

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
MESTRADO EM DIREITO

JÚLIAN MARCELINO ARAÚJO

**A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE
DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO**

CRICIÚMA – SC

2021

JÚLIAN MARCELINO ARAÚJO

**A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE
DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt.

CRICIÚMA - SC

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Bibliotecária Eliziane de Lucca Alosilla - CRB 14/1101
Biblioteca Central Prof. Eurico Back - UNESC

A663t Araújo, Júlian Marcelino.

A terceirização e seus impactos no direito fundamental
à saúde do trabalhador terceirizado / Júlian Marcelino
Araújo. - 2021.

125 p.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul
Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Direito,
Criciúma, 2021.

Orientação: Rodrigo Goldschmidt.

1. Dignidade Humana. 2. Direito Fundamental à Saúde.
3. Direito do Trabalho. 4. Saúde do Trabalhador
Terceirizado. 5. Terceirização.

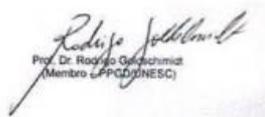
JÚLIAN MARCELINO ARAÚJO

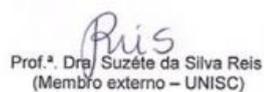
**“A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO FUNDAMENTAL À
SAÚDE DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO”**

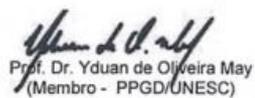
Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do Grau de Mestre em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense.

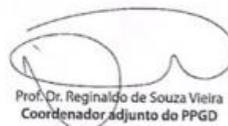
Criciúma, 24 de fevereiro de 2021

BANCA EXAMINADORA


Prof. Dr. Rodrigo Galvão
(Membro - PPGD/UNESC)


Prof.ª Dra. Suzete da Silva Reis
(Membro externo - UNISC)


Prof. Dr. Ydvan de Oliveira May
(Membro - PPGD/UNESC)


Prof. Dr. Reginaldo de Souza Vieira
Coordenador adjunto do PPGD

Dedicatória

Dedico este trabalho às pessoas que contribuíram para a conclusão do mesmo. Em especial, a minha família, ao orientador, aos professores, aos amigos, que participaram durante toda esta caminhada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente a minha mãe Jana, que foi a pessoa que mais acompanhou minha trajetória e evolução ao longo do período da pesquisa.

Agradeço aos familiares que tenho por perto e diariamente me demonstram seu carinho, principalmente, Luís Fernando, pai Júnior, vó Tereza, vó Vete, madrinha Adriana, padrinho Chico, Jack, Monique e Bianca, por eles sei o porquê a vida é tão linda.

Agradeço a Deus por ter me abençoado e me iluminado durante esta etapa da minha vida.

Agradeço a todos os professores, em especial, ao meu professor-orientador Dr. Rodrigo Goldschmidt, pelos ensinamentos repassados.

Agradeço aos meus amigos que fazem toda a diferença para esta etapa e para minha vida, sem eles não conseguiria sorrir tanto, principalmente, registro, os amigos que fiz na etapa de discente: André, Fernanda, Camila, Rafael e Rosane e minha amiga, parceira no escritório de advocacia, Cláudia.

Agradeço às pessoas que passaram por mim contribuindo de certa forma pelas escolhas que tomei, pois me sinto muito realizada e grata de ter caminhado até aqui.

Abra um parêntese, não esqueça
Que independente disso
Eu não passo de um malandro
De um moleque do Brasil
Que peço e dou esmolas
Mas ando e penso sempre com mais de um
Por isso ninguém vê minha sacola.

Moraes Moreira / Luis Galvão

RESUMO

O modo de produção e de consumo está passando por bruscas mudanças nas últimas décadas principalmente pela evolução das ciências tecnológicas, afetando diretamente um dos fatores de produção, o trabalho humano, que tende a se restabelecer em novos modelos de contrato, para se encaixar/flexibilizar nas exigências de mercado, como a terceirização trabalhista. A terceirização das relações de trabalho é uma estratégia empresarial que transfere o serviço da mão de obra humana da empresa principal para uma a outra empresa, a qual fica responsável pelos encargos trabalhistas. A modalidade é muito utilizada no mercado econômico internacional e nacional, ainda mais após a Lei 13.467/2017 – a Reforma Trabalhista – que legalizou a terceirização em todas as atividades empresariais. A pesquisa problematiza se as relações de trabalho entrelaçadas pela terceirização de serviços potencializam prejuízos à saúde do trabalhador terceirizado em face do trabalhador diretamente contratado. A hipótese é que o trabalhador terceirizado, devido às condições mais precárias de trabalho que se submete comparadas com o trabalhador diretamente contratado pela empresa principal, tem a sua saúde mais afetada. A proposta do estudo é descrever a origem, conceito e a história jurídica da terceirização de serviços nas relações de trabalho no Brasil, posteriormente, passar pela evolução e o sentido do direito fundamental à saúde no trabalho no Brasil, para enfim analisar os impactos da terceirização de serviços no direito fundamental à saúde do trabalhador terceirizado. Assim, o estudo confirma a hipótese concluindo que trabalhadores terceirizados desgastam mais sua vida e saúde em prol do trabalho, tendo mais probabilidades de adoecer e se acidentar no labor. O estudo segue a abordagem metodológica dedutiva, subministrada por pesquisa bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Dignidade Humana. Direito Fundamental à Saúde. Direito do Trabalho. Saúde do Trabalhador Terceirizado. Terceirização.

ABSTRACT

The mode of production and consumption is undergoing sudden changes in the last decades, mainly due to the evolution of technological sciences, directly affecting one of the factors of production, human labor, which tends to reestablish itself in new contract models, to fit in / become flexible market requirements, such as labor outsourcing. Outsourcing of labor relations is a business strategy that transfers the human labor service from the main company to another company, which is responsible for labor charges. The modality is widely used in the international and national economic market, especially after Law 13.467 / 2017 - the Labor Reform - which legalized outsourcing in all business activities. The research problematizes whether the labor relations intertwined by the outsourcing of services enhance the health of the outsourced worker in the face of the directly hired worker. The hypothesis is that the outsourced worker, due to the more precarious working conditions that he / she submits compared to the worker directly hired by the main company, has his health more affected. The proposal of the study is to describe the origin, concept and the legal history of the outsourcing of services in the labor relations in Brazil, later, to go through the evolution and the sense of the fundamental right to health at work in Brazil, to finally analyze the impacts of the outsourcing services in the fundamental right to health of outsourced workers. Thus, the study confirms the hypothesis by concluding that outsourced workers spend more of their life and health in favor of work, being more likely to fall ill and have accidents at work. The study follows the deductive methodological approach, provided by bibliographic and documentary research.

Keywords: Human Dignity. Fundamental Right to Health. Labor Law. Outsourced Workers' Health. Outsourcing.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
AGU	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CBO	Código Brasileiro de Ocupações
CEREST	Centros de Referência de Saúde do Trabalhador
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-lei nº 5.452/1943)
EC	Emenda Constitucional
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	Equipamento de Proteção Individual
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MPT	Ministério Público do Trabalho
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RE	Recurso Extraordinário
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
SUS	Sistema Único de Saúde
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL .	17
2.1. PANORAMA HISTÓRICO E SOCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	17
2.2 A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	26
2.3. A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO BRASIL FRENTE À FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: UMA VISÃO CRÍTICA.....	37
3 O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE NO TRABALHO NO BRASIL	43
3.1 PANORAMA DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	43
3.2 O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	49
3.3 O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE LABORAL SAUDÁVEL: UMA INTERSECÇÃO NECESSÁRIA	63
4 OS IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇO NO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO	72
4.1 ANÁLISE CRÍTICA DE PESQUISAS E DADOS ESTATÍSTICOS SOBRE O TEMA	72
4.1.1 O enfraquecimento dos sindicatos	73
4.1.2 A divisão dos trabalhadores	76
4.1.3 O desemprego	78
4.1.4 A redução da renda do trabalhador terceirizado	80
4.1.5 As jornadas de trabalho mais intensas	81
4.1.6 O afastamento da responsabilidade do empregador	82
4.1.7 A informalidade e analogia a escravidão	83
4.1.8 A saúde e segurança no trabalho	85
4.2 IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO NO BRASIL	87
4.2.1 O ritmo e condições do trabalho	88

4.2.2 O ambiente de trabalho seguro e saudável	89
4.2.3 O efêmero vínculo de trabalho e da competitividade por emprego	90
4.2.4 A supressão das férias	93
4.2.5 Do aumento da jornada de trabalho	93
4.2.6 A discriminação pelos colegas empregados	95
4.2.7 Os dados de acidentes de trabalhadores terceirizados	96
4.3 ENFRENTANDO O PROBLEMA: POSSÍVEIS MEDIDAS PARA O APRIMORAMENTO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO NO BRASIL	99
5 CONCLUSÃO	108
REFERÊNCIAS	113

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa pretende abordar o contrato de prestação de serviço terceirizado e seus impactos na saúde do trabalhador terceirizado sob a perspectiva do direito fundamental à saúde.

Na atual conjuntura competitiva global, assim como o cenário econômico brasileiro, as empresas visam à obtenção de lucro, buscando a redução de custos, aperfeiçoamento e especialização da produção, e assim, seguem as ideias de uma produção flexível, sendo a terceirização um dos mecanismos para atingir tais objetivos.

A terceirização é uma técnica administrativa que a empresa adota a fim de transferir o serviço da mão de obra necessária para a produção às outras empresas. Com isso, outra empresa contrata os trabalhadores e fica responsável por todos os seus encargos trabalhistas.

No ordenamento jurídico brasileiro, até 2017, prevalecia a Súmula de nº 331 do TST resultante da atualização do enunciado nº 256, que proibia terceirização nas relações de trabalho, salvo pontuadas hipóteses como atividades-meios da empresa, trabalho temporário e de serviço de vigilância.

A ampliação do conceito de terceirização legalmente ocorreu no ano de 2017, primeiramente pela Lei nº 13.429/17 (Lei da Terceirização), que buscou incorporar à Lei dos Temporários (Lei nº 6.019/74) o contrato de serviços terceirizados, todavia o dispositivo ainda deixou dúvidas ao judiciário sobre a terceirização sem limites, dada a opção para alguns intérpretes da lei aplicarem a Súmula 331 do TST, mesmo que em vigência da nova regularização do instituto.

No mesmo ano, veio a Lei nº 13.467/17, conhecida como a Reforma Trabalhista, consagrando a terceirização de forma ampla, com texto claro, objetivo e que não gera dúvidas de que se pode terceirizar todo o tipo de atividade em uma empresa, conforme se observa no dispositivo 4º-A da Lei dos Terceirizados e dos Temporários (Lei nº 6.019/74).

O Supremo Tribunal Federal, em agosto de 2018, analisou pelo prisma constitucional a Súmula de nº 331 do TST, pelos julgados da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF nº 324) e do Recurso Extraordinário (RE nº 958.252), trazendo a seguinte decisão: “É lícita a terceirização

ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

A terceirização da produção ganha cada vez mais adeptos. O problema trazido no estudo é que a fórmula desenvolvida, a qual fomenta a economia conhecida como terceirização das relações de trabalho, vai de encontro com o cuidado que o Estado Brasileiro propõe à saúde do trabalhador.

O Estado Democrático de Direito Brasileiro parte do ponto de que a ordem econômica e social tem que ser racionalizada, de modo a proteger e promover a dignidade da pessoa humana – sendo a vida e a saúde essenciais à dignidade do homem - uma vez que o homem e a sua dignidade estão no centro do sistema jurídico, político, econômico e social, como se vê no art. 170 da própria carta magna.

A hipótese é que o trabalho terceirizado, no âmbito das relações de trabalho no Brasil, é mais prejudicial à saúde do trabalhador terceirizado se comparada com a condição do trabalhador que é diretamente contratado pela empresa tomadora de serviço. Isso acontece devido a alguns fatores que serão postos à prova na presente pesquisa.

O empregado terceirizado recebe menores remunerações em comparação com o empregado diretamente contratado, assim, neste raciocínio, o trabalhador terceirizado irá aumentar sua jornada de trabalho, fazendo vários “bicos” para conseguir rendimentos mensais ideais para sua sobrevivência. Ao exceder a carga de trabalho, o cansaço e o estresse virão juntos, expondo-o a maiores chances de acidente de trabalho e problemas de saúde, entre eles, a depressão.

As empresas prestadoras de serviços, que contratam os trabalhadores terceirizados, já não cumprem com as necessidades básicas dos trabalhadores, como uma remuneração digna. Além disso, algumas não se preocupam em fiscalizar as normas de segurança e saúde do trabalho. Neste sentido, pode-se citar, por exemplo, a tragédia ocorrida em Brumadinho/MG¹.

Os sindicatos que representam os terceirizados estão enfraquecidos, pois abrangem várias categorias de trabalhadores, assim, não têm força para lutarem por normas que melhorem as condições de saúde dos empregados que participam do processo terceirizante.

¹O assunto será retomado posteriormente do desenvolvimento do estudo.

A saúde mental do terceirizado também se encontra fragilizada, já que o trabalho terceirizado não dá uma perspectiva de crescimento e, outrossim, encontram dificuldades na prática laboral, visto que, algumas vezes, não sabem a qual empresa devem acatar às ordens.

A estratégia das empresas em terceirizar parte de seu processo produtivo ganhou espaço nas relações de trabalho no Brasil. Assim, a terceirização de serviços, principalmente para aumentar os lucros empresariais, vem modificando drasticamente e rapidamente o mundo do trabalho, corroborando para um cenário também marcado por mudanças tecnológicas.

Ao se viver em sociedade, mesmo que não se seja diretamente vinculado a um processo terceirizante, o indivíduo faz parte da cadeia de relações sociais. Logo, faz-se importante verificar os efeitos desse fenômeno, já que um número significativo de trabalhadores no mercado de trabalho encontra-se laborando por meio de um contrato de serviço terceirizado.

O processo terceirizante, ao afetar o trabalhador, traz prejuízos para a sociedade. Ocorre que um trabalhador terceirizado tem mais riscos de adoecer – principalmente por estar exposto a menores salários, maiores jornadas de trabalho – então quem arca com esse déficit é a sociedade por meio do gasto público com a saúde, no Sistema Único de Saúde – SUS, no usufruto de um benefício previdenciário ou em menor poder aquisitivo deste trabalhador para contribuir com o giro monetário do comércio.

No mundo acadêmico jurista, vários trabalhos já analisam a terceirização das relações de trabalho, todavia o assunto é muito vasto e abre possibilidades para fazer ligações com vários efeitos no direito do trabalho, dessa forma, cada vez mais estudiosos se debruçam sobre o tema.

Na universidade vinculada a este estudo, a Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), quando se consultou seu acervo de produções bibliográficas, não se encontrou nenhum registro de dissertação em mestrado com o tema propriamente da terceirização nas relações de trabalho com o olhar sobre o direito fundamental da saúde no trabalho, tendo a importância de ser esta a primeira e exclusiva referente ao estudo.

O trabalho que se propõe faz-se inerente ao Programa do Mestrado em Direitos Humanos e Sociedade da UNESC, na área de Concentração em Direitos

Humanos e Sociedade, mais especificamente para a linha de pesquisa participante Direito, Sociedade e Estado, bem como para o grupo de estudos Núcleo de Estudos em Estado, Política e Direito - NUPED, já que se preocupa em verificar se há um verdadeiro respeito aos direitos humanos e fundamentais, sobretudo, em relação à vida e à saúde do homem e mulher trabalhadores na prática do processo terceirizante.

Para o Grupo de Pesquisa Direito do Trabalho e o orientador Rodrigo Goldschmidt, vislumbra-se sua relevância por se tratar de direito laboral em uma retomada dos direitos e garantias fundamentais do trabalhador, seguindo a linha de entendimento orientada.

A justificativa em escolher o tema se dá pelo interesse em estudar as relações de trabalho. O estudo do direito do trabalho é fundamental para todo o ser humano que quer se manter produtivo para o mesmo, portanto, conhecimentos sobre ele é essencial. Além disso, considera-se essencial saber alinhar a teoria e a prática em uma busca de conhecimentos sobre o trabalho.

