ser definido como contrato pelo qual um dos contraentes (empreiteiro) se obriga, sem subordinação ou dependência, a realizar, pessoalmente ou por meio de terceiro, obra certa e determinada para o outro (dono da obra), com material próprio ou por este

¹ Cf. Súmula 331, item III, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

² Cf. Súmula 331, item I, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

³ Cf. Súmula 331, item IV, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

fornecido, mediante remuneração determinada ou proporcional ao trabalho executado.⁴

Trata-se de um contrato típico, cujas principais regras estão previstas no Código Civil, e que pode ser classificado como *empreitada simples*, quando o serviço é realizado diretamente pelo empreiteiro, ou como *subempreitada*, que corresponde à uma parte separada do trabalho, confiado em conjunto a um empreiteiro principal.⁵

3. Responsabilidade do empreiteiro e do subempreiteiro por débitos trabalhistas

Em linha com a lei civil, a legislação trabalhista determina que nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, na qualidade de real empregador dos trabalhadores que contratar. Caberá aos empregados, todavia, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.⁶

Caso o trabalhador ajuíze reclamação trabalhista também em face do empreiteiro principal, a lei garante a este o direito de propor ação regressiva em face do subempreiteiro, bem como o direito de reter as importâncias a este devidas, até a completa regularização de sua situação enquanto real empregadora dos trabalhadores.⁷

Com fundamento nas regras acima mencionadas, os Tribunais Trabalhistas entendem que existe a necessidade de o reclamante incluir no pólo passivo da demanda desde a fase de conhecimento tanto o devedor originário (o subempreiteiro) quanto o empreiteiro original, sob pena de cerceamento de defesa.

Ressalta-se também que, de acordo com a jurisprudência trabalhista, o subempreiteiro não pode exigir do empregado a citação do empreiteiro, pois o reclamante tem o direito de escolher contra quem pretende demandar.

4. Responsabilidade do dono da obra por débitos trabalhistas

Da interpretação da lei feita pelos Tribunais Trabalhistas, é possível concluir que, em princípio, apenas o empreiteiro principal responderia por eventual inadimplemento de verbas trabalhistas, se houver subempreitada, mas jamais o dono da obra.

Na própria Justiça do Trabalho tal regra geral apresenta uma importante exceção, por meio da qual se responsabiliza o dono da obra se este for uma empresa construtora ou incorporadora, devido ao risco da atividade econômica ser atribuído ao tomador de serviços e à primazia do trabalho como valor reconhecido pelo ordenamento jurídico brasileiro.⁸

Como consequência, o Tribunal Superior do Trabalho adotou o entendimento segundo o qual: “diante da inexistência de previsão legal, o contrato de empreitada entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou

⁴ DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 212-213. v. 3

⁵ MAGANO, Octavio Bueno, *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1988. p. 86. v. II.

⁶ Cf. artigo 455, *caput*, da CLT.

⁷ Cf. artigo 455, *parágrafo único*, da CLT.

⁸ Cf. artigo 1º, III e IV; artigo 4º, II e artigo 170, III, da Constituição Federal.

subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora”.⁹

Para melhor proteger os interesses da empresa dona da obra, recomenda-se a elaboração cautelosa de contratos, com clara determinação das responsabilidades de cada uma das partes contratantes, bem como regras a respeito da possibilidade de subcontratação de serviços, e requisitos para sua formalização.

Adicionalmente, sugere-se a verificação mensal do cumprimento das obrigações trabalhistas atribuídas ao subempreiteiro, mediante solicitação de cópia dos documentos trabalhistas, sob pena de retenção da fatura, até a completa regularização dos débitos trabalhistas.

5. Conclusão

De todo o exposto, pode-se concluir que, mediante um planejamento prévio, que deverá incluir uma análise detalhada não apenas dos aspectos trabalhistas, como também previdenciários e fiscais, a terceirização de serviços por meio de contratos de empreitada pode ser feita de maneira juridicamente segura e desse modo colaborar decisivamente no desenvolvimento das atividades da empresas ligadas à construção civil.

O setor trabalhista do Almeida Advogados possui vasta experiência em questões relativas a contratos de terceirização em geral e se coloca à disposição para prestar quaisquer esclarecimentos acerca do assunto abordado.

⁹ Cf. Orientação Jurisprudencial nº 191 da SDI – I do TST.