

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 037

08/05/2026

Sumário:

- TERCEIRIZAÇÃO E A RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS - COMO PREVENIR PASSIVOS TRABALHISTAS
- DISPENSA APÓS ATESTADO MÉDICO - QUANDO A DEMISSÃO PODE SER CONSIDERADA DISCRIMINATÓRIA
- SISTEMA INSS EMPRESA - INFORMAÇÕES SOBRE AFASTAMENTOS E BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS DE SEUS EMPREGADOS



TERCEIRIZAÇÃO E A RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS COMO PREVENIR PASSIVOS TRABALHISTAS

A terceirização é uma prática consolidada no ambiente corporativo brasileiro e traz benefícios como especialização, redução de custos operacionais e maior foco no negócio principal. Contudo, ela também exige cautela jurídica e administrativa.

Um dos pontos mais importantes para gestores de Recursos Humanos, Departamento Pessoal e Administração é compreender a responsabilidade do tomador de serviços diante do descumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a matéria é amplamente disciplinada pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que estabelece, em regra, a responsabilidade subsidiária do tomador pelos débitos trabalhistas da prestadora.

Em termos práticos: se a empresa terceirizada não paga seus empregados, quem contratou o serviço poderá ser chamado a pagar.

Responsabilidade subsidiária: Quando o contratante assume a obrigação

A responsabilidade subsidiária significa que o tomador de serviços não é o primeiro obrigado a pagar, mas poderá ser acionado caso a empresa terceirizada não cumpra suas obrigações.

Na prática, funciona assim:

- Primeiro, cobra-se da empresa empregadora (prestadora);
- Se ela não pagar ou não possuir bens suficientes, o tomador assume a dívida.

Essa responsabilidade abrange:

- salários atrasados;
- férias;
- 13º salário;
- FGTS;
- verbas rescisórias;
- multas trabalhistas.

A própria jurisprudência do TST consolidou que a responsabilidade subsidiária alcança todas as verbas decorrentes do contrato de trabalho durante o período da prestação laboral.

Exemplo prático:

Uma indústria contrata uma empresa terceirizada de limpeza.

Após oito meses, a prestadora encerra suas atividades sem pagar:

- saldo de salário;
- férias proporcionais;
- multa do FGTS.

Os empregados ingressam com ação trabalhista.

Se a terceirizada não quitar os débitos, a indústria (tomadora) poderá ser condenada a pagar.

Culpa na escolha e na fiscalização: Onde nasce o risco empresarial

Dois conceitos jurídicos merecem atenção especial:

Culpa “in eligendo” (erro na escolha)

Ocorre quando o tomador escolhe uma empresa sem verificar sua capacidade financeira, regularidade fiscal e histórico trabalhista.

Em outras palavras: escolheu mal.

Culpa “in vigilando” (falha na fiscalização)

Acontece quando o tomador deixa de acompanhar o cumprimento das obrigações trabalhistas durante a execução do contrato.

Ou seja: não fiscalizou.

Esses dois fatores aumentam significativamente o risco de condenação.

Exemplo prático:

Uma empresa contrata uma terceirizada por preço muito abaixo do mercado.

Não solicita:

- certidões negativas;
- comprovantes de FGTS;
- folhas de pagamento.

Meses depois, descobre-se que os funcionários estavam sem recolhimento de FGTS.

Nesse cenário, fica evidente a negligência contratual.

A extensão da responsabilidade: Até onde vai o dever do tomador

Muitos gestores acreditam que a responsabilidade se limita a parte do contrato ou a alguns direitos específicos.

Isso é um equívoco.

A responsabilidade do tomador cobre integralmente o período em que o trabalhador prestou serviços em seu benefício.

Se o colaborador trabalhou por dois anos em favor do tomador, esse período inteiro poderá integrar a condenação.

Exemplo prático:

Um vigilante terceirizado trabalha de janeiro de 2023 até dezembro de 2025 em uma empresa.