Os impactos esperados por essa pesquisa é uma conscientização política do rumo liberal que as relações de trabalho estão tomando, pretendendo que haja um enfrentamento das medidas tomadas pelo governo e pelo judiciário, visto que a terceirização se classifica como uma dessas medidas neoliberais que impactam largamente nas relações de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores, principalmente quando esses incidem diretamente sobre uma das essências da sobrevivência humana que é o trabalho. Abordar criticamente a temática e, em última análise, exercer o direito de democracia.

O objetivo deste trabalho é analisar esta técnica empresarial com o olhar focado nos impactos ao direito fundamental à saúde do trabalhador terceirizado. Nesse entendimento, o estudo propõe uma reflexão social sobre dois pontos basilares à vida humana: o trabalho, como fonte de renda da pessoa, e a saúde do trabalhador terceirizado.

A construção do desenvolvimento se estruturou em um primeiro momento descrever a terceirização de serviços nas relações de trabalho no Brasil em um panorama histórico, social e jurídico, bem como, analisar o instituto com o fenômeno da flexibilização do direito do trabalho em uma visão crítica.

Assim, partindo para uma nova exposição: o direito fundamental à saúde

no trabalho no Brasil, apresentando o contexto jurídico originário da proteção à saúde de modo geral, seguindo do direito à saúde especificamente nas relações de trabalho, para enfim, comentar sobre a intersecção do meio ambiente laboral saudável.

O último capítulo do desenvolvimento pretende apontar os impactos da terceirização de serviço no direito fundamental à saúde do trabalhador terceirizado, iniciando pelo levantamento de algumas pesquisas e dados estatísticos sobre o tema, para pontuar os efeitos da terceirização na saúde física e mental do trabalhador terceirizado no Brasil, e ainda, comenta possíveis medidas para o aprimoramento do direito fundamental à saúde do trabalhador terceirizado no Brasil.

A metodologia empregada ao longo da pesquisa é de abordagem dedutiva e a técnica de pesquisa bibliográfica e documental, fundamentado especificamente na legislação, jurisprudência, bem como, artigos e livros científicos.

2 A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

No presente capítulo é explorado um panorama histórico e social do surgimento da terceirização nas relações do trabalho, logo passa para a visualização da aparição da terceirização trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro, para, por fim, levantar algumas questões críticas ao instituto, bem como, as novas flexibilizações feitas ao direito do trabalho no Brasil.

2.1. PANORAMA HISTÓRICO E SOCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Ao fim do século XIX, começa-se a perceber as mudanças no modo de organização da produção, conseqüentemente, o trabalho sendo um dos fatores de produção, também foi modificado, notando-se um esgotamento dos antigos sistemas denominados fordismo e taylorismo, que revolucionaram as relações de trabalho desde o marco histórico da Revolução Industrial.

Durante os séculos XIX e XX, a estrutura de organização de produção da empresa seguia, por sua maioria, o modelo taylorista/fordista. O fordismo “teve como base um conjunto de práticas de controle do trabalho, tecnologias, hábitos de consumo e configurações de poder político-econômico” (HARVEY, 2005, p. 119), a obra “Tempos Modernos”, de Chaplin, é a expressão, no plano fílmico, mais genial que expõe este complexo. (ANTUNES, 2012, p. 19).

No trabalho fordista-taylorista, o controle capitalista no local de trabalho era bastante visível e expressamente insatisfatório, devido à presença do representante da chefia e sua monotonia na própria rotina da linha de produção, que expunha nitidamente a dominação do capital e a divisão de classes. (ALVES, 2012, p. 41).

O modelo de produção fordismo – que em síntese consiste na divisão organizada dos trabalhadores, sendo que cada um tem sua função específica, no qual cada uma destas funções se repete constantemente em uma fabricação de produtos padronizados em massa, sempre mantendo grandes estoques – não faz mais parte da maioria das produções atuais, já que os consumidores exigem uma produção de qualidade, rápida e específica aos seus próprios gostos, tendo que as

empresas malear ou flexibilizar seu antigo modelo de produção para atender esta demanda.

Posterior ao pico do fordismo, resultante de um longo período de acumulação de capitais, cerca dos anos 70, o mundo capitalista começou a dar sinais de um quadro crítico de crise capitalista, assinala Antunes (2003, p. 31-32), pelos seguintes motivos:

- 1) queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivavam o controle social da produção. A conjugação desses elementos levou a uma redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro;
- 2) o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (que em verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital), dado pela incapacidade de responder à retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava;
- 3) hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e seu sistema de produção, colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação, na nova fase do processo de internacionalização;
- 4) a maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas;
- 5) a crise do Welfare State ou do “Estado do bem-estar sociais” e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado;
- 6) incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico;

Com a crise capital instaurada, era preciso o capitalismo se reinventar. A flexibilização era a nova fórmula, que conseqüentemente afetou a classe-que-vive-do-trabalho. Assim, os novos processos do trabalho substituíram o cronômetro e a produção em série e de massas pela flexibilização da produção, especialização flexível, busca pelos padrões de produtividade adequados à lógica do mercado. (ANTUNES, 2015, p. 34).

A nova fórmula de reestruturação produtiva – chamada toyotismo ou acumulação flexível – se encaixou muito bem com a globalização e tecnologia avançada do Terceiro Mundo, conforme ensina Antunes (2015, p. 34):

Iniciamos, reiterando que entendemos o fordismo fundamentalmente como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais

homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição / consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões

Nesta mesma linha Druck (1999, p. 71) indica:

Os desdobramentos da crise de 70 englobam mudanças fundamentais, que se dão no bojo desse processo de esgotamento do fordismo, ao mesmo tempo em que anunciam possíveis alternativas de saída dessa crise: a) acontecer da chamada terceira revolução industrial; b) mudanças nos mercados de produtos, determinadas pela transformação das formas de concorrência intercapitalista, em que a qualidade e a diferenciação dos produtos tornam-se mais do que nunca determinantes das novas bases e competitividade. Estas mudanças tendem a questionar os sistemas rígidos de produção tipicamente fordista, procurando substituí-los por esquemas mais flexíveis de produção.

Neste cenário, a terceirização foi implementada nos países desenvolvidos, especialmente na Europa Central, entre os anos 1960 e 1970, como uma estratégia contra a crise de acumulação do capital vinda do período após grande crescimento econômico pós-guerra. Surgindo novos métodos de produção se diferenciando do século XIX, no qual se destacam nos novos modelos de empresa a organização em unidade enxutas, descentralizadas, automatizadas e com altos índices de produtividade e eficiência. (COELHO, 2016, p. 112-113).

As empresas passaram por uma reestruturação cada vez mais radical, o seu tamanho, em uma decisão estratégica, seguem duas novas regras: “As atividades ou funções que não representem a essência da missão da empresa serão subcontratadas e o trabalho será levado onde estão as pessoas, em vez de trazer pessoas ao local de trabalho” (PAGNONCELLI *apud* DRUCKER, 1993, p.4).

As mudanças dadas pelos novos tempos – de avanços tecnológicos – trouxeram transformações na sociedade, seja no jeito de pensar, de se relacionar, de se comportar, de consumir, de vender e, conseqüentemente, de trabalhar. Essas mudanças são dadas pela exigência de suprimir as necessidades humanas de forma muito mais rápida, por isso, o modelo de produção acaba optando por uma flexibilização que de acordo com a demanda a produção vai se elaborando.

Para ilustrar esta situação recordar-se da produção de bicicletas há 40 anos. Repara-se que nesses tempos todas praticamente iguais em design e

eficiência – produção em padrões em massa – já atualmente o mercado de bicicleta está cada vez mais competitivo, pois cada ciclista tem sua especialidade – uns querem mais velocidades/marchas, outros mais conforto, mais residências, ainda, alguns ciclistas querem especificamente para pedalar na estrada de asfalto, já outros para praticar o pedal nas trilhas com terrenos vários, enfim, há uma série de possibilidades que o mercado acolhe.

O desenvolvimento de produtos para diferentes segmentos ciclísticos se intensificou propriamente a partir dos anos 1970 – não por coincidência que é o mesmo período que modelo de produção estava em mutação também – desde então, “surgiram melhorias e adaptações que fizeram com que o produto comercializado ficasse mais semelhante às bicicletas profissionais, cuja utilização se dá, primordialmente, em competições esportivas” (FIESP, 2009, p. 15).

Assim, para cada propósito de especificidade do consumidor é estratégico a empresa planejar a produção, assim, com a ajuda da tecnologia e da transportação rápida nos dias atuais, a fabricação da bicicleta pode não ocorrer apenas em um mesmo local físico, por isso, a exemplo, quando a empresa brasileira Caloi produz uma bicicleta, planeja o design da bicicleta e alguns outros componentes, mas o sistema de troca de marchas compra – em um contrato civil – da empresa Shimano, que fica no Japão e é especialista nos sistemas de troca de marchas mais completos do mercado de bicicletas.

No ato de comprar uma peça específica do produto de outra empresa, as empresas dessa relação fazem um contrato civil, um contrato de compra e venda, seguindo o exemplo, passando os encargos da produção de marchas de bicicletas - que anteriormente ocorria na mesma fábrica - para outra empresa ou uma empresa terceira a produção total. Assim, ao fazer a compra das marchas da bicicleta da empresa Shimano em um valor X, este valor dado está abrangendo todos os fatores gastos com a produção da peça, incluindo a mão de obra humana.

A flexibilização na produção, também gera a flexibilização da mão de obra. A empresa tem despesas com os fatores de produção, entre elas com a mão de obra. Por conta disso, flexibilizar as condições de produção, também é flexibilizar a força de trabalho humana e suas rígidas normas. Nesta linha, Martins (2012, p. 26) indica que “para adaptar esse dinamismo à realidade laboral surgiu uma teoria chamada flexibilização dos direitos trabalhistas”, então:

Flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho. Os exemplos mais comuns seriam a flexibilização da jornada de trabalho, o trabalho à distância, o estágio, o trabalho temporário.

Conforme Teixeira Filho (2000, p. 21), a flexibilização das leis trabalhistas, nada mais é do que: “afrouxamento ou eliminação de normas ou leis, especialmente as que afetam as relações econômicas.”

Ainda, neste cenário nota-se o fenômeno da globalização e da tecnologia se expandindo, no qual a “soberania do Estado perde espaço para uma noção de aldeia global, sem fronteiras nem limites” (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 133), assim, as empresas poderão rever seus fatores de produção a fim de mensurar custos e optam por terceirizar a países mais pobres e com direitos trabalhistas mais frágeis e flexíveis a sua produção, conforme pondera Viana (2003, p. 130):

A Nike descobriu que pode fabricar por US\$16, na Coreia, o mesmo tênis que nos EUA lhe custa perto de US\$100. A Alitalia saiu em busca de pilotos australianos. A Sears se deslocou para Bangladesh. A Daimler-Benz monta ônibus em Xangai. Fábricas francesas ameaçam mudar-se para a Escócia, caso a legislação continue rígida”.

Ao mesmo passo o processo terceirizante – dado pela flexibilização da produção e a globalização – serve para suprir o desejo dos consumidores por produtos de qualidade com baixo valor, também desvalorizam a mão de obra humana por elaborar estratégias a níveis mundiais a fim de diminuir o valor do labor, lucrando cada vez mais, gerando altas desigualdades sociais.

A terceirização é elemento nuclear na produção do modelo toyotista de produção, isso devido refletir, em suas premissas constitutivas, os principais fundamentos gerenciais do toyotismo e sua significativa abrangência no mercado de trabalho (DELGADO; AMORIM; 2014, p. 13).

Apesar das dificuldades em conceituar e mensurar com as pesquisas até então disponíveis e de sua crescente complexidade, é possível afirmar que a terceirização é a principal forma de flexibilização da contratação no Brasil a partir dos anos 90 (KREIN, 2007, p. 188).

O termo “terceirização” foi construído fora do direito, propriamente pela administração das empresas que visam descentralizar as atividades inerentes da

sua produção de bens ou serviços a outras empresas (DELGADO, 2019 p. 540), o que afetou de algum modo as relações de emprego.

Nascimento (2011, p. 631) indica que terceirizar as relações de trabalho “é transferir a terceiros uma obrigação e um direito que originariamente seriam exercitáveis no âmbito do contrato originário, mas que passam, pela subcontratação, a gravitar no âmbito do contrato derivado”.

A terceirização pode ser interna ou externa a empresa, explica Viana (2015, p. 19):

“(...) na terceirização interna, a empresa realmente internaliza trabalhadores alheios – como acontece no trabalho temporário, nas empresas de asseio e conservação e, de um modo geral, nas chamadas ‘atividade meio’, que servem apenas de suporte ao objetivo central de seus negócios. Nesse último caso, naturalmente, a classificação de ‘atividade-meio’ se refere apenas à empresa tomadora, já que a empresa que fornece os empregados exerce (ao fornecê-los) uma ‘atividade-fim’.

[...] na terceirização externa, a empresa quer, de fato, externalizar etapas de seu ciclo produtivo – uma prática cada vez mais disseminada. Assim, a fábrica A, ao invés de fazer um barco inteiro, faz só a sua estrutura, descartando os remos para B e os bancos para C.”

Na relação de emprego padrão há uma relação bilateral, um contrato entre um empregado e empregador; na que se estabelece pela terceirização há um relacionamento angular que envolve empregado, empresa prestador e tomador de serviço, sendo o intuito maior da terceirização é ter quem trabalhe, a baixo custo, sem que haja vínculo de emprego direto com o tomador de serviço (GOLDSCHMIDT, 2008, p. 141).

O fenômeno faz com que o trabalhador seja inserido no processo produtivo de uma empresa sem que necessariamente esteja a essa vinculada a um laço justralhista, provocando uma relação trilateral tendo os seguintes agentes: o obreiro, o prestador de serviços e a empresa que toma este serviço, modelo que se distancia do clássico bilateral que atuava a empresa e o empregado (DELGADO, 2019, p. 540).

Em síntese, a terceirização é um processo que separa o trabalhador da empresa final, colocando outras figuras no meio dessa relação por meio de contratos civis. Então, o terceiro é um estranho à relação de trabalho que, em um primeiro momento, era apenas o empregado e a empresa vinculada. Por isso, a terceirização pode aparecer em diversos estilos de contratos.

Observa-se que a terceirização se manifesta de forma bastante distinta em diversos segmentos do mercado econômico, como na subcontratação de uma rede de fornecedores com produção independente, na contratação de empresas especializadas de prestação de serviços de apoio, na alocação de trabalho temporário via agência de emprego, na contratação de pessoa jurídica, na contratação de autônomo nas áreas produtivas e essenciais da empresa, no trabalho domiciliar – que na maioria das vezes é informal, na organização de cooperativas de trabalho, no deslocamento de parte da produção ou setores para ex-empregados, entre outros. O instituto é tão amplo e complexo que se estabelece a terceirização da terceirização, ou seja, a terceirizada subcontrata parte do processo para outras empresas, nomeada como quarteirização (KREIN, 2007, p. 188).

Antes de existir a regulamentação da terceirização, houve a execução deste processo sem nenhuma norma jurídica, só quando sua prática já era muito usual no mercado é que ela passou a ser disciplinada no Brasil, em um primeiro momento através de jurisprudência, posteriormente jurídico-legal.

Ao longo dos últimos 30 anos do século XX, práticas de terceirização da força de trabalho passou a incorporar, crescentemente e independentemente da existência de texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício clássico. Por exemplo, com o trabalho de conservação e limpeza que se submetia a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas (DELGADO, 2019, p. 543).

Houve uma incorporação rápida da terceirização ocupacional. Entre 1985 e 1990, por exemplo, a taxa de terceirização do emprego formal no estado de São Paulo passou de 11,7% para 58,2% do saldo líquido das ocupações geradas a cada ano (POCHMANN, 2012, p. 3).

