

## **SESMT: terceirização de atividades e de trabalho temporário.**

De acordo com a Norma Regulamentadora 04 da Portaria MTb 3.214/78, o dimensionamento do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) de uma empresa no quadro II deve considerar o grau de risco da sua atividade principal e o número total de seus empregados do estabelecimento.

Nos casos de terceirização de atividades e de trabalho temporário, a Norma Regulamentadora 04, subitem 4.5 determina que a empresa contratante deverá estender a assistência de seu SESMT aos empregados das contratadas sempre que o número de empregados destas não alcançar os limites previstos no quadro II, devendo, ainda, as contratadas cumprir o disposto no subitem 4.2.5:

“4.5. A empresa que contratar outra(s) para prestar serviços em estabelecimentos enquadrados no Quadro II anexo deverá estender a assistência de seus Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho aos empregados da(s) contratada(s), sempre que o número de empregados desta(s), exercendo atividade naqueles estabelecimentos não alcançar os limites previstos no Quadro II, devendo, ainda, a contratada cumprir o disposto no subitem 4.2.5.

(...)

4.5.2. Quando a empresa contratada não se enquadrar no Quadro II anexo, mesmo considerando-se o total de empregados nos estabelecimentos, a contratante deve estender aos empregados da contratada a assistência de seus Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, sem estes centralizados ou por estabelecimento”

Portanto, quando a empresa contratante necessita de SESMT, mas as contratadas não, o SESMT da contratante deverá prestar assistência às contratadas. Entretanto, não há determinação para que os empregados das contratadas sejam considerados na base de cálculo dos empregados da empresa contratante para fins de dimensionamento do SESMT.

Nesse mesmo sentido o entendimento de Giovanni Moraes de Araújo (in Normas Regulamentadoras Comentadas. Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho. Rio de Janeiro : GVC Editora e Livraria Virtual. Vol. 1. 5ª edição. p. 175)

“Em muitos casos a empresa contratada está desobrigada de possuir SESMT, entretanto, o termo usado no item 4.5 “estender a assistência de seu SESMT” não quer dizer que a empresa deva redimensionar o quadro de profissionais em função dos funcionários terceirizados (prestadores de serviços). O legislador entende que “estender a assistência” quer dizer por exemplo, disponibilizar serviços de treinamento, estudos de risco (ex: PPRA), reuniões informativas (Diálogos de Segurança), organizar SIPAT coletivas, entre outras atividades preventivas.

(...)

Vale ressaltar que a empresa contratante deve garantir aos funcionários terceirizados o mesmo nível de informação necessário ao exercício seguro das atividades. Algumas organizações que precisam de trabalhar com diversas empresas terceirizadas têm adotado a prática de incentivar que estas se organizem para criar um SESMT compartilhado, de modo que, principalmente, aquelas que não possuam profissionais de segurança possam ter acesso a estes serviços especializados”

A obrigatoriedade de a empresa contratante estender os serviços do SESMT aos empregados das contratadas tem como fundamento a co-responsabilidade da contratante pelos danos causados aos trabalhadores das contratadas. A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho responsabiliza subsidiariamente a empresa contratante pelas obrigações inadimplidas pela contratada.

Já se as empresas contratante e contratada não necessitam de SESMT, isoladamente (quadro II da NR-4), mas a necessidade ocorre quando do somatório do número de empregados de ambas, o subitem 4.5.1 determina que ambas formem um SESMT comum:

“4.5.1. Quando a empresa contratante e as outras por ela contratadas não se enquadrem no Quadro II anexo, mas que pelo número total de empregados de ambas, no estabelecimento, atingirem os limites dispostos no referido quadro, deverá ser constituído um Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comum, nos moldes do item 4.14”

Depreende-se da leitura do disposto nos subitens 4.5, 4.5.1 e 4.5.2, que as empresas contratante e contratada devem considerar, inicialmente, o grau de risco de cada uma e o número de seus respectivos empregados que laboram no estabelecimento, isoladamente, para verificar se estão ou não obrigadas a manter um SESMT, de acordo com o quadro II. Caso cada uma, isoladamente, se enquadre no Quadro II então as empresas contratante e contratada deverão ter seus próprios SESMT`s organizados no estabelecimento onde os trabalhadores prestam serviços.

Mas com a alteração da redação da Norma Regulamentadora nº 04, pela Portaria SIT/DSST 17/07, de 01.08.2007, as empresas contratante e contratada poderão constituir um SESMT comum para assistir aos empregados das contratadas, sob gestão própria, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. Neste caso, o dimensionamento do SESMT comum deverá ser organizado considerando o somatório dos trabalhadores assistidos e a atividade econômica do estabelecimento da contratante, conforme se vê dos subitens 4.5.3 e seguintes:

“4.5.3 A empresa que contratar outras para prestar serviços em seu

estabelecimento pode constituir SESMT comum para assistência aos empregados da contratadas, sob gestão própria, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

4.5.3.1 O dimensionamento do SESMT organizado na forma prevista no subitem 4.5.3 deve considerar o somatório dos trabalhadores assistidos e a atividade econômica do estabelecimento da contratante.

4.5.3.2 No caso previsto no item 4.5.3, o número de empregados da empresa contratada no estabelecimento da contratante, assistidos pelo SESMT comum, não integra a base de cálculo para dimensionamento do SESMT da empresa contratada.

4.5.3.3 O SESMT organizado conforme o subitem 4.5.3 deve ter seu funcionamento avaliado semestralmente, por Comissão composta de representantes da empresa contratante, do sindicato de trabalhadores e da Delegacia Regional do Trabalho, ou na forma e periodicidade previstas na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.”