Ao ser dispensado, descobre que não houve recolhimento de FGTS em todo o período.

A responsabilidade do tomador poderá abranger os três anos completos.

Responsabilidade solidária: A exceção que exige atenção

A regra geral é subsidiária.

Mas existem situações excepcionais em que a responsabilidade pode ser solidária.

Na solidariedade: ambos respondem juntos, sem necessidade de cobrar primeiro a terceirizada.

Isso pode ocorrer quando:

- houver previsão legal;
- houver cláusula contratual expressa;
- ficar comprovada fraude trabalhista.

Exemplo prático:

Duas empresas atuam de forma integrada e simulam terceirização apenas para reduzir custos trabalhistas.

Se a fraude for comprovada, ambas podem responder solidariamente.

Direito de regresso: Recuperando prejuízos pagos

Caso o tomador pague uma dívida trabalhista que originalmente era da prestadora, ele poderá buscar ressarcimento.

Esse mecanismo é chamado de direito de regresso.

Ou seja, quem pagou pode cobrar de quem deveria pagar originalmente. Mas isso exige nova ação judicial ou execução contratual.

Exemplo prático:

A empresa tomadora paga R\$ 80.000,00 em condenação trabalhista.

Posteriormente, move ação contra a terceirizada para reaver os valores pagos.

Se houver patrimônio da prestadora, poderá haver recuperação financeira.

Fiscalização preventiva: A melhor defesa do RH e da gestão

A melhor forma de evitar responsabilização é a fiscalização contínua.

Boas práticas recomendadas:

Na contratação:

- verificar CNPJ e regularidade fiscal
- consultar histórico judicial trabalhista

- exigir capital social compatível
- analisar saúde financeira

Durante o contrato:

- exigir comprovantes mensais de salário
- conferir recolhimentos de FGTS
- verificar INSS
- acompanhar folha de pagamento
- exigir certidões periódicas

Na rescisão contratual:

- verificar quitação de verbas rescisórias
- solicitar comprovantes de pagamento
- conferir baixa contratual

A visão estratégica do RH na terceirização

O RH moderno não atua apenas na gestão de pessoas, mas também na gestão de riscos.

Terceirizar sem controle é transferir atividade, mas manter o risco.

Por isso, o setor de RH deve atuar junto ao jurídico, financeiro e suprimentos para criar mecanismos de compliance trabalhista.

Uma terceirização eficiente exige:

- contratação responsável;
- fiscalização contínua;
- documentação organizada;
- prevenção de passivos.

Conclusão: Terceirizar exige gestão e responsabilidade

A terceirização é legal, estratégica e necessária em muitos segmentos.

Mas ela não elimina a responsabilidade do contratante.

Pelo contrário: exige maior atenção.

A legislação e a jurisprudência trabalhista protegem o trabalhador contra inadimplência da empregadora, transferindo ao tomador a responsabilidade subsidiária quando necessário.

Portanto, a melhor estratégia empresarial não é apenas terceirizar.

É terceirizar com controle, critério e fiscalização.

Porque, no final, negligenciar a terceirização pode transformar economia imediata em grande passivo trabalhista.



**DISPENSA APÓS ATESTADO MÉDICO
QUANDO A DEMISSÃO PODE SER CONSIDERADA DISCRIMINATÓRIA**

No ambiente corporativo, a gestão de pessoas exige equilíbrio entre o poder diretivo do empregador e o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador. Um tema que gera muitos conflitos é a dispensa de empregados logo após a apresentação de atestado médico ou durante períodos de licença.

Embora a legislação permita a dispensa sem justa causa em diversas situações, quando essa ruptura contratual ocorre em contexto de doença ou afastamento médico, pode surgir a presunção de discriminação, especialmente quando há indícios de que o estado de saúde foi a verdadeira motivação da dispensa.

A prática pode configurar violação à Lei nº 9.029/1995, além de afrontar o princípio da dignidade da pessoa humana previsto na Constituição Federal.