No Brasil, após a crise econômica dos anos 1980, o mercado sofre forte inflexão com o desemprego em massa, adoção de políticas neoliberais, a queda do assalariamento, o aumento da ilegalidade e da desigualdade social, por isso, ocorre na conjuntura brasileira uma série de inovações no campo da regulamentação de trabalho como as novas espécies de contratação, a flexibilização da jornada de trabalho e a introdução da remuneração variável, entre elas estava a terceirização (GIMENEZ; KREIN, 2016, p. 19).

[...] em 1980, as primeiras experiências da abrangência da reestruturação produtiva começam a tomar forma em grandes empresas do Brasil. Assim

entre o fim de 1980 e começo de 1990, momento em que a reestruturação se consolida e expande em todo o país, já havia importantes estudos de caso e pesquisas e essas transformações, o que acabou por constituir um caso variado de debate sobre o tema (MARCELINO, 2004, p. 2).

Colocada essa realidade, pode-se apontar no último período no Brasil a tipologia da precarização social do trabalho, um fenômeno que é multifacetado e multidimensional:

a) as formas de mercantilização da força de trabalho, que produziu um mercado de trabalho heterogêneo, segmentado, marcado por uma vulnerabilidade estrutural e com formas de inserção (contratos) precários, sem proteção social, altas taxas de rotatividade, com destaque para a terceirização; b) os padrões de gestão e organização do trabalho – que têm levado a condições extremamente precárias, através da intensificação do trabalho (imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência, etc.) sustentados na gestão pelo medo, na discriminação criada pela terceirização, que tem se propagado de forma epidêmica; e nas formas de abuso de poder, através do assédio moral; c) as condições de (in)segurança e saúde no trabalho – resultado dos padrões de gestão, que desrespeitam o necessário treinamento, as informações sobre riscos, medidas preventivas coletivas, etc., na busca de maior produtividade a qualquer custo, inclusive de vidas humanas, levando a altos índices de acidentes de trabalho e adoecimento, verificados principalmente entre trabalhadores terceirizados; d) o isolamento, a perda de enraizamento, de vínculos, de inserção, resultantes da descartabilidade, da desvalorização e da discriminação são condições que afetam decisivamente a solidariedade de classe, solapando-a pela brutal concorrência que se desencadeia entre os próprios trabalhadores, dificultando a sua identidade de classe; fenômeno observado entre terceirizados e não terceirizados; e) o enfraquecimento da organização sindical e das formas de luta e representação dos trabalhadores, decorrentes da violenta concorrência entre os mesmos, da sua heterogeneidade e divisão, implicando uma pulverização dos sindicatos impulsionada, principalmente, pela terceirização; f) a “crise” do direito do trabalho, motivada pela ofensiva patronal, que questiona a sua tradição e existência, expressa hoje nos ataques à CLT, a exemplo das 101 propostas de modernização trabalhista formuladas pela CNI ou do Projeto de Lei 4330/PL30 proposto e defendido pelo empresariado, que propõe a liberalização total da terceirização no país, e nas tentativas de intimidar a atuação das instituições do direito do trabalho (fiscalização, ministério público e justiça do trabalho) (DRUCK, 2016, p. 44-45).

Nos anos 90, a abertura econômica e comercial teve início no Brasil, a qual obrigou as empresas a implementarem as novas estratégias de organização de trabalho, produção e gestão visando a concorrência no mercado globalizado; assim, em anos decorrentes, a terceirização incorporou indústrias, comércio, serviços e setores públicos – o setor público já tinha adotado a terceirização desde 1967 (COELHO, 2016, p. 113).

Nos anos 2000, a terceirização avançou para além da indústria,

abarcando o setor serviços, destacadamente, a terceirização no trabalho bancário, no setor público e nas empresas estatais, o que é explicado pela adoção de políticas neoliberais pelos governos que, em nome de ajustes fiscais, trocaram os concursos públicos e adotaram as modalidades de contratação de estagiários, de cooperativas, Organizações Sociais (OSs), Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs), ONGs, sobretudo na área de saúde, externalização ou transferência de serviços públicos para o setor privado e subcontratação de empresas privadas (DRUCK, 2016, p. 46).

Em 2016, o Brasil passou a conviver com uma quarta onda de flexibilização do sistema de proteção sociais originadas a partir da década de 30, com a deixa do governo da presidenta Dilma, assume um governo liberal que suprime aos projetos de uma legislação social, flexibilizando ainda mais a legislação trabalhista (POCHMANN, 2016, p. 59).

No atual momento, a COVID-19 provocada pelo novo coronavírus e que se alastra pelo mundo no grau de uma pandemia, tem exigido muito esforço da inteligência humana, tanto pela busca da cura, como também na formulação de estratégias de enfrentamento dos problemas sociais e econômicos decorrentes do isolamento social causado pelo vírus (MAIOR, 2020, p. 235).

As reflexões pertinentes à pandemia do coronavírus e à sociedade do trabalho são das mais diversas ordens, já que se verifica no contexto brasileiro um avanço do desemprego e da informalidade, além da intensificação da precarização, do trabalho uberizado (DELGADO; ASSIS; ROCHA, 2020, p. 173) e de uma flexibilização de urgência em virtude da oferta de trabalho escassa (COSTA; PAGANI, 2020, p. 246).

No presente momento histórico do mundo do trabalho, de um lado percebe-se a importância de preservar a saúde física e mental no trabalho e na vida do ser humano em meios a pressões sociais e financeiras, exigências da instantaneidade dos serviços, isolamentos social, confusão da vida de fora do trabalho com a vida no trabalho, precarização dos valores monetários e dos valores humanos, sem o direito ao devido desligamento do labor – de outro lado a busca pela sobrevivência no mundo capitalista, visto que o índice de desemprego e desvalorização do trabalho aumentam.

2.2 A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O surgimento do direito do trabalho está diretamente vinculado com a Revolução Industrial no século XIX, um marco histórico do império da máquina, que mudou o modo de trabalho humano.

O maquinário utilizado à época conduziu uma série de mudanças no mundo laboral: acidentes mecânicos do trabalho, baixos salários, excessivas jornadas, inferiorização do esforço físico humano do trabalhador, o qual não se encontrava soluções apenas no direito civil visto esta desigualdade desses interlocutores sociais (BARROS, 2016, p. 63).

Para conter esses malefícios gerados pela Indústria e seu equipamento na saúde e das condições de renda do trabalhador, tiveram que ser impostos pelo Estado normas visando à proteção dos trabalhadores.

Pode-se dizer que o ramo do direito do trabalho tem a função essencial de regular a autonomia da vontade, estabelecendo padrões mínimos para promover a melhoria da condição social da classe trabalhadora; então, retira-se desta função ampla duas funções estritas: a tutelar e a civilizatória (MARTINEZ, 2019, p. 28).

No Brasil, país de industrialização tardia devido à abolição da escravidão apenas em 13 de maio de 1888, a industrialização no país só foi consagrada após a imigração de mão de obra da Europa que já acostumada com tais maquinários, por esses trabalhadores, começaram a vir algumas reivindicações, principalmente por serem influenciados por ideias anarquistas até meados de 1920 (NASCIMENTO, 2014, p. 91).

Só a partir do ano de 1930 que começaram aparecer direitos relacionados ao labor, e então, em 1943, no governo Getúlio Vargas, entrou em vigor a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, no qual reuniu as leis do trabalho.

A CLT, construída na década de 1940, não tratou de disciplinar a terceirização, apenas fez menção a duas figuras classificadas como subcontratação de mão de obra, a empreitada e subempreitada (art. 455) e a pequena empreitada (art. 652, “a”, III, CLT). Explica-se que na época de elaboração da CLT, a terceirização não constituía fenômeno com a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX (DELGADO, 2019, p. 542).

Todavia, foi apenas com a Constituição do Brasil de 1988 que a proteção do trabalhador dada pelo direito do trabalho passou a ser previsto em uma Carta Magna, diante disso, as normas de proteção ao labor devem ser seguidas por todo ordenamento jurídico.

As experiências traumáticas do fascismo e nazismo na Europa impactaram nas novas Constituições promulgadas em importantes países, conferindo, assim, foi concedido novo *status* ao processo de constitucionalização ao direito do trabalho, no qual os Textos Magnos passaram a inserir direitos laborativos e princípios jurídicos associados à perspectiva da dignidade humana, da valorização socioeconômica e jurídica do trabalho e emprego, da subordinação da propriedade privada a sua função social, da justiça social (DELGADO, 2019, p. 80).

A Constituição da República de 1988 é a que finalmente arrola os direitos sociais dos empregos urbanos e rurais, deixando o artigo 7º voltado à proteção dos trabalhadores, visando sempre à melhoria da condição social dos mesmos (BARROS, 2016, p. 59). O direito do trabalho adquire *status* constitucional a partir de 1988, seus preceitos e pilares firmaram princípios basilares para ordem jurídica, o Estado e a sociedade, levando ao ápice o trabalho e o emprego, assim como a matriz do pós-guerra europeu (DELGADO, 2019, p. 80).

Observa-se algumas proteções dadas pelo artigo 7º da CF/88:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo,

[...]

XIII- duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIX – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

[...]

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

A proteção do trabalhador está prevista na norma mais importante do país, a Constituição Federal do Brasil, mas isso não significa que no cotidiano das relações trabalhistas não possa derrubar esta proteção por novos modelos de produção que afetam diretamente o mundo do trabalho.

A adoção da terceirização da mão de obra, pelas empresas, tanto na

produção como na prestação de serviços, intensificou-se nos anos 90. Ocorreram em um primeiro momento fora da legislação, exceto em algumas pontuais atividades que já existiam regulamentação própria como alguns serviços e atividades da Administração Pública no Decreto 200/67, ampliadas pela Lei nº 5645/70 (COELHO, 2016, p. 112).

Em 1974, a Lei do Trabalho Temporário - Lei nº 6.019/1974 - abriu portas para a terceirização ao possibilitar a relação trilateral ou assimétrica com certas condicionantes ao sistema jurídico do trabalho brasileiro. (BIAVASCHI; DROPPA, 2016, p. 234). Nessa lei o trabalhador temporário poderia ser contratado em prazo determinado e concedendo a mediação de empresas prestadoras de serviço (COELHO, 2016, p. 112-113). Repare-se que a legislação possibilita apenas à terceirização provisória, ou seja, com curto período de duração (DELGADO, 2019, p. 593).

O modelo terceirizante do trabalhador temporário – Lei nº 6.019/74 - produziu uma inflexão no ordenamento jurídico brasileiro que contrapunha a clássica relação bilateral, ou seja, uma nova relação trilateral de prestação laborativa, dissociando o trabalho de fato do vínculo jurídico que lhe seria inerente, todavia, tal inflexão foi condicionada, uma vez que este contrato não poderia ser permanente, apenas transitório no tempo (DELGADO, 2019, p. 546).

Posteriormente a Lei nº 7.102/83, a qual regula o trabalho de vigilância bancária, que autoriza este profissional ser contratado em caráter permanente, anos depois a Lei nº 8.863/94, a qual autoriza a terceirização a todo vigilante patrimonial (COELHO, 2016, p. 112-113), caracterizado por seus efeitos a um específico e delimitado conjunto de trabalhadores, exercentes de uma atividade bastante especializada, segurança bancária e, posteriormente, segurança em geral (DELGADO, 2019, p. 544).

Neste contexto temporal, ante o vácuo legislativo sobre a questão da terceirização, o TST baixou a Resolução nº 04/86, 22 de setembro de 1986, editando o Enunciado de Súmula 256, que coibia a terceirização na prática. Dito Enunciado passou a balizar grande parte das decisões judiciais, versando sobre reconhecimento do vínculo de emprego direto entre prestador dos serviços e empresa beneficiária do trabalho (SANTOS; BIAVASCHI, 2014, p. 26).

Eis o teor do Enunciado:

“256 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 03.01.74, e 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.”

Nesta época ocorreu um Inquérito Civil Público instaurado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) investigando denúncia do uso de mão de obra ilegal de digitalizadores no Banco do Brasil e a contratação de estagiários para substituição da mão de obra pela Caixa Econômica Federal. Deste julgamento, surgiram várias discussões, além de pressões liberais para não se valer da proibição da terceirização, as quais geraram um novo entendimento do TST em 1993 (BIAVASCHI; DROPPA, 2011, p. 131-138).

Em 1993, o TST cancelou o Enunciado nº 256 substituindo-o pela Súmula 331, que veda a terceirização nas atividades-fim da tomadora, ou seja, legitimando-a nas atividades-meio, prevendo ainda a responsabilidade trabalhista subsidiária da tomadora (BIAVASCHI; DROPPA, 2016, p. 229).

331 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE – REVISÃO DO ENUNCIADO Nº 256.

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.74).

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666/93) (TST, 1993).

Em síntese, a Súmula firmava o entendimento nas Justiças de que a prática de terceirizar algum serviço era só possível em atividades meios da empresa, ou seja, a atividade econômica final exercida era proibida sua terceirização. A exemplo ilustrativo, se é uma empresa que tem como objetivo de confeccionar roupas de malha, as trabalhadoras que costuram não podiam ser de uma empresa terceirizada, pois tal atividade é a principal da empresa, já as trabalhadoras que

operam na limpeza, vigilância, manutenção de máquinas e equipamentos, contabilidade e entre outras poderiam ser terceirizadas, já que não são as atividades principais da empresa de confeccionar roupas.

A Súmula nº 331 do TST traça limites jurídicos à terceirização, o que a torna duplamente importante, seja para o bem como para o mal, no qual, para o bem, pois dá limites e ajuda a conter o fenômeno, e para o mal, pois dentro dos mesmos limites, o legitima e reforça (DELGADO; AMORIM, 2014. p. 60).

Na sequência temporal, foi sancionada a Lei nº 8.949 de 09/12/1994, a qual acrescentou o parágrafo único no artigo 442 da CLT prevendo que na sociedade corporativa não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre a cooperativa e os tomadores de serviços dela, ou seja, uma prestadora de serviço interposta em uma relação que fica a fora da esfera do direito do trabalho (LEITE, 2019, p. 549). Delgado (2019, P. 547) nota que essa norma, do trabalhador cooperativado, provocou na prática “o surgimento de maciça onda de terceirizações com suporte na fórmula cooperada”.

Em 2010, o STF julgou por maioria dos votos a ação declaratória de constitucionalidade - ADC nº 16 - sobre o art. 71 § 1º, da Lei de Licitações, no qual fixou o entendimento no sentido de que o dispositivo da lei das licitações não transfere à Administração Pública a responsabilidade pelo pagamento dos empregados das empresas terceirizadas das obrigações trabalhistas a que têm direito quando essas empresas contratadas pelo poder público são inadimplentes (SANTOS; BIAVASCHI, 2014, p. 27).

A tentativa de legalizar a terceirização nas relações de trabalho vem ocorrendo desde 1998. O Poder Executivo já apresentou o Projeto de Lei 4302/1998, que dispunha sobre o trabalho temporário e prestação de serviço de terceiro, ambas por tempo indeterminado e podendo ter ampliação do prazo do contrato de trabalho temporário. Este projeto foi retirado de pauta pelo governo Lula em 2003, sob a razão que tal projeto representa um retrocesso nos direitos dos trabalhadores (COELHO, 2016, p. 112).

Em 31 de março de 2017, foi sancionada, rápida e discretamente, a Lei nº 13.429/2017 que alterou radicalmente a regulamentação da terceirização no Brasil, com ela a Lei nº 6.019/74 que cuidava apenas do trabalho temporário, passa a alterar pontos do trabalho temporário e dispor sobre a terceirização de serviços em

geral.

A terceirização do tipo trabalho temporário também foi alterada nesta lei, visto que agora esta modalidade passou a ser permitida no trabalho rural e também na atividade-fim da empresa (o que já era permitido pela doutrina, apenas limitado pelo Ministério do Trabalho que atuava esta prática), trouxe a vedação ao pagamento do FGTS para contratantes de curta duração (até 30 dias), além disso, o prazo de contrato deixa de ser de 3 meses prorrogáveis por mais 3 meses para ser de 180 dias prorrogáveis por mais 90 dias, totalizando 270 dias ou cerca de 9 meses (CASSAR; BORGES, 2017, p. 86).

