



Parecer Jurídico nº 18/2015

Interessado: **GETEC do CAU/DF.**

Assunto: Solicitação de esclarecimento sobre procedimento com funcionários

**Ementa:** Direito Administrativo. Solicitação de esclarecimento sobre como proceder com funcionários – Gerência Técnica do CAU/DF.

## I – RELATÓRIO

Senhor Presidente,

1. Vem a exame desta Assessoria Jurídica o e-mail, datado de 18 de junho de 2015, da Assessora Técnica, que trata da solicitação de esclarecimentos sobre como proceder com funcionários.

2. Transcreve-se a seguir as informações constantes no e-mail:

“Esta Gerência Técnica vem tomando conta da prestação de serviços, via SICCAU, para todos os profissionais e empresas do CAU/DF.

Dentre esses serviços, cito: registro de profissionais, registro de empresas, alterações cadastrais, registro de RRTs extemporâneos, anotações de cursos de pós-graduação, interrupções de registro, certidões de acervo técnico com atestado, etc.

Para a execução desses serviços diversos, conta com 2 funcionários concursados (Luciana e Gabrielle), 1 funcionário terceirizado (Walter) e 2 estagiários (Breno e Mayra).

Considerando o grande montante de serviços do CAU/DF, não é possível que as duas funcionárias concursadas executem toda a demanda requisitada por profissionais e empresas via SICCAU.

Diante disso, para que não haja prejuízo na prestação dos serviços do CAU/DF, as atividades que devem ser feitas via SICCAU também são executadas pelo funcionário terceirizado, bem como pelos dois estagiários.

Para fins de agir da forma correta e no intuito de não sujeitar o CAU/DF a constrangimentos ou fragilidades jurídicas, solicito, nos termos da legislação vigente referente ao funcionalismo/pessoal, que informe sobre a regularidade da execução



desses serviços por parte do funcionário terceirizado, bem como dos estagiários, orientando sobre como a GETEC deve atuar na divisão dos serviços entre os funcionários.”

3. Importa esclarecer que cabe a esta Assessoria Jurídica fazer a apreciação do ponto de vista estritamente jurídico, nos termos da legislação vigente e para tanto foi feita uma pesquisa com o objetivo de verificar se existe, nas normas internas do CAU/DF ou nas Resoluções do CAU/BR, alguma norma disciplinando especificamente o assunto em questão, porém nada foi encontrado.

## II- ANÁLISE JURÍDICA

4. Diante da preocupação da Gerência Técnica em relação à regularidade dos serviços prestados por parte do funcionário terceirizado, bem como dos estagiários, faz-se necessário uma breve análise sobre a responsabilidade civil dos empregadores em relação às pessoas que lhe prestam serviços e sobre os estagiários como uma categoria especial que não possuem vínculo empregatício com o concedente.

5. O Código civil Brasileiro dispõe sobre a incidência da teoria da responsabilidade objetiva nos contratos de trabalho, ficando a responsabilidade a cargo do empregador, que se torna responsável conforme os dispositivos elencados a seguir que por si só se complementam:

**Art. 932.** São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

6. Cabe salientar que em eventual ação que tenha por objeto a reparação de danos em fatos praticados por empregados, a indicação do polo passivo se torna deliberadamente fácil, assim também se vê na produção de provas, uma vez que basta comprovar o dano e o liame casuístico, para condenação do empregador em face aos atos de seu empregado.



**7.** Os ensinamentos do Doutrinador Sergio Cavallieri Filho (2010), são importantes para tornar mais claro a relação funcional do dano e relação as atividades praticadas:

“O nosso Direito não exige rigorosa relação funcional entre o dano e a atividade do empregado. Diferentemente de outros países, basta que o dano tenha sido causado em razão do trabalho — importando, isso, dizer que o empregador responde pelo ato do empregado ainda que não guarde com suas atribuições mais do que simples relação incidental, local ou cronológica. Na realidade, a fórmula do nosso Código Civil é muito ampla e bastante severa para o patrão. Bastará que a função tenha oferecido ao preposto a oportunidade para a prática do ato ilícito; que a função tenha lhe proporcionado a ocasião para a prática do ato danoso. E isso ocorrerá quando, na ausência da função, não teria havido a oportunidade para que o dano acontecesse. (FILHO, 2010, p. 203)”

**8.** De forma sucinta Carlos Roberto Gonçalves elenca três requisitos para que se configure a responsabilidade do empregador, sendo estes:

“1) qualidade de empregado, serviçal ou preposto, do causador do dano (prova de que o dano foi causado por preposto);

2) conduta culposa (dolo ou culpa stricto sensu) do preposto;

3) que o ato lesivo tenha sido praticado no exercício da função que lhe competia, ou em razão dela.” (GONÇALVES, 2008, p. 111)

**9.** Assim podemos concluir a despeito da responsabilidade do empregador, que de forma objetiva este responde aos atos do empregado, sendo dispensada à comprovação de culpa para que haja responsabilização civil.

**10.** Com relação aos estagiários, transcreve-se a seguir algumas perguntas e respostas retiradas da Cartilha do Estágio do Ministério do Trabalho e Emprego – TEM, senão vejamos:

**1.** O que é o estágio?

Estágio é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de estudantes. O estágio integra o itinerário formativo do estudante e faz parte do projeto pedagógico do curso (art. 1º e seu § 1º da Lei 11.788/2008).



**2. Qual o objetivo do estágio?**

O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e a contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho (§ 2º do art. 1º da Lei 11.788/2008).

(...)

**23. O estágio é uma relação de emprego?**

Não. O estágio não caracteriza vínculo de emprego de qualquer natureza, desde que observados os requisitos legais, não sendo devidos encargos sociais, trabalhistas e previdenciários (art. 3º e 15 da Lei nº 11.788/2008).

**24. Quais requisitos devem ser observados na concessão do estágio?**

I- matrícula e frequência regular do educando público-alvo da lei

II - celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; e

III - **compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso (art. 3º, incisos I, II e III da Lei nº 11.788/2008).**

(grifo nosso)

**11.** Os estagiários merecem uma atenção especial em relação aos outros funcionários, principalmente no que se refere a verificação da compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso.

**12.** Cumpre salientar que a presente manifestação tomou por base os elementos constantes nas normas acima transcritas, bem como as informações contidas no e-mail da GETEC.

### **III – CONCLUSÃO**

**13.** Por todo o exposto, do ponto de vista estritamente jurídico, conclui-se que:

**a)** diante da falta de legislação específica sobre a divisão dos serviços dentro do Conselho, caberá a GETEC (poder discricionário) fazer uma análise sobre a divisão dos serviços e empregar os funcionários da melhor maneira possível, levando-se em conta as responsabilidades assumidas por eles;



b) A GETEC deverá fazer a verificação da compatibilidade entre as atividades desenvolvidas pelos estagiários e as previstas no termo de compromisso, e caso necessário, fazer as adequações, e

c) apesar da preocupação da GETEC ser legítima, não cabe a esta Assessoria qualquer tipo de ingerência em relação à divisão dos serviços entre seus funcionários.

É o parecer.

Brasília – DF, 03 de julho de 2015.

**KARLA DIAS FAULSTICH ALVES**  
**OAB/DF 27.970**