Demissão após atestado: Indício de discriminação

O desligamento imediato pode revelar abuso patronal

Quando um empregado apresenta atestado médico e, logo em seguida, é dispensado sem justificativa clara, o Judiciário pode entender que existe um forte indício de que a doença motivou a demissão.

A Lei 9.029/95 proíbe práticas discriminatórias na manutenção do vínculo empregatício, inclusive por motivo de condição de saúde.

Exemplo prático:

Imagine um trabalhador que entrega atestado de 10 dias por crise de ansiedade. Dois dias após retornar ao trabalho, recebe aviso de demissão sem qualquer explicação.

Nesse caso, o timing da dispensa pode levantar suspeitas de discriminação.

Se a empresa não comprovar outro motivo legítimo, poderá responder judicialmente.

Doença grave e a presunção jurídica de discriminação

Quando a lei protege de forma ainda mais intensa

Nos casos de doenças graves que geram estigma ou preconceito, a proteção é ainda maior.

A Súmula 443 do TST estabelece que a dispensa é presumidamente discriminatória quando o empregado possui doença grave que gere estigma social.

Entre essas doenças, a jurisprudência frequentemente reconhece:

- HIV
- câncer
- lúpus
- esclerose múltipla

Exemplo prático:

Uma funcionária em tratamento contra câncer informa a empresa sobre sessões de quimioterapia. Pouco tempo depois é dispensada.

Se não houver prova robusta de outro motivo, a Justiça tende a reconhecer a nulidade da dispensa.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho reafirmou esse entendimento em casos de câncer.

Sinais que podem caracterizar discriminação

Comportamentos empresariais que servem como prova

Nem sempre a discriminação é expressa.

Muitas vezes ela aparece por meio de atitudes e comportamentos.

Alguns indícios relevantes:

- comentários ofensivos sobre a doença;
- questionamentos excessivos sobre afastamentos;
- mudança brusca de tratamento;

- isolamento do trabalhador;
- pressão para pedir demissão;
- dispensa logo após retorno médico.

Exemplo prático:

Um gestor começa a dizer:

"Você vive doente"

"A empresa precisa de alguém saudável"

Posteriormente o empregado é demitido.

Essas falas podem reforçar a tese de dispensa discriminatória.

Direitos do trabalhador diante da dispensa discriminatória

As consequências jurídicas para a empresa

Se comprovada a discriminação, o trabalhador possui direitos importantes.

Entre eles:

1. Reintegração ao emprego

O vínculo pode ser restabelecido judicialmente, com retorno ao cargo.

2. Pagamento dos salários do período afastado

O empregado recebe os salários correspondentes ao período em que ficou fora.

A própria Lei 9.029/95 prevê a possibilidade de readmissão ou reparação financeira.

3. Indenização por danos morais

Se houver sofrimento psicológico, humilhação ou violação da dignidade.

Exemplo prático:

Um trabalhador com HIV é demitido após revelar sua condição clínica.

Além da reintegração, pode receber indenização moral pela exposição e discriminação.

Como o trabalhador deve agir

Medidas importantes para proteger seus direitos

Se houver suspeita de dispensa discriminatória, é importante agir com estratégia.

Preserve documentos

Guarde:

- atestados médicos;
- exames;
- conversas por WhatsApp;
- e-mails;
- comunicados internos.

Identifique testemunhas

Colegas que presenciaram falas ou situações relevantes podem ajudar.

Busque apoio especializado

Procure:

- Ministério Público do Trabalho
- sindicato da categoria
- advogado trabalhista

Ajuíze ação trabalhista

O pedido pode incluir:

- reintegração;
- nulidade da dispensa;
- salários vencidos;
- danos morais.

Atestado médico precisa conter CID?

A empresa pode exigir a doença no atestado?

Não.

O CID (Classificação Internacional de Doenças) não é requisito obrigatório para validade do atestado.