É no artigo 4º- A da Lei nº 13.429/2017 que a terceirização de serviço geral parece expressamente positivada em um dispositivo legal brasileiro:

“Art. 4º-A . Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.”

Em um primeiro momento, o artigo 4º-A da Lei nº 6.019/74 menciona que a empresa prestadora de serviço deveria prestar serviços “determinados e específicos” à contratante, abrindo margens para controvérsias judiciais, no qual uma linha de pensamento se entende que como não foi especificado se os serviços determinados e específicos eram de atividade-fim ou meio, o dispositivo não anula a Súmula 331 do TST.

Tais termos abertos sobre a terceirização elencada no artigo 4º-A da Lei nº 6.019/74 geraram uma controvérsia a respeito da possibilidade ou não de se terceirizar a atividade-fim (CASSAR; BORGES, 2017, p. 88).

Por isso, a Reforma Trabalhista, lei que foi sancionada meses depois, mesmo ano, alterou novamente o dispositivo de Lei nº 6.019/74 – este que agora trata de trabalho temporário e trabalho terceirizado – com a finalidade de deixar bem claro, de forma expressa, que a terceirização poderia ocorrer em todas as atividades, inclusive a atividade-fim.

Neste sentido lesiona Delgado e Delgado (2017, p. 198):

O primeiro diploma legal (Lei nº 13.429/17), basicamente, alinhavou regras novas sobre o contrato de trabalho temporário, regulado pela Lei nº 6.019/1974. No tocante às regras que introduziu sobre a terceirização em geral, elas não afetaram, de maneira significativa, o quadro jurídico até então imperante no ordenamento jurídico do País.

O segundo diploma legal (Lei nº 13.467/17 - a Lei da Reforma Trabalhista) foi além, introduzindo regras explícitas sobre a terceirização trabalhista em sentido mais amplo.

A Lei nº 13.467 de 13 de julho 2017 – a Reforma Trabalhista – traz uma série de inovações para o direito do trabalho, uma das mais polêmicas é justamente a permissão ampla da terceirização.

A Reforma Trabalhista prevê, entre as suas principais medidas a regulamentação permissiva da terceirização, bem como alterações legislativas que autorizam a prevalência do negociado sobre o legislado, acompanhado de um pacote de medidas restritivas contra os direitos sociais conquistados sobre a previdência, saúde, ações afirmativas, renda mínima, valorização salarial (DUTRA, 2016, p. 70).

Repare-se na nova redação dada pela Reforma Trabalhista:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução **de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Incluído pela Lei nº 13.467/2017). (grifos nossos).

Então, diante da regra supra, não há mais o que indagar, “admite-se a execução de qualquer atividade mediante terceirização, inclusive a atividade principal da própria contratante” (MARTINEZ, 2019, p. 88).

Nota-se que tais as empresas que prestam serviços a outras empresas como terceirizadas – e agora estão legitimadas a atuar por força de lei – devem obedecer a certas condições estabelecido no artigo seguinte, o 4º-B:

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
II - registro na Junta Comercial; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00

- (dez mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
- b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
- c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
- d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
- e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017). (BRASIL, 2017).

As condições elencadas à prestadora de serviço são muito precárias para efetiva proteção do trabalhador, nenhum faz menção às condições próprias do trabalho como a saúde laboral, salários, meio ambiente do trabalhador, entre outros. Os elementos elencados protegem é a empresa tomadora de serviços, no qual a prestadora tem que ter uma empresa formal regularizada e uma fonte de capital para que não sobre nenhuma responsabilidade (comercial, civil, trabalhista, criminal) para a tomadora de serviços.

Já no artigo 4º-C da lei em comento, o legislador se preocupou em formular algumas garantias aos trabalhadores vinculados à empresa prestadora de serviços, tais como: a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; e) de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço (BRASIL, 2017).

O mais interessante desta proteção dada pelo artigo 4º-C fica por conta do § 1º, o qual tem a seguinte redação: “Contratante e contratada poderão estabelecer, **se assim entenderem**, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo” (BRASIL, 2017, grifo nosso). Conclui-se pela redação que a equivalência salarial somente se dará se, e apenas se, a contratante e a contratada assim o quiserem.

Outro ponto que merece destaque é o § 2º do artigo 4º-C, através do qual o legislador incentiva a separação/discriminação dos empregados diretamente contratados e dos trabalhadores terceirizados, já que dispõe que nos contratos que

impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, poderá disponibilizar aos terceirizados os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento (BRASIL, 2017).

Ao analisar o dispositivo em tela, Martinez (2019, p. 89) questiona:

Por que, afinal, disponibilizar aos empregados da contratada os serviços referidos “em outros locais”? Ainda que esses locais sejam realmente “apropriados e com igual padrão de atendimento”, qual seria a razão que justificaria separar “terceirizados” de “não terceirizados”? Seria esta uma forma de evitar que os “terceirizados” contaminassem os “não terceirizados” com suas queixas e insurreições?

A redação da Lei nº 13429 e da Lei nº 13.467 sob os dispositivos que tratam da terceirização do trabalho tem como objetivo claro agradar o empresariado sem se preocupar com o trabalhador que, além de ter-se o seu trabalho claramente precarizado por meio deste fenômeno, as leis não dão nenhuma proteção/segurança ao trabalhador, apenas protegem as empresas tomadoras de serviço quando elencam condições mínimas para terceirizar.

Por sua polêmica e complexidade, a terceirização do trabalho foi ao Supremo Tribunal Federal, primeiro pela questão da Súmula 331 do TST e depois pela redação da Reforma Trabalhista, para assim verificarem a sua constitucionalidade.

Em 30 de agosto de 2018, o Plenário do STF, em conclusão do julgamento do pedido formulado na ADPF nº 324 e da RE nº 958.252 sob a Súmula 331 do TST, com objetivo de julgar a licitude da terceirização de atividade-fim, por maioria, exarou o seguinte entendimento: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (STF, 2019).

Sobre o conteúdo do acórdão em questão, Leite (2019, p. 551-552) pondera:

O ministro Roberto Barroso advertiu que, no contexto atual, é inevitável que o Direito do Trabalho passe, nos países de economia aberta, por transformações. Além disso, a Constituição Federal (CF) não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias de produção flexíveis, tampouco veda a

terceirização. O conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria não estabelece critérios e condições claras e objetivas que permitam a celebração de terceirização com segurança, de modo a dificultar, na prática, a sua contratação. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. Por si só, a terceirização não enseja precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. Terceirizar não significa necessariamente reduzir custos. É o exercício abusivo de sua contratação que pode produzir tais violações. Para evitar o exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante observar certas formalidades. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, de forma que não se configura relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. Porém, na terceirização, compete à contratante verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada e responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial.

No dia 15 de junho de 2020, o Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria de votos, julgou improcedentes as cinco Ações Diretas de Inconstitucionalidade - ADIs nº 5685, 5686, 5687, 5695, 5735, de Relator Ministro Gilmar Mendes, que tratavam da Lei 13.429/2017 no disposto que trata sobre a terceirização de serviços, assim, o Plenário declarou tal fenômeno uma prática em que está conformidade com a Constituição Federal de 1988.

Verifica-se o Acórdão em questão que menciona o presidente do julgamento anterior da Súmula 331 do TST :

Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Lei Federal 13.429/2017. Trabalho temporário. Prestação de serviço a terceiros. 3. Terceirização da atividade-meio e da atividade-fim. Terceirização na administração pública. 4. Ausência de inconstitucionalidade formal e material. Precedentes: ADPF 324, Rel. Min. Roberto Barroso, e RE-RG 958.252, Rel. Min. Luiz Fux. 5. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente.

[...]

Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em Sessão Plenária, sob a presidência do Senhor Ministro Dias Toffoli, na conformidade da ata de julgamento e das notas taquigráficas, por maioria de votos, julgar improcedente o pedido formulado na ação direta de inconstitucionalidade, nos termos do voto do Relator (STF, 2020).

Observa-se o voto do Relator Ministro Gilmar Mendes, no qual a maioria acompanhou sua linha de pensamento:

É óbvio que a imposição, por parte do Estado, no sentido da internalização da cadeia produtiva resulta na mitigação da liberdade de iniciativa. E mais: onera empresas que, num contexto moderno, passam a adotar uma estratégia econômica que reduz “a extensão de sua organização econômica hierarquizada, sem, contudo, reduzir a extensão do mercado econômico que ocupam”.

Impende destacar, ainda, que, nesse cômputo dos custos de transação, a eficiência é um dado significativo. É que a externalização transfere etapas da produção para outros agentes que normalmente são especializados naquela específica etapa produtiva (STF, 2020, p. 11).

O pensamento majoritário dos Ministros é no sentido de que o mundo do trabalho está diferente e cabe ao Estado acompanhar esta modificação, não onerando as empresas com suas rígidas normas, também, preservando as empresas que por meio da terceirização conseguem prestar um melhor produto/serviço especializado e terem mais lucros, mesmo que esses lucros acompanhem a precarização e a desvalorização do trabalhador.

O julgamento foi encerrado por maioria com o entendimento da constitucionalidade dos dispositivos das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, que permitem a terceirização do trabalho, independentemente da atividade, decisão que não foi uma surpresa (FILGUEIRAS; DUTRA, 2020).

Observa-se dessas recentes decisões, que o argumento no sentido de que a terceirização acarreta a precarização das relações de trabalho foi deixado de lado. Agora, trata-se de uma realidade lícita nas relações de trabalho. Em virtude disso, estas manchetes passaram a ser comuns: “Alexandre suspende decisão do TST que responsabiliza Petrobras por terceirizados” (NETTO, 2020), “1ª Turma afasta responsabilidade subsidiária da União em obrigações trabalhistas” (STF, 2020), “PARECE, MAS NÃO É: Trabalhador que presta serviços a banco como terceirizado não é bancário” (CONJUR, 2020), “Falência da Oi é requerida por dívida trabalhista de R\$ 13 mil de terceirizado; empresa nega conhecer caso” (ESTADÃO, 2020), “Alexandre de Moraes, assinou na última quinta-feira (30) a decisão de suspender o progresso de 9,1 mil ações trabalhistas contra a Petrobras (PETR3; PETR4) associadas à terceirização” (MOUTINHO, 2020).

A história da sociedade, bem como, a histórica jurídica, vai se moldando de acordo com sua evolução, o processo de terceirização pelos anos 70 como consequência principal dos seguintes fenômenos sociais: a flexibilização da produção, da globalização e do avanço da tecnologia.

O direito do trabalho se fundamenta no reconhecimento, como regra, da relação bilateral de emprego: empregador e trabalhador, bem como, estimula sua continuidade para uma relação duradoura e saudável.

A terceirização só foi citada pela primeira vez a partir dos anos 70, em um primeiro momento no setor público por meio das licitações em atividade não essenciais. Posteriormente, a permissão legal da contratação em trabalho temporário. Na sequência a importante Súmula nº 331 do TST que norteou o entendimento jurídico na aceitação da terceirização apenas em atividades meios, salvo serviço de limpeza e vigilância. E recentemente, após a Reforma Trabalhista em 2017, legalmente amplo e ilimitado o processo terceirizante autorizado via legal, mesmo sendo fortemente criticado por grande parte dos estudiosos na área trabalhista.

É correto afirmar que o mundo do trabalho passou por mudanças desde a vigência da Consolidação das Leis Trabalhistas, devemos alterar o direito conforme os novos modos de produção e trabalho que surgem na sociedade, todavia, ao alterar quaisquer leis que tiram do trabalhador sua proteção não é evolução e sim retrocesso, antes um modelo de produção atrasado que garanta proteção ao trabalhador do que uma produção altamente avançada que precariza o trabalho, já que a prioridade da Constituição é a valorização do trabalho humano.

2.3. A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO BRASIL FRENTE À FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: UMA VISÃO CRÍTICA

O direito do trabalho já foi a solução de uma luta de trabalhadores para a valorização de seu trabalho e sua saúde pelo empresariado, este é o objetivo do direito do trabalho.

O confronto entre trabalho assalariado e o capital resulta transversal e longitudinalmente a sociedade de classes, o que fez existir historicamente a criação de uma estrutura canalizadora do conflito básico que é o ordenamento jurídico laboral. Assim a funcionalidade do Direito do Trabalho como disciplina jurídica independente é servir ao processo de juridificação do conflito entre trabalho assalariado e o capital por sua canalização ou institucionalização pelo Estado (LOPEZ, 2001, p. 19).

No Brasil, encontra-se em sua Carta Magna apenas premissas de proteções mínimas da saúde do trabalhador, todavia, ao mesmo passo, impõe as leis ordinárias para que façam mais e mais melhorias, sempre visando proteção da saúde obreiro. Ocorre que o direito é uma ciência e depende de conteúdos filosóficos, políticos e ideológicos, não é apenas regramento concreto para todos os casos, sempre haverá ocasiões que deverão ser interpretadas por humanos de alguma formação ideológica.

A Constituição Federal Brasileira de 1988 reservou ao legislador a tarefa de complementar o conteúdo mínimo constitucional de proteção social com mais garantias e direitos aos trabalhadores, sobre a qual cabe à legislação ordinária instituir apenas e somente “outros que visem à melhoria de sua condição social” (art. 7º, caput), sempre orientada pelo dever objetivo de proteção social que emana de todas as normas constitucionais protetivas do trabalho, acima referidas (DELGADO; AMORIM, 2014. p. 88).

Na conjuntura histórica política atual está sendo caracterizada por um processo de precarização estrutural do trabalho, no qual os capitais globais estão desmontando e flexibilizando a legislação do trabalho, ou seja, aumentando os mecanismos de exploração do trabalho e destruindo os direitos sociais que foram penosamente conquistados pelos trabalhadores (ANTUNES, 2015, p. 265).

A alta tecnologia - mais investigação e inovações científicas - e os avanços da globalização - o mundo inteiro participando do mesmo mercado - fez com que a exigência do mercado crescesse, o consumidor quer novidade, produtos cada vez melhores e inéditos para facilitar a vida, por isso, as empresas estão nessa corrida para estar à frente da concorrência, qualquer redução de gastos com a produção - mesmo sendo com a mão de obra humana - é lucro para investimentos.

Ao mesmo passo que a produção gera mais inovações tecnológicas - devido à concorrência de mercado na busca por novidades - a produção é afetada por suas próprias invenções, ou seja, os produtos vindos com a tecnologia e a globalização também interferem diretamente na sua própria produção, logo interfere no jeito de prestar a mão de obra humana.

Por estas mudanças na maneira de trabalho - com ajuda da tecnologia e o mercado feroz - verifica-se que o obreiro do modelo laboral anterior - fordista - no qual apenas se preocupava em cumprir horário está ultrapassado, foi trocado pelo

rendimento do novo obreiro, no qual pode até ter suas horas flexibilizadas - já que a produção é flexibilizada também - mas sua produção tem que ser maior.

Esta reestruturação do trabalho humano impacta diretamente na sua vida e saúde do labor, já que o controle do seu rendimento pode ser muito mais prejudicial pela intensificação do trabalho, isso, acrescidos à desvalorização geral da mão de obra, faz com que o trabalhador tenha uma alta carga de intensidades em busca de seu sustento, prejudicando expressamente a sua saúde.

Santos (2001, p. 75) observa um novo papel do Estado em época de globalização e flexibilização, “Não é que o Estado se ausente ou se torne menor. Ele apenas se omite quanto ao interesse das populações e se torna mais forte, mais ágil, mais presente, ao serviço da economia dominante”, assim, as rígidas normas trabalhistas vão se flexibilizando até serem bem maleáveis.

Ainda, nota-se, que o mercado de trabalho brasileiro já é historicamente caracterizado por uma alta informalidade, baixos salários, alta rotatividade, desigualdade de distribuição de renda do trabalho e péssimas condições de trabalho, ou seja, a precariedade laboral brasileira já tinha pautas de enfrentamento antes do surgimento da flexibilização das normas trabalhistas, assim como, a terceirização trabalhista (TEIXEIRA; KREIN, 2016, p. 159).

Nos livros de administração e empreendedorismo, a terceirização é venerada, já que é uma forma de baixar custos da empresa, mesmo que em contrapartida diminua os salários e as condições do meio ambiente laboral.