A informação médica está protegida pelo sigilo profissional e pela privacidade do trabalhador.

A inclusão do CID depende da autorização do paciente.

Exemplo prático:

O empregado entrega atestado com:

- assinatura do médico;
- CRM;
- período de afastamento.

Sem CID.

A empresa deve aceitar normalmente, pois a ausência dessa informação não invalida o documento.

O papel do RH na prevenção de práticas discriminatórias

Gestão humanizada reduz riscos trabalhistas

O RH precisa atuar preventivamente.

Boas práticas incluem:

- treinamento de líderes;
- respeito à saúde ocupacional;
- sigilo sobre informações médicas;
- políticas antidiscriminatórias;
- orientação jurídica antes de desligamentos sensíveis.

Empresas que ignoram esses cuidados assumem elevado risco trabalhista e reputacional.

Conclusão

Demitir um empregado logo após atestado médico ou durante tratamento de saúde exige extrema cautela.

Se houver indícios de que a doença motivou a dispensa, o ato pode ser considerado discriminatório, gerando reintegração, pagamento de salários e indenizações.

O empregador tem direito de rescindir contratos, mas esse direito não é absoluto.

Quando ultrapassa os limites da legalidade e da dignidade humana, surge o abuso de direito — e a Justiça do Trabalho tem sido firme nesses casos.



SISTEMA INSS EMPRESA - INFORMAÇÕES SOBRE AFASTAMENTOS E BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS DE SEUS EMPREGADOS

A Portaria nº 156, de 28/04/26, DOU de 06/05/26, da Diretoria de Tecnologia da Informação, dispôs sobre a instituição do sistema INSS Empresa. Na íntegra:

A Diretora de Tecnologia da Informação e a Diretora de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhes confere o Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, e tendo em vista o que consta no Processo Administrativo nº 35014.374593/2025-30, resolvem:

Art. 1º - Fica instituído o sistema INSS Empresa como canal oficial para consulta, pelas empresas, de informações sobre afastamentos e benefícios previdenciários de seus empregados.

Art. 2º - O INSS Empresa tem como objetivos:

Modernizar e tornar mais eficiente o acesso das empresas às informações referentes aos benefícios previdenciários de seus empregados;

Assegurar maior agilidade, transparência e segurança no tratamento de dados sensíveis, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD);

Facilitar o cumprimento das obrigações legais pelas empresas, em consonância com a legislação previdenciária vigente;

Promover a inclusão digital das empresas e otimizar a gestão dos recursos públicos.

Art. 3º - O acesso ao sistema INSS Empresa será realizado por meio da conta gov.br, gerida pela Secretaria de Governo Digital - SGD, com uso do certificado digital vinculado ao Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ da empresa.

Parágrafo único - O responsável pelo certificado digital da pessoa jurídica poderá, a seu critério, delegar acesso a terceiros, que deverão realizar a autenticação por meio de conta gov.br, mediante o uso do Cadastro de Pessoa Física - CPF e senha, sendo exigido nível mínimo de confiabilidade prata ou ouro, nos termos das diretrizes estabelecidas pela Secretaria de Governo Digital - SGD.

Art. 4º - As informações disponibilizadas às empresas abrangerão, entre outros dados essenciais, a espécie do benefício, datas de requerimento, concessão, início e cessação, se houver, bem como a situação do benefício no momento da consulta.

Art. 5º - O sistema permite às empresas a consulta remota, sem necessidade de comparecimento presencial ou intermediação de outros órgãos.

Art. 6º - A implantação e o funcionamento do INSS Empresa são aderentes às diretrizes da transformação digital do Governo Federal, priorizando a eficiência, a segurança da informação e a experiência do usuário.

Art. 7º - Esta Portaria entra em vigor em 15 de maio de 2026.

MARCELO GENU BESERRA / Diretor de Tecnologia da Informação Substituto
PATRICIA PINTO COUTINHO / Diretora de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão Substituta