Nesse sentido, afirma Pagnoncelli (1993, p. 27):

“Com um ‘outsourcing’ estratégico, as companhias têm à sua disposição o que há de melhor do talento mundial, oferecendo qualidade superior e maior flexibilidade do que seria possível por grupos internos. Ao definir novamente funcionários e custos gerenciais como serviços que poderiam ser comprados fora da empresa, está-se expondo uma poderosa e inexplorada fonte de vantagens competitivas. A administração poderá alavancar o talento gerencial – seu recurso mais limitado e crucial porque seus executivos não precisam mais perder tempo com atividades periféricas.”

O discurso empresarial defende a terceirização como símbolo maior da modernidade organizacional, sendo um processo considerado “natural” no capitalismo: a especialização advinda da divisão do trabalho, já que a empresas especialistas, parceiras e “focadas no seu negócio” (DRUCK, 2016, p. 37).

O argumento falacioso de que ao proteger a empresa, o trabalhador também será protegido faz com que avance a flexibilização das normas trabalhistas, a qual favorece tão somente os interesses do capital, além de, cada vez mais, despir de direitos um número maior de obreiros ao negar-lhes a sua esfera protetiva (MIRAGLIA, 2008, p. 111).

O maior lucro para as empresas não significa que será investido em mais vaga de trabalho, o que ocorre é que se o Estado não proteger os trabalhadores de fato, poderá haver uma maior precarização das condições laborais e redução do próprio poder aquisitivo dos trabalhadores, assim, com a mão de obra mais barata a exploração da carga de um trabalhador será maior, ou seja, um trabalha por dois.

A terceirização, *de per se*, não cria nenhum emprego, muito pelo contrário, se a terceirização fosse extinta hoje, a única consequência em termos de emprego seria a formalização de todos os contratos com os tomadores de serviço, assim a terceirização diminui o número de empregos, pois há evidências de que os terceirizados têm jornada mais longa que os empregados contratados diretamente (FILGUEIRAS, 2016, p. 97).

Comparando-se o trabalhador terceirizado com o trabalhador diretamente contratado pela tomadora de serviço, percebe-se que a renda do primeiro geralmente é menor do que a do segundo. A respeito, Delgado (2019, p. 541) pondera: “o rebaixamento envolve não somente o montante remuneratório percebido como também o conjunto de vantagens e proteções tradicionalmente conferidas”.

No triângulo contratual, o que o intermediário quer não é a mesma coisa que o empresário quer, aquele não utiliza a força trabalho para produzir bens ou serviços, não se serve dela como valor de uso, mas apenas para a troca, ou seja, não a consome, subloca-a. Por isso, o que a empresa prestadora consome é o próprio trabalhador, na medida em que o utiliza como veículo para ganhar na transação. Assim, “o mercador de homens os emprega tal como o fabricante usa os seus produtos e como todos nós usamos o dinheiro” (DELGADO; AMORIM, 2014. p. 58).

A terceirização - que é um dos efeitos da onda flexibilizante no país - traz grandes impactos ao mundo do trabalho. Um trabalho terceirizado é um trabalho mais precário, pois gera impacto negativo ao sindicato, traz uma divisão dos trabalhadores formal e material diretamente contratados e dos terceirizados,

contribui ao aumento das taxas de desemprego, reduz o salário dos trabalhadores, aumenta as jornadas de trabalho, aumenta o contrato informal e, além disso, impacta na saúde com o aumento dos acidentes de trabalho e as doenças laborais.

Pois na prática a empresa só terceiriza a mão de obra devido ser mais vantajoso financeiramente o contrato de prestação de serviço do que a contratação de um trabalhador nos termos da CLT. Assim, sobra mais lucro para investir na produção sendo que há um menor valor a ser pago do trabalho humano prestado, além disso, a empresa prestadora de serviço - a empresa que loca os trabalhadores à primeira empresa - também tem o seu lucro empresarial a custo de agenciar o serviço humano. Por meio dessas duas premissas de mais lucro tomadora e lucro para a prestadora, os investimentos no cuidado do ambiente laboral e no próprio trabalhador são reduzidos em prol dos lucros das empresas, ou seja, a conta só fecha se retirar os valores dos trabalhadores para aumentar os lucros empresariais.

O contrato de terceirização na atividade-fim da empresa reduz o padrão de proteção social do trabalhador para satisfazer o interesse individual e egoístico da empresa, por isso constitui instrumento de violação de interesses constitucionais metaindividuais dos trabalhadores, ofensivo à sua dignidade humana, afrontando todo o sistema de normas imperativas e protetivas do trabalho humano firmadas na Constituição da República Brasileira de 1988 (DELGADO; AMORIM, 2016, p. 153).

Ante a redução de custos e da transferência de responsabilidades pelo vínculo empregatício para outra empresa contratada, tem-se a fragmentação dos coletivos de trabalho, a criação de uma divisão e discriminação entre os trabalhadores, levando a uma concorrência entre os trabalhadores, como se existissem os de primeira e segunda categoria. Situação que tem impacto diretamente sobre a organização coletiva e sindical, em um processo de dispersão dos sindicatos, pois a depender das atividades terceirizadas de uma empresa, trabalhadores que trabalham numa mesma unidade produtiva estão representados por mais de cinco sindicatos, fragilizando as lutas sindicais e criando uma competição entre os próprios sindicatos (DRUCK, 2016, p. 38-39).

No ponto, Marcelino (2004, p. 220) pondera:

Na medida em que separa os trabalhadores e cria entre eles sentimentos de diferenciação e segregação, a terceirização contribui de forma substancial para que a reestruturação produtiva alcance um dos seus objetivos

principais: a recomposição do domínio sobre os trabalhadores.

A nova precariedade se inscreve em um novo modo de dominação, fundado pela situação generalizada e permanente de insegurança financeira, assim obriga os trabalhadores à submissão e à aceitação da exploração. A “flexploração” vem sem precedentes e seus efeitos que se assemelham muito pouco ao capitalismo selvagem das origens (BOURDIEU, 1998, p. 74).

A precarização do trabalho está ligada diretamente à terceirização de forma central, com formas de inserção (contratos) precárias, sem proteção social, com salários mais baixos, cujo crescimento exponencial pode ser observado em diferentes segmentos da classe trabalhadora (ANTUNES, 2018, p. 211).

Assim, em tempo de trabalho cada vez mais intenso, em função das frequentes mudanças tecnológicas e das novas formas de organização empresarial - como a terceirização - causam extremo cansaço, doenças e acidentes de trabalho no trabalhador, o qual não terá nem disposição e nem saúde para aproveitar o tempo livre de não-trabalho ou então irá utilizá-lo apenas para descansar o mínimo e se recuperar para o dia seguinte e tratar da saúde (ALVES, 2014, p. 86).

A globalização e a intensificação tecnológica dos últimos tempos evoluíram a produção empresarial, bem como, mudaram o mundo do trabalho. Por seu turno, as normas jurídicas devem sempre acompanhar a sociedade sob pena de defasarem-se e não serem respeitadas de fato. No entanto, não há como falar em evolução da produção se nesta produção o ser humano não for respeitado.

3 O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE NO TRABALHO NO BRASIL

Neste título, a pesquisa apontará, em uma breve síntese, sobre o desenvolvimento do direito fundamental à saúde no ordenamento jurídico brasileiro para, posteriormente, adentrar no direito fundamental à saúde mais detalhadamente no ordenamento jurídico-trabalhista e, ao fim, discutir sobre a intersecção necessária do direito fundamental à saúde no meio ambiente laboral.

3.1 PANORAMA DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A saúde está diretamente ligada à vida. A saúde é uma rede de relações entre os muitos aspectos complexos da existência humana, assim, quanto mais saúde uma pessoa tem mais estará bem em seu corpo e mente.

Nesta linha, observa Parra (1999, p. 111):

El concepto de salud y los conceptos de enfermedad relacionados con él no se refieren a entidades bien definidas, sino que son partes integrantes de unos modelos limitados y aproximativos que reflejan la red de relaciones entre los numerosos aspectos de ese fenómeno complejo y fluido que es la vida. El organismo humano es un sistema dinámico con aspectos psicológicos y fisiológicos interdependientes, haciendo parte de sistemas mayores de dimensiones físicas, sociales y culturales con lo que entabla relaciones recíprocas.²

A promoção e o cuidado da saúde é uma das prioridades humanas, em todos os tempos e em todas as comunidades, então já que não se sabe o que ocorre quando o corpo morre, preserva-se a vida ao máximo.

A busca pela preservação da saúde está presente desde os primórdios da humanidade, sendo pela existência de curandeiros, xamãs e feiticeiros nas sociedades primitivas, que se moviam no objetivo de encontrar a cura dos males que afetavam os seres humanos, como também em um plano filosófico ou/e religioso, a sociedade tinha interesse pela saúde diretamente por sua valorização da vida

² Nota de Tradução: O conceito de saúde e os conceitos de doença a ele relacionados não se referem a entidades bem definidas, mas são partes integrantes de modelos limitados e aproximados que refletem a rede de relações entre os muitos aspectos desse fenômeno complexo e fluido que é o tempo de vida. O organismo humano é um sistema dinâmico com aspectos psicológicos e fisiológicos interdependentes, fazendo parte de sistemas maiores de dimensões físicas, sociais e culturais com os quais estabelece relações recíprocas.

externada pelo medo da morte característico da humanidade (SCHWARTZ, 2001, p. 28).

Nesta linha, para a sociedade humana poder falar em ordem social justa é preciso destacar um princípio ético central, universal, que serve de referência valorativa para toda organização do espaço público de convivência e sobrevivência dos cidadãos, também, é um valor fundamental indispensável para a organização de estruturas sociais justas: a vida humana (CORRÊA, 1999, p. 151).

O direito, que acompanha os desejos sociais coletivos, busca a proteção da saúde humana, ou seja, a proteção à vida humana, assim, afirma Kraut (1997. p. 196):

El derecho a la protección de la salud está íntimamente vinculado a la calidad de vida. Se extiende no sólo a la prohibición de comportamientos com efectos disvaliosos para la persona humana que puedan provocar su deterioro o incapacidad, sino a toda conducta que, com la finalidad que fuere, configure cualquier forma de tratamiento cruel, inhumano o degradante.³

Toda humanidade sempre busca a preservação da vida e da saúde humana, ocorre que a depender da época e local de determinada sociedade a promoção da saúde pode ter mais dificuldades principalmente pela informação científica, ideologia predominante, desenvolvimento econômico e cultural.

A concepção de saúde e doença não é a mesma coisa para todas as pessoas, devem-se observar determinantes como época, do lugar, da classe social, valores individuais, concepções científicas, religiosas, filosóficas de cada pessoa, a exemplo, “Houve época em que masturbação era considerada uma conduta patológica capaz de resultar em desnutrição (por perda da proteína contida no esperma) e em distúrbios mentais.” ou “Houve época, também, em que o desejo de fuga dos escravos era considerado enfermidade mental: a drapetomania (do grego drapetes, escravo).” (SCLIAR, 2007).

O histórico jurídico sobre a saúde no Brasil foi tardio e não linear, já que ao longo do tempo houve conquistas e supressões de direitos ligados à saúde da população e dos trabalhadores. Mas ao fim - principalmente com a Constituição de

³Nota de tradução: O direito à proteção da saúde está intimamente ligado à qualidade de vida. Estende-se não só à proibição de comportamentos prejudiciais à pessoa humana que possam causar a sua deterioração ou deficiência, mas também a todas as condutas que, seja qual for a finalidade, configurem qualquer forma de tratamento cruel, desumano ou degradante.

1988 - foi reconhecida a importância absoluta da proteção da vida de todos os seres humanos.

No Brasil Colônia não havia nenhum interesse de Portugal em manter serviços em saúde no Brasil, que ficavam apenas por conta dos farmacêuticos ou das ervas e chás que as próprias pessoas produziam e utilizavam. O interesse pela saúde no Brasil só se deu quando o país se tornou produtor de café, isto porque saúde das pessoas nos portos era importante para não comprometer a exportação, bem como, mais tarde, na construção das estradas de ferro a preocupação com mercadoria incidu no cuidado da saúde dos trabalhadores ferroviários do interior do país (HELOANI; RIBEIRO, 2012, p. 141-142).

Na Primeira Carta Constituinte Brasileira em 1824 - a Constituição do Império - mesmo com algumas inovações no aspecto social, o seu conteúdo era liberal e com uma forte herança absolutista. Em seguida, a Constituição Republicana de 1891 segue essa mesma linha, assim, ambas sem nenhuma regulamentação sobre a saúde. Já a Constituição de 1934, que representa a inauguração no Brasil do Estado Social, localiza-se nela pontuais preocupações com a questão sanitária, todavia a Carta outorgada em 1937 silenciou sobre o tema, assim como a Constituição de 1946 (SCHWARTZ, 2001, p. 43-45).

O marco da valorização da saúde humana foi após a Segunda Guerra Mundial, no qual o mundo começou a promover os diálogos de paz, humanidade, dignidade, solidariedade e valorização da saúde na vida humana, assim surgiu a Declaração Universal dos Direitos do Homem.

A experiência de uma Grande Guerra apenas 20 anos após a anterior, provocada pelas mesmas causas que haviam originado a predecessora, forjou um consenso pelos países que estavam carentes de recursos econômicos, destruída sua crença na forma de organização social, alijada de seus líderes, a sociedade que sobreviveu a 1944 sentiu a necessidade iniludível de promover um novo pacto: a Declaração Universal dos Direitos do Homem personificado na Organização das Nações Unidas, que ao mesmo tempo em que incentivou a criação de órgãos especiais dedicados a garantir alguns desses direitos considerados essenciais aos homens como a saúde, reconhecida como direito humano, passou a ser objeto da Organização Mundial de Saúde (OMS) (DALLARI, 1988).

A Constituição da Organização Mundial da Saúde - OMS, órgão da

Organização das Nações Unidas - ONU, expressou o conceito de saúde no seu preâmbulo, que em 26 de julho de 1946 foi promulgada pelo decreto nº 26.042/1948 dispondo que “saúde é o completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doenças” (BRASIL, 1948).

Em 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem elencou em seu artigo 25 a saúde como um elemento da cidadania, observa-se:

Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e a sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, a assistência médica e ainda quando aos serviços sociais necessários; e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade.

Mesmo o Brasil sendo um dos signatários da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, a Constituição de 1967 só fez uma menção ao direito da saúde, mais precisamente o art. 8º, XVI, o qual delega à União a competência de planejar nacionalmente sobre a saúde e a educação (SCHWARTZ, 2001, p. 46).

Por seu turno, a Constituição de 1988 inovou ao estabelecer a saúde como direito de todos e dever do Estado (art. 196) possibilitando aos cidadãos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país, para reduzir o risco de doença, promover, proteger e recuperar a saúde, no caso da recuperação está ligada à saúde curativa e os termos redução e prevenção estão ligados à saúde protetiva e à promoção a qualidade de vida (SCHWARTZ, 2001, p. 27).

Por isso, nenhum texto constitucional se refere explicitamente à saúde como um interesse público até a promulgação da Carta de 1988 (DALLARI, 1995, p. 23). A Constituição trata do direito da saúde nos seguintes artigos: 5º, 6º, 7º, 21, 22, 23, 24,30, 127, 129, 133, 134, 170, 182, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 216, 218, 220, 225, 227 e 230.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 constitui-se em um Estado Democrático de Direito, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais. Traz consigo os direitos fundamentais para a preservação e proteção da vida de todos os seres humanos sem distinção de raça, religião, nacionalidade, gênero, condição social.

Os direitos humanos fundamentais – e o direito à saúde como um destes

direitos fundamentais - colocam-se como uma das previsões absolutamente necessárias a todas as Constituições, para sempre consagrar o respeito à dignidade humana, garantir a limitação de poder e visar o pleno desenvolvimento da personalidade humana (MORAES, 2000, p. 20). Os direitos fundamentais vêm “para designar os direitos das pessoas frente ao Estado que são objeto da Constituição” (MIRANDA, 1998, p. 48).

Luigi Ferrajoli (2009, p. 19) assim define os direitos fundamentais:

Propongo una definición teórica, puramente formal o estructural, de «derechos fundamentales»: son <<derechos fundamentales>> todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a <<todos>> los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por <<derecho subjetivo>> cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por <<status>> la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas⁴.

Nota-se que os direitos humanos - que são direitos inerentes à própria condição e dignidade humana - acabam sendo transformados em direitos fundamentais pelo modelo positivista, incorporando-os ao sistema jurídico positivo e essencial, já que apenas mediante um processo de fundamentalização que os direitos naturais e inalienáveis da pessoa adquirem a hierarquia jurídica e caráter vinculante em relação a todos os demais poderes constituídos no âmbito de um Estado (SARLET, 2012, p. 20).

A Constituição de 1988 também positivou os direitos humanos, estabelecendo-os como direitos fundamentais, que irradiam perante as demais normas, principalmente quando se trata de direito à saúde, conforme observa Canotilho (1998, p. 431):

Os direitos sociais dotados de conteúdo concreto serão os consagrados em normas das regulações legais. Não existirá um direito fundamental à saúde,

⁴ Nota de Tradução: Proponho uma definição teórica, puramente formal ou estrutural, de «direitos fundamentais»: «direitos fundamentais» são todos aqueles direitos subjetivos que correspondem universalmente a <<todos>> os seres humanos dotados do estatuto de pessoas, de cidadãos ou pessoas com capacidade para agir; compreensão por << direito subjetivo >> qualquer expectativa positiva (de benefícios) ou negativa (de não sofrer lesões) atribuída a um sujeito por norma legal; e por <<status>> a condição de sujeito, também prevista em norma legal positiva, como pressuposto de sua idoneidade para ser titular de situações jurídicas e / ou autor dos atos que delas decorrem.

mas um conjunto de direitos fundados nas leis reguladoras dos serviços de saúde. Não existirá um direito fundamental à segurança social, mas apenas um conjunto de direitos legais sociais.

Posteriormente a promulgação da Constituição vigente, em 1990, entrou em vigor importante legislação infraconstitucional que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências - A Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990 que estabelece em seu artigo 2º que a saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (BRASIL, 1990).

Importante constar o disposto no artigo 3º da Lei nº 8.080 apontando que os níveis de organização social e econômica que o país expressa - no sentido de alimentação, moradia, saneamento básico, meio ambiente, trabalho, melhores rendas, educação, atividade física, transporte, lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais para todos e todas - está diretamente ligado com a condição de saúde do país (BRASIL, 1990).

Com toda essa base jurídica, os intérpretes da lei - como os (as) Ministros (as) do Superior Tribunal de Justiça e do Supremo Tribunal Federal - devem proferir decisões no sentido de que as normas constitucionais garantidoras do direito à saúde têm aplicabilidade imediata vista a preponderância do direito à vida e da fundamentalidade das pretensões à saúde, o que se compatibiliza com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (CIARLINI, 2013, p. 39).

Atualmente, o direito à saúde e o direito à vida estão explicitamente protegidos na Carta Magna, mas isso não quer dizer que a proteção efetiva desses direitos ocorra efetivamente no mundo fático, isso porque não adianta estar apenas previsto em lei positiva sem fazer parte da moralidade de todos que vivem na sociedade.

Mesmo estando presente nas narrativas das Constituições dos países, bem como, nas várias Declarações e Convenções Internacionais, a efetivação da proteção da dignidade de todos os humanos é difícil ser concretizada na vida real. Isso porque incide na sociedade inúmeros fatores históricos culturais prejudiciais aos direitos humanos. Por isso, para uma efetivação fática de promover valores dignos e respeito a todos os humanos, os problemas sociais precisam ser constantemente

retomados e discutidos.

Há vários usos inadequados e não efetivados da dignidade, por isso, o tema precisa ser constantemente retomado, no novo século, como no século anterior, vive-se uma banalização de semânticas como dignidade, fraternidade, hospitalidade, solidariedade (MARTINI; JABORANDY; RESTA, 2017, p. 94).

O direito à saúde envolve direitos de defesa, direito à proteção, direitos à organização e procedimento, direitos a prestações materiais, entre outros. Nesta problemática, apontam-se dois dos maiores problemas para a efetivação da norma garantista da saúde aos brasileiros e brasileiras: as ideologias judiciárias, organização do Estado e financiamento do custeio pelo Estado.

Apesar dos avanços, ainda existem dificuldades nos serviços de saúde pública, como: integração e a hierarquia dos serviços à saúde; fixação de padrões semelhantes de oferta e qualidade; manutenção de um fluxo contínuo e estável de financiamento; problemas de custeio, agravados pelas dificuldades de controle sobre o repasse e a aplicação dos recursos e os altos índices de inflação daquela época, entre outros (SARLET; FIGUEIREDO, 2008, p. 28).

O cuidado com saúde em determinações jurídicas é uma constatação tardia no direito brasileiro, apenas disposta e consagrada abundantemente pela Constituição Federal de 1988 e, posteriormente, com outras leis ordinárias emanadas pela Carta Magna com a finalidade de aumentar e detalhar o direito humano à saúde.

Assim, vislumbra-se uma ampla consagração do direito à saúde em todo o ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, não há necessidade de uma reforma na base normativa. Pode-se apenas aproveitar o que já está consagrado na Constituição e na legislação ordinária, procurando encontrar maneiras do direito à saúde ser efetivado na prática da sociedade.

Ante o fato da maioria dos brasileiros viverem boa parte da sua vida trabalhando, ao se falar em direito fundamental à saúde deve-se mencionar se esse direito está sendo devidamente efetivado no âmbito das relações de trabalho no Brasil.

3.2 O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

O respeito à vida do trabalhador fundado no direito fundamental à saúde no âmbito das relações de trabalho no Brasil é de suma importância, já que em uma sociedade capitalista, para obter o próprio sustento, o ser humano necessita das rendas financeiras que provém da execução do trabalho remunerado. No entanto, para efetuar tal labor, deve-se estar em dia com sua saúde física e mental dentro e fora do trabalho.

Um trabalho justo não pode prejudicar a saúde do homem que está dispondo de seu tempo de vida para praticar determinado ofício; não quando a sociedade tem a máxima da valorização da vida humana em suas bases. Por isso, deve-se pesquisar cientificamente doenças que o trabalho ocasiona para cuidar da saúde dos trabalhadores da população.

O marco de maior evidência histórica sobre doenças dos trabalhadores foi em 1700 na Itália, quando o médico Bernardino Ramazzini publicou o livro “*De Morbis Artificum Diatriba*” (Doenças dos Trabalhadores), no qual relacionou os riscos à saúde ocasionados por produtos químicos, poeira, metais e outros agentes nocivos à saúde humana encontrados no ambiente de trabalho nas ocupações da época. Posterior a este estudo, ao longo dos anos, vários médicos e higienistas conseguiram chegar a várias descobertas importantes, como o médico francês Patissier, que recomendava aos ourives levantarem a cabeça de vez em quando e olhar para o infinito como modo de evitar a fadiga visual, bem como, o médico francês Rene Villermé, que identificou alguns dos hoje chamados fatores de risco: das condições dos alojamentos, a baixa qualidade da alimentação e o salário abaixo das necessidades reais, ao estado de saúde dos trabalhadores (CAMISASSA, 2015, p. 62).

A Inglaterra foi o primeiro país a se manifestar com proteções para a saúde dos trabalhadores em seu ordenamento jurídico, já que ela também foi um dos primeiros países que mudou radicalmente seu modo de produção e, conseqüentemente, o trabalho humano - com trabalhadores assalariados e o uso das máquinas - devido à Revolução Industrial do século XVIII.

Aponta-se na legislação internacional que um primeiro marco da proteção da saúde no trabalho foi a partir de 1802 na Inglaterra com várias leis conhecidas como *Factory Law* (Leis das Fábricas), que abrangia inicialmente as indústrias

têxteis e, mais tarde, todas as atividades industriais com objetivo de proteção do trabalho de mulheres e crianças no ambiente de trabalho quanto às jornadas excessivas. Os proprietários das fábricas, mesmo fazendo forte oposição à aprovação desta lei, sabiam da necessidade de se preservar o trabalho humano como forma de garantir a produção (CAMISASSA, 2015, p. 63).

Ao avançar a Revolução Industrial pela Europa e demais lugares mundo era inevitável pautar as discussões sobre os acidentes de trabalho que ocorriam, principalmente, com o uso do maquinário e as condições de um ambiente laboral precário sem muitos cuidados com a saúde.

A partir do século XIX, houve o aumento da industrialização no mundo, por consequência, o crescimento do número de mutilados e mortos devido às condições precárias de trabalho. Tais reflexos sociais influenciaram normas jurídicas protecionistas ao trabalhador acidentado e seus dependentes. Em 1884, a Alemanha instituiu a primeira lei especificamente tratando de acidente de trabalho, que logo se espalhou por toda a Europa (OLIVEIRA, 2014, p. 38).

O Brasil passou por uma industrialização tardia, pois foi um país escravocrata até 1888, por isso, o trabalho assalariado só foi incorporado após esse período com os trabalhadores vindos da Europa, países que já estavam evoluindo na questão de proteção jurídica à saúde dos trabalhadores.

Então foi somente em 1891 que o Brasil estabeleceu a legislação que tratava de inspeção nas empresas que continham menores trabalhando, no qual indiretamente é posta como uma proteção à saúde dos menores de idade no ambiente laboral. Com essa primeira iniciativa, na sequência, foram criadas outras leis que garantiam mais e mais proteção ao trabalhador até serem organizadas na CLT.

Sobre normas da saúde do trabalho a publicação do Decreto 1.313/1891 é considerado o marco da Inspeção do Trabalho no País, norma que instituiu a fiscalização permanente de todos os estabelecimentos fabris em que trabalhavam menores de idade. Posteriormente, foi publicado em 1919 o Decreto 3.724 que tratava dos acidentes de trabalho e das respectivas indenizações, além de outros assuntos que constam atualmente na Lei Previdenciária 8.213/1991 (CAMISASSA, 2015, p. 63).

A responsabilização do empregador pelo acidente de trabalho é de

grande relevância para a saúde do trabalho, já que obriga as empresas a terem mais cuidados com trabalhadores sob pena de arcar com indenizações.

Essa primeira lei especificamente acidentária brasileira passou a entrar em vigor pelo Decreto nº 3.724 de 15 de janeiro de 1919, no qual o empregador foi onerado com a responsabilidade pelo pagamento das indenizações acidentárias. A segunda lei acidentária por meio do Decreto nº 24.637 de 10 de julho de 1934 ampliou o conceito de acidente de trabalho para englobar doenças profissionais atípicas e deu início à obrigação do seguro privado ou depósito em dinheiro na instituição do Banco do Brasil ou Caixa Econômica Federal (OLIVEIRA, 2014, p. 39).

O fato jurídico-histórico também de alta importância para a proteção da saúde dos trabalhadores é a criação da Previdência Social, deixando o trabalhador seguro para laborar em seu ofício, afinal, com ela, passou a ter direito a uma renda na hora em que não puder mais trabalhar.

De 1923 a 1945 é um período de ganho à saúde dos trabalhadores, já que é a época de nascimento da legislação trabalhista brasileira, a CLT, bem como, a promulgação a Lei Eloy Chaves, que é o marco do surgimento da Previdência Social no Brasil (CUNHA; CUNHA, 2001, p. 286). A criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões da Previdência Social foi uma iniciativa dos próprios trabalhadores, que entenderam que se parassem de trabalhar não teriam como subsistir financeiramente, nem teriam assistência à saúde (HELOANI; RIBEIRO, 2012, p. 142).

A ampliação da proteção em tal período foi ampla, até mesmo a responsabilidade do acidente no trajeto do trabalho foi caracterizado como acidente de trabalho merecedor de indenizações da empresa ao empregado, situação que anos depois - em 2017 com a Reforma/Deforma Trabalhista - foi extinto esse direito.

Em 1944, o Decreto-lei nº 7036 inclui o acidente *in itinere* - que é o acidente no trajeto do trabalho - somente quando a condução fosse fornecida pelo empregador ou o trajeto se fizesse obrigatoriamente através de vias perigosas (MAYER, 1977, p. 325), bem como, teve uma nova ampliação da responsabilidade do empregador, bastando alguma relação de causa e efeito para caracterizar acidente de trabalho, observa-se o 3º artigo:

Considera-se caracterizado o acidente, ainda quando não seja ele a causa única e exclusiva da morte ou da perda ou redução da capacidade do

empregado, bastando que entre o evento e a morte ou incapacidade haja uma relação de causa e efeito.

A proteção à saúde do trabalhador não anda em linha temporal crescente de evolução, ou seja, houve períodos em que direitos conquistados em prol dessa proteção foram cessados em um momento posterior temporal da história, como ocorreu no período do golpe de 64⁵ que retirou a participação dos trabalhadores na Previdência Social e tornou o seguro ao acidente de trabalho uma escolha privada do trabalhador.

Em um primeiro momento, o governo começou a fiscalizar as caixas de pensão inicialmente organizadas pelos trabalhadores, que passaram a denominar-se Instituto de Aposentadorias e Pensões (IAP). Ocorre que com o golpe militar em 64 houve um impedimento radical da participação dos trabalhadores no gerenciamento da Previdência, havendo uma unificação de várias IAPs para o surgimento do Instituto Nacional de Previdência Social - INPS, fortalecendo cada vez mais a máxima de só quem trabalha tem assistência à saúde (HELOANI; RIBEIRO, 2012, p. 142).

Enquanto isso, a quarta lei acidentária regulando infortúnios de trabalho foi o Decreto-lei nº 293, de 28 de fevereiro de 1967, que foi considerado um retrocesso aos direitos sociais - atribuiu ao seguro de acidente um caráter exclusivamente privado - todavia só teve vigência por apenas seis meses. No mesmo ano, em 14 de setembro, o quinto dispositivo legal sobre acidente de trabalho foi a Lei nº 5.316 que criou um plano específico de benefícios previdenciários acidentários (OLIVEIRA, 2014, p. 40-41).

Posterior a década de 1970, o Brasil retomou sua democracia após o período de ditadura militar, assim, os valores sociais foram exigidos pela população, no qual foram atendidos com alguns aprimoramentos da lei acidentária, na CLT, a criação da Portaria nº 3.214/78, e logo em seguida, no ápice da preocupação jurídica com a saúde do trabalhador com a vinda da Constituição Federal de 1988 conhecida como a Constituição Cidadã por conter inúmeras garantias valorizando o ser humano.

⁵ Nota explicativa: O golpe de 1964 foi conhecido pelas Forças Armadas Brasileiras tomarem a presidência de João Goulart, impondo atos normativos que modificavam a lei de cunho ditatorial, o período teve duração de 1964 a 1975.

A sexta lei acidentária foi a Lei nº 6.367 de 1976 aprimorando o conceito de acidente de trabalho e a sétima lei foi a Lei nº 8.213 de 1991 promulgando o Plano Previdenciário Social em harmonia com a Constituição de 1988 dispondo dos benefícios do acidentado, não tendo diferença quanto ao valor ou prestação por doença comum ou doença ocupacional (OLIVEIRA, 2014, p. 41).

Nota-se que até meados da década de 1970, a legislação da segurança no trabalho existente no Brasil era apenas corretiva e não preventiva, a preocupação era nas indenizações por acidentes de trabalho, mas não em investigar e prevenir as causas desses acidentes de forma efetiva. Em 1977, foi publicada a Lei 6.514 que tinha o propósito de aprofundar as medidas preventivas e retirar o Brasil da posição de campeã mundial em acidentes de trabalho (CAMISSASSA, 2015, p. 64).

A Lei 6.5414/77 altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, dispositivo que é a base de todo o regramento infraconstitucional em matéria de segurança e saúde do trabalho, impondo, assim, cuidados ao meio ambiente laboral com normas de segurança e medicina do trabalho, bem como, prevenção de acidentes espalhados nos artigos 154 a 159 (BRASIL, 1977).

Em 1978, o Ministério do Trabalho regulamentou a Lei 6.514 com a publicação da Portaria 3.214 aprovando as Normas Regulamentadoras - NRs de Segurança e Medicina no Trabalho, materializando o que está no art. 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988 e na CLT, garantindo a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CAMISSASSA, 2015, p. 65-66).

A publicação da Portaria nº 3.214 é de suma relevância para garantir o respeito à segurança e à medicina do trabalho e também preservação e proteção do meio ambiente e dos recursos naturais dando sentido aos valores de proteção ao ser humano consagrados na Constituição de 1988.

A Portaria nº 3.214 do Ministério do Trabalho de 1978, aprovou as normas regulamentadoras (NRs) relativas à segurança e medicina do trabalho, que, no decorrer do tempo, foram sofrendo diversas alterações e acréscimos, sendo atualmente mais de 36 NRs (BASILE, 2018, p. 214).

Atualmente há as seguintes normas vistas no site do TST: NR- 1- Disposições Gerais; NR-2- Inspeção Prévia; NR-3- Embargo e Interdição; NR-4 - Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT; NR-5 -

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA; NR- 6 - Equipamento de Proteção Individual – EPI; NR-7 - Exames Médicos; NR-8 – Edificações; NR-9 - Riscos Ambientais; NR-10 - Instalações e Serviços de Eletricidade; NR-11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais; NR-12 - Máquinas e Equipamentos; NR-13 - Vasos sob Pressão; NR-14 – Fornos; NR15 - Atividades e Operações Insalubres; NR-16 - Atividades e Operações Perigosas; NR-17 – Ergonomia; NR-18 - Obras de Construção, Demolição, e Reparos; NR-19 - Explosivos; NR-20 - Combustíveis Líquidos e Inflamáveis; NR-21 - Trabalhos a Céu Aberto; NR-22- Trabalhos Subterrâneos; NR-23 - Proteção contra Incêndios; NR-24 - Condições Sanitárias dos Locais de Trabalho; NR-25 - Resíduos Industriais; NR-26 - Sinalização de Segurança; NR- 27- Registro de Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB (Revogada pela Portaria GM n.º 262, 29/05/2008); NR-28 - Fiscalização e Penalidades; NR-29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário; NR-30 - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário; NR-31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura; NR-32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde; e NR- 33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados NR 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, Reparação e Desmonte Naval; NR 35 - Trabalho em Altura; NR 36 - Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados; NR 37 - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo (TST, 2020).

A Constituição Federal promulgada 1988, que proclama um Estado Democrático, de direitos sociais e individuais de liberdade, segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade, fraterna, pluralista, sem preconceitos, que valoriza o ser humano trouxe no capítulo II os direitos sociais, incluindo o direito à saúde e o trabalho no rol taxado no artigo 6º (CONSTITUIÇÃO, 1988).

Os preceitos constitucionais mais relevantes ao estudo da saúde do trabalhador são os seguintes: art. 7º, XXVII - reduzir os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde; art. 7º, XXII - reduzir os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança; art. 7º, XXVII - proteção em face da automação; art. 170, VI - defesa do meio ambiente; art. 194 - seguridade social; art. 196 - saúde como direito de todos e dever do Estado; art. 197 - relevância pública das ações e dos serviços de saúde.

Por determinação constitucional, os brasileiros têm direito de laborar em um ambiente de trabalho seguro, higiênico e saudável, no qual a empresa terá a responsabilidade direta se qualquer acidente de trabalho ocorrer envolvendo a mão de obra prestada independente se houve ou não o dolo direto.

O contexto mundial em que a Constituição de 1988 foi homologada também favorece a elevação da dignidade humana, bem como, a saúde dos trabalhadores, no qual no fim da década de 70, a OIT emitiu importantes convenções a respeito do tema, como se verá adiante.

A relação entre saúde, segurança e meio ambiente do trabalho igualmente é objeto de preocupação mundial, por isso as organizações internacionais de proteção aos trabalhadores, almejando a melhoria das suas condições de trabalho e da vida dos trabalhadores têm se destacado por desempenharem um relevante papel na promoção da justiça social, dentre essas, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, que é a entidade que mais tem se notabilizado, possuindo a adesão de diversos países. (TEIXEIRA, 2016, p. 69).

Soares (2020, p. 268-269) separa os instrumentos da OIT que tratam da temática de Segurança e Saúde do Trabalho, com disposições gerais:

Convenção 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores; Protocolo de 2002 Relativo à Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores; Recomendação 164 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores; Convenção 161 – Serviços de Saúde do Trabalho; Recomendação 171 – Sobre os Serviços de Saúde do Trabalho; Convenção 187 – Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho; Recomendação 197 – Sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho; Recomendação 97 – Sobre a Proteção da Saúde dos Trabalhadores; Recomendação 102 – Sobre os Serviços da Assistência Social; Recomendação 194 – Sobre a Lista de Doenças Profissionais; Recomendação 31 – Sobre a Prevenção de Acidentes do Trabalho. [...] Convenção 115 – Proteção contra as radiações ionizantes; Recomendação 114 – Sobre a Proteção contra as radiações ionizantes; Convenção 139 – Câncer Ocupacional; Recomendação 147 – Sobre o Câncer Ocupacional; Convenção 148 – Meio ambiente de trabalho (contaminação do ar, ruído e vibração); Recomendação 156 – Sobre o Meio ambiente de trabalho (contaminação do ar, ruído e vibração); Convenção 162 – Asbesto; Recomendação 172 – Sobre o Asbesto; Convenção 170 – Produtos Químicos; Recomendação 177 – Sobre os Produtos Químicos; Convenção 174 – Prevenção de acidentes industriais maiores; Recomendação 181 – Sobre a Prevenção de acidentes industriais maiores; Convenção 13 – Emprego da cerâmica na pintura; Convenção 119 – Proteção da maquinaria; Recomendação 118 – Sobre a Proteção da maquinaria; Convenção 127 – Peso Máximo de carga que pode ser transportada por um trabalhador; Recomendação 128 – Sobre o Peso Máximo de carga que pode ser transportada por um trabalhador; Convenção 136 – Proteção contra os riscos de intoxicação por benzeno; Recomendação 144 – Sobre a Proteção

contra os riscos de intoxicação por benzeno; Recomendação 3 – Sobre a Prevenção do carbúnculo; Recomendação 4 – Proteção de mulheres e crianças contra o saturnismo; Recomendação 6 – Sobre o fósforo branco.

Entre as diversas convenções da OIT que tratam sobre a proteção à saúde do trabalhador e do meio ambiente laboral, destacam-se, as seguintes promulgadas no Brasil: Convenção nº 148, Convenção nº 155 e Convenção nº 161.

A Convenção nº 148 OIT, que conforme inciso XXXIX - Anexo XXXIX do Art. 2º do Decreto nº 10.088/2019 trata sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho, assinada em Genebra, em 1º de junho de 1977, posteriormente, promulgada pelo Brasil em 15 de outubro de 1986, e atualmente consolidada com as demais no Decreto nº 10.088/ 2019 (BRASIL, 2019).

A Convenção nº 155 da OIT, que conforme inciso LI - Anexo LI do Artigo 2º do Decreto nº 10.088/2019, trata sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981, posteriormente, promulgada pelo Brasil em 29 de setembro de 1994 e atualmente consolidada com as demais no Decreto nº 10.088/ 2019 (BRASIL, 2019).

A Convenção nº 161 da OIT, que conforme inciso XLIII - Anexo XLIII - do Artigo 2º do Decreto 10.088/2019 é relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho, concluída em Genebra, em 7 de junho de 1985, e promulgada no Brasil no dia 22 de maio de 1991 e atualmente consolidada com as demais no Decreto nº 10.088/ 2019 (BRASIL, 2019).

A importância dessas Convenções é justamente, em uma visão macro, nortear os regramentos dos países, inclusive os Tratados Internacionais produzidos pela OIT de forma que impactou o mundo do trabalho, em particular a importância das Convenções 148, 155 e 161 da OIT que visa à saúde, segurança e meio ambiente do trabalho na ordem jurídica brasileira por meio de políticas preventivas para diminuir os altos índices de acidentes e de doenças do trabalho no país, inclusive, nos tempos atuais a OIT vem alertando os riscos das novas políticas neoliberais - resultando na Reforma Trabalhista - flexibilizam o direito do trabalho.

Nesse sentido, Melo (2019, p. 163) leciona:

Foi alertado sobre a possibilidade e risco de agravamento dos índices acidentários por conta das políticas neoliberais implementadas nos últimos

tempos, especialmente pela reforma trabalhista de 2017, que objetivou flexibilizar o direito do trabalho e até as normas sobre saúde, segurança e medicina do trabalho e não a prevenção dos riscos ambientais no trabalho, que vem marcando a grande luta da OIT nestes 100 anos de existência pelo trabalho decente.

Ao mesmo passo que a legislação ampliava sua proteção à saúde dos trabalhadores, verificou-se que ainda teria muito a avançar, já que os números de ocorrência de acidente do trabalho no Brasil estavam seguindo uma linha ascendente.

Em 2006, a Lei nº 11.430 introduziu o art. 21-A na Lei nº 8.213/1991, instituindo o nexó técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, tendo o objetivo de combater a subnotificação dos acidentes do trabalho, ajudando a revelar, com mais nitidez, a situação da infortunística no Brasil. Todavia, foi apenas no ano de 2011 que foram detectados, pelo mecanismo do nexó epidemiológico, 176.740 casos de acidente do trabalho sem emissão da correspondente comunicação de acidente do trabalho (OLIVEIRA, 2014, p. 41).

Todavia, a história nem sempre segue passos lineares de evolução na proteção ao ser humano. Em 2017, na retomada de um governo com ideias liberais, foi decretada a Lei nº 13.467 de 2017 - conhecida como Reforma Trabalhista - que altera alguns dispositivos da CLT a fim de flexibilizar tais normas, no passo que flexibiliza também a proteção à saúde do trabalhador.

A Reforma Trabalhista desconstrói direta e indiretamente a base normativa constitucional e infraconstitucional de proteção à saúde e segurança do trabalhador por meio de regras explícitas nesse sentido, que diminuem a incidência das normas redutoras dos riscos inerentes à saúde e segurança no trabalho, tal como umas das regras, por exemplo, que desconecta a duração do trabalho do campo da saúde laborativa disposta agora no parágrafo único do art. 611-B da CLT (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 42).

Assim, a Lei nº 13.467/2017 contém novas regras que pulverizam os vínculos empregatícios, ou seja, outras formas de trabalho que não englobam as rígidas normas estabelecidas no contrato de emprego - como a terceirização, de maneira a tornar ineficazes os instrumentos jurídicos clássicos de controle dos aspectos relacionados à saúde e segurança da pessoa humana trabalhadora no

mercado de trabalho (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 42-43).

A terceirização das atividades-fim, introduzida pela reforma trabalhista, na lei do trabalho temporário, afeta a saúde física e mental do trabalhador já que traz situações ainda mais precárias de trabalho como jornadas de trabalho maiores, trabalho mais intensos, menos normas coletivas protetoras na CLT, ambientes de trabalho mais inseguros e insalubres, mais exaustão, mais adoecimentos e acidentes laborais.

Ao mesmo tempo em que predominam ideias neoliberais em prol de flexibilizar as rígidas normas trabalhistas, há em vigor uma ampla e vasta plêiade de normas jurídicas, vinda de conquistas consagradas, que protegem o trabalhador e sua vida.

No ordenamento jurídico importantes instrumentos de defesa e tutela do meio ambiente do trabalho como os seguintes listados por Melo (2004, p. 91-92): Programa Internacional para Melhoramento das Condições e do Meio Ambiente do Trabalho - PIACT; Estudo Prévio de Impacto Ambiental; Negociação coletiva; Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPAs; Embargo e Interdição; Greve Ambiental; Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA; Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO; Serviço Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT; Equipamentos de Proteção Individual - EPIs; Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP; Inquérito Civil; Termo de Ajustamento de Conduta - TAC; Audiência Pública; Recomendações; Ação Civil Pública ambiental; Ação Popular; Mandado de Segurança Coletivo; Mandado de Injunção; Dissídio Coletivo.

Atualmente, a CLT tem um robusto quadro de dispositivos que tratam expressivamente sobre segurança e medicina do trabalho que em síntese são: normas básicas de segurança e medicina do trabalho e dos órgãos aos quais incumbe velar por esse bem jurídico (arts. 155 a 159); inspeção prévia, embargo ou interdição de estabelecimento (art. 160); órgãos de segurança e medicina do trabalho na empresa (arts. 162 a 165); equipamentos de proteção individual (arts. 166 e 167); medidas preventivas de medicina do trabalho (arts. 168 e 169); edificações (arts. 170 a 174); iluminação (art. 175); conforto térmico (arts. 176 a 178); instalações elétricas (arts. 179 a 181); movimentação, armazenagem e manuseio de materiais (arts. 182 e 183); máquinas e equipamentos (arts. 184 a

186); caldeiras, fornos e recipientes sob pressão (arts. 187 e 188); atividades insalubres ou perigosas (arts. 189 a 197); prevenção da fadiga (arts. 198 e 199); é competência do Ministério do Trabalho e Emprego baixar normas complementares (art. 200), entre as quais portarias sobre Normas Regulamentadoras de Medicina e Segurança do Trabalho — NRs (NASCIMENTO, 2011, p. 849-850).

Na Constituição estabelece o respeito aos direitos fundamentais já mencionados, assim todos os trabalhadores deverão ter um ambiente de trabalho seguro e saudável, com redução dos riscos por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

O meio ambiente de trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, no qual o equilíbrio está na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores - homens, mulheres, menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, demais - ou seja, na salubridade do meio, isso independentemente da condição que ostentam (MELO, 2008, p. 26-27).

O resguardo de um meio ambiente de trabalho saudável é indispensável para a redução de riscos prejudiciais à saúde do trabalhador que ali opera, por isso, tanto o espaço físico deve ser saudável, seguro e limpo, quanto o mental, no qual diz respeito à boa relação com todos os que trabalham juntos.

Fiorillo (2013, p. 267) defende que a proteção ambiental vai além da relação de emprego restrita dada pela CLT:

[...] jamais se deve restringir a proteção ambiental trabalhista a relações de natureza unicamente empregatícia. Quando se fala em relação de emprego está-se referindo àqueles vínculos em que o trabalhador é subordinado. Em diversas passagens da Constituição Federal, podemos observar que o legislador sempre alude à relação de trabalho, ou seja, àquela em que há prestação de serviços, seja de natureza subordinada ou não.

Quando quis referir-se à relação de emprego, assim o fez expressamente, como ocorre, por exemplo, no art. 7º, I. O que interessa é a proteção ao meio ambiente onde o trabalho humano é prestado, seja em que condição for. Estão protegidos, portanto, por exemplo, os vendedores autônomos e os trabalhadores avulsos.

Nas palavras de Sandro Nahmias Melo “o meio ambiente laboral não está adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades. Ele é definido por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais) do trabalho de uma pessoa” (MELO, 2001. p. 27).

Com base nas normas constitucionais atuais, a proteção ao meio ambiente do trabalho está diretamente ligada à saúde do trabalhador e cidadão, por isso que se trata de um direito de todos dispostos nas normas gerais de proteção dos interesses difusos e coletivos, diferente do Direito do Trabalho, que por sua vez, regula as relações diretas e estritas entre empregado e empregador (MELO, 2008, p. 28).

O direito ao meio ambiente do trabalho saudável é essencial para a qualidade de vida do trabalhador, é materialmente como um direito fundamental com base no art. 225 da Constituição Federal de 1988 dispõe que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado” (CONSTITUIÇÃO, 1988).

As normas do meio ambiente do trabalho são dotadas de cogência absoluta e asseguram aos trabalhadores direitos indisponíveis de caráter social que revestem o interesse público, não podendo sofrer revogação nem mesmo pela via negocial coletiva (ROMITA, 2005. p. 386).

Pelo pacto constitucional do Estado Brasileiro feito em 1988, as normas de proteção ao ser humano trabalhador são intocáveis, irrenunciáveis, sendo que se for compor outras normas sobre a relação de trabalho, esse novo ordenamento deve obrigatoriamente trazer apenas mais e mais cobertura à saúde do trabalhador.

Por outro lado, também se percebe que o direito não é uma ciência exata, sendo que a interpretação das normas depende de humanos cujo não são imparciais tendo já constituído sua ideologia. Então, o texto constitucional que prevê as melhorias e proteção aos trabalhadores pode estar sujeito a interpretações de o que são essas melhorias por juristas que contém ideologias liberais.

A retomada das ideologias liberais - principalmente pelos intérpretes da lei - se justifica das mudanças que o mundo do trabalho vem sofrendo ao longo do tempo, assim, o Estado com suas normas protecionistas rígidas deve flexibilizar tais proteções para que o mercado se ajuste.

É inegável não afirmar que a vida social experimenta mudanças, que também o processo de globalização e a alta evolução tecnológica vêm afetando a vida humana em todos os aspectos, fatores esses que impactam as dimensões sociológicas e jurídicas do mundo do trabalho, no entanto, esta motivação é pouca para explicar a flexibilização das normas de proteção sem nenhuma contraproposta à garantia da saúde dos trabalhadores que está ocorrendo no ramo jurídico-

trabalhista.

Para discutir a saúde do homem que trabalha deve-se compreender como e para que se organiza a produção, refletir as novas configurações das relações laborais e o tempo da produção, analisar o que ocorre no cotidiano produtivo da empresa e sua constante relação com a reprodução econômica do país, repensar a produção e a reprodução social a partir da escuta dos trabalhadores que são os fabricantes de valores do capital e os que adoecem e morrem no e do trabalho (BARRETO, 2012, p. 120).

O fundamento pelo qual se deve proteger a saúde dos trabalhadores é de que a saúde do trabalhador trata-se de um direito humano fundamental, por isso é um direito imprescindível ao trabalhador. Os direitos ao trabalho, à saúde, à educação e à seguridade social são direitos sociais sem os quais não se pode falar em Estado social, assim, a saúde dos trabalhadores também deve ser considerada um direito social, ou, ainda mais, um direito fundamental ou humano, já que é componente das necessidades básicas da pessoa do trabalhador, como espécie da saúde em geral (SILVA, 2012, p. 217).

O direito fundamental à saúde, no âmbito das relações de trabalho, mesmo que esteja explícito na Constituição brasileira, para sua efetivação na prática, deve contar com a pronta organização dos trabalhadores, com movimentos de pressão e reivindicação e seus direitos constitucionais, nomeadamente diante de um sistema permanentemente marcado por crises econômicas e desvalorização do trabalho humano.

A empresa deve sempre respeitar pela vida do trabalhador mesmo estando na luta concorrencial pelo maior lucro, zelar pela saúde no meio ambiente de trabalho é um dos direitos fundamentais no Brasil, o trabalho ideal não prejudica a saúde do homem que está dispondo de seu tempo de vida em prol de determinado ofício, pois a sociedade brasileira visa a valorização da vida humana em suas bases.

No entanto, toda essa proteção não vem se concretizando na vida prática das relações de trabalho. Com as exigências de um mundo mais rápido, gera-se uma série de novos riscos à integridade física e psíquica dos trabalhadores, por isso, reafirmar o direito fundamental à saúde e o direito fundamental ao meio ambiente laboral saudável é uma intersecção necessária.

3.3 O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE LABORAL SAUDÁVEL: UMA INTERSECÇÃO NECESSÁRIA

As pessoas da sociedade atual estão mais expostas a rotinas aceleradas e estressantes, sentimento de ansiedade e doenças psicológicas. A sociedade está na era da informação, locomoção e comunicação ampla e rápida, das novas invenções, da substituição rápida dos produtos por novos melhores, do descarte dos produtos defasados, de uma lógica de consumo feroz que atinge fortemente o mundo do trabalho.

Neste sentido, Bauman (2013, p. 20) consta:

Não preciso acrescentar, já que seria óbvio, que a mudança de foco da posse para o descarte e a alienação de coisas se encaixa perfeitamente na lógica de uma economia orientada para o consumo. As pessoas que se apegam a roupas, computadores e celulares de ontem significam a catástrofe para uma economia cuja principal preocupação, e cuja condição *sine qua non* de sobrevivência, é o descarte rápido, e cada vez mais abundante, na lata do lixo, dos bens comprados e adquiridos; uma economia cuja coluna vertebral é a remoção do lixo.

Tais males do século são ligados como causa e consequência ao mundo do trabalho, ou seja, nesta lógica de que: a) a mão de obra é um dos fatores de produção, e; b) as empresas estão na constante busca por saírem na frente da corrida concorrencial. Nesta lógica, quanto menos uma empresa investe na mão de obra, que é um dos gastos com a sua produção – assim como as matérias primas, os maquinários, o estabelecimento, *marketing*, entre outros depender de cada atividade - mais lucro terá ou mais poderá investir em outro fator de produção. Além disso, devido à globalização, a procura por mão de obra mais barata é uma constante a nível mundial.

Em uma segunda análise, há os impactos da modernidade nos próprios meios de trabalho, assim com cada vez mais inovações tecnológicas aprimoradas, os trabalhadores estão praticando suas atividades de forma muito mais intensificada, isso porque a tecnologia está suprimindo os trabalhos manuais. Outro exemplo é a desnecessidade de locomoção, já que, em face das novas tecnologias de comunicação e informação, o empregado pode trabalhar a partir de sua casa, em regime de teletrabalho.

A saúde do homem no trabalho envolve dois pontos: a) a redução de risco

no meio ambiente laboral externo e; b) o cuidado com a saúde por política pregada pela empresa, ou seja, permitir outras atividades complementares de cuidado ao bem-estar ao empregado, dar-lhe segurança em planos de saúde, estabilidade, plano de carreira, prezar pela boa convivência, entre outros.

É o que declara Dejours (1994, p. 62):

As satisfações concretas dizem respeito à proteção da vida, ao bem-estar físico, biológico e nervoso, isto é, à saúde do corpo. Estas satisfações concretas analisam-se em termos de economia psicossomática, segundo duas linhas diretrizes: subtrair o corpo à nocividade do trabalho e permitir ao corpo entregar-se à atividade capaz de oferecer as vias melhor adaptadas à descarga da energia. Isto é: fornecer atividades físicas, sensoriais e intelectuais segundo proporções que estejam em concordância com a economia psicossomática individual.

O adoecimento dos trabalhadores é um fenômeno que vem sendo acentuado pela globalização, assim, principalmente nas últimas décadas, no sistema capitalista no qual boa parte dos trabalhadores estão estressados, deprimidos e adoecidos devido à forma de vida atual marcada pela primazia do econômico. O assédio moral no trabalho vem se intensificando em nome de metas, produção acelerada, reestruturação produtiva, sistema célula de produção, terceirizações (BEVIAN, 2015, p. 35).

Existe uma crise social, para além do trabalho, instaurada nos tempos atuais, na qual a disseminação do medo e da insegurança aumentou a desconfiança, fragilizando todos os tipos de laços da sociabilidade, tendo uma de suas marcas na instabilidade que atravessa o mercado de trabalho e nas inserções laborais precárias (SELIGMANN-SILVA, 2012, p. 88).

As novas relações de trabalho - no qual se passa a maior parte do tempo humano - contribui intensificadamente para tais depreciações da sociedade atual, no qual se aponta alguns dos problemas que podem gerar o adoecimento: a) insegurança sobre a estabilidade da renda, pela alta rotatividade das relações de emprego; b) intensidade no trabalho, com o auxílio das máquinas tecnológicas o trabalho se torna mais rápido; c) angústias com não cumprir a alta meta imposta; d) maiores jornadas de trabalho.

A integração do mundo fez com que a ideologia liberal, que prega o Estado mínimo, se estendesse aos demais países, como o Brasil, fazendo com que esses países flexibilizassem suas normas protecionistas do trabalho humano, a fim

de torná-la mais barata e, sobre ela, retirar responsabilidades empresariais. O Brasil conseguiu tal flexibilização, também, por meios de novas espécies de contrato de trabalho atípicas da relação de emprego determinada como regra pela CLT – como o contrato intermitente⁶ e contrato a tempo parcial⁷.

Em tempos de globalização, surgem novos riscos e desafios no ambiente de trabalho, os quais podem ser enquadrados em três categorias: a) as novas tecnologias e processos de produção, por exemplo, a nanotecnologia, a biotecnologia; b) as novas condições de trabalho, tais como as jornadas prolongadas, a intensificação do trabalho e o aumento do setor informal c) por fim, as novas formas de emprego, como o trabalho informal, emprego com jornada parcial, em casa, a terceirização, a subcontratação, os contratos temporários e tantas outras formas de contrato (BARRETO, 2012, p. 113-114).

O fenômeno da globalização, intensificado cada vez mais a cada ano, traz benefício para alguns - as grandes potências detentoras do capital - e prejuízos para outras - países pobres como o Brasil que não se preparam para preservar os valores de justiça social que se apresentam incompatíveis com a filosofia capitalista da busca de lucros a qualquer custo. Por isso, tais países ficam sujeitos a impactos na área trabalhista como o desemprego, a informalidade do trabalho, a precariedade das condições laborais, falta de mão de obra qualificada, leis trabalhistas inadequadas, educação precária, entre outros (MELO, 2004, p. 70).

A grande exigência da produtividade e qualidade tem incidência direta nos diagnósticos das doenças psicológicas, sendo que tanto a concorrência empresarial – entre os empresários - como também a concorrência por vagas empregos – entre os trabalhadores - visto que as taxas de desemprego têm aumentado no Brasil.

Então, além de toda a reestruturação produtiva que interfere no mundo do trabalho - que insere maciçamente a informação em ambientes laborais, grandes exigências de qualidade e produtividade, mudança da forma de trabalhar, no ritmo imposto aos trabalhadores, com pressões cada vez maiores, acirramento da

⁶ Art. 452-A da CLT: O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

⁷ Art. 58-A da CLT: Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

competição entre empresas em um mercado progressivamente mundializado requerendo respostas a exigências inéditas de melhorias na qualidade dos produtos e serviços, redução de custos, prazos e aumento nos padrões de produtividade - há um alto índice da taxa do desemprego em grande parte do mundo industrializado. Assim, os assalariados ficam impossibilitados de diversificar suas atividades e tentam responder às novas exigências que se lhes apresentam para preservar seus empregos, por isso muitos adoecem (LIMA, 2012, p. 128).

Assim, os fatores de exigência de qualidade e produtividade devido à competitividade por emprego e renda vêm deixando o trabalhador dos tempos atuais ansioso. A ansiedade pelo o ritmo de trabalho pode ser um dos maiores fatores desencadeadores de doenças mentais atuais.

Nessa linha, Dejours (1994, p. 73-75) observa:

A ansiedade responde então aos ritmos de trabalho, de produção, à velocidade e, através destes aspectos, ao salário, aos prêmios, às bonificações. A situação de trabalho por produção é completamente impregnada pelo risco de não acompanhar o ritmo imposto e de "perder o trem".

[...]

O medo, seja proveniente de ritmos de trabalho ou de riscos originários das más condições de trabalho, destrói a saúde mental dos trabalhadores de modo progressivo e inelutável, como o carvão que asfixia os pulmões do mineiro com silicose.

[...]

Entendemos por "relações do trabalho" todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores - e que são às vezes desagradáveis, até insuportáveis. No caso de indústrias onde o trabalho é submetido a um ritmo imposto, podemos considerar que as relações hierárquicas são fonte de uma ansiedade que se sobrepõe àquela que mencionamos com relação ao ritmo, à produtividade, às cotas de produção, de rendimento, aos prêmios e bonificações. É uma ansiedade superposta na medida em que a supervisão tem por encargo específico manter esta ansiedade com relação ao rendimento de cada trabalhador.

A preocupação de constituir uma renda ao final do mês está mais difícil aos trabalhadores, já que desde o começo do ano de 2020 o fenômeno da pandemia da doença COVID-19 fez a necessidade do isolamento como medida necessária para o tratamento populacional. Tal solução de isolamento fez várias empresas - maioria microempresa - reduzir seu poder aquisitivo, conseqüentemente, extinguir vagas de emprego.

A mais recente situação que a sociedade enfrenta - a pandemia do

COVID-19 - acentuou a precarização do trabalho já existente no Brasil em todas as suas dimensões. Neste sentido, o mercado de trabalho sofreu: aumento das taxas de desemprego e nível de informalidade, a crescente taxa de subutilização da força de trabalho, os baixos rendimentos, as longas jornadas, a intensificação do trabalho, desrespeito às normas de saúde e segurança do trabalhador, assédio moral, por fim sobre o campo da saúde do trabalhador, tem-se os altos índices de acidentes e adoecimento laboral (GRAÇA, 2020, p. 14).

O isolamento social obrigatório vindo com a pandemia da COVID-19 em 2020, que extinguiu várias empresas, conseqüentemente, as vagas de emprego que essas empresas demandam, fez com que a curva decrescente da oferta de emprego se intensificasse e o governo, por conta disso, flexibilizou ainda mais as normas protetivas em nome da promessa de manter o emprego. Por isso, a doença causada pelo coronavírus corrobora com a desvalorização/precarização do trabalho.

De outra sorte, com a retomada da ideologia liberal, a globalização e a flexibilização da produção, em tempos de desemprego, os trabalhadores se submetem mais a contratos de trabalho mais precários e com menores rendas, como o contrato de trabalho terceirizado.

O empregado de empresa terceirizada é submetido a uma maior pressão produtiva, aumentando o ritmo de trabalho, maiores jornadas de trabalho, menores níveis de proteção jurídica, piores condições de trabalho no seu ambiente laboral, fatores que prejudicam diretamente a saúde deste trabalhador.

Com a maior utilização do contrato de trabalho terceirizado, proporcionalmente pode aumentar a disparidade de renda já existente no Brasil, o que também reflete diretamente na saúde coletiva, já que a desigualdade social presente tem relação direta com a qualidade dos índices de saúde de um país.

Ao se tratar de acidentes de trabalho em uma relação de trabalho terceirizado, verifica-se que os riscos de acidente são maiores, isso também é causada pela facilidade de desviar a responsabilidade de indenizações dos empregadores, ampliando-se os índices de acidentes e, ao mesmo tempo, criando uma invisibilidade dos trabalhadores acidentados, tornando-se menos invisíveis através das denúncias dos sindicatos, das instituições do direito do trabalho e das pesquisas acadêmicas (DRUCK, 2017, p. 202).

Observa-se que a relação entre saúde e trabalho em cada país está

condicionada pelo histórico da relação de classes e atuais disputas internacionais, que expressam diferentes níveis de proteção efetiva. No Brasil, a gestão do trabalho tem suas especificidades, nos quais, infelizmente, o colocam em posição muito desfavorável quando comparado aos demais países (FILGUEIRAS, 2017, p. 29).

O Brasil não está cumprindo as exigências mundiais na questão do cuidado à saúde do trabalho, tendo números preocupantes de acidente de trabalho.

Em 1975, o Brasil atingiu níveis alarmantes de acidente de trabalho, bem superiores à média mundial, no qual chegavam a cerca de 2 milhões de acidentes de trabalho por ano. De 1995 a 2001, a estatística se manteve no mesmo patamar, pois a política neoliberal não encontrava respostas para reduzir tal prática. Por fim, de 2008 a 2012 a quantidade de acidentes sinaliza tendência de queda, principalmente pela atuação de diversos órgãos envolvidos e da sociedade em geral em defesa do acidente de trabalho (OLIVEIRA, 2014, p. 35).

Ao decorrer do tempo, os números da média de trabalhadores mortos no trabalho entre 1997 e 2013 manteve-se elevada – respectivamente, 2.934 e 2.817, entre esse período o pior ano foi 1999, quando ocorreram 3.896 mortes, enquanto 2009 apresentou o menor valor do período - 2.560 óbitos no trabalho (MTPS, 2015, p. 4)

O relatório de 2015 do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) apontou que o Brasil é o 3º país do mundo com mais registros de mortes por acidente de trabalho, são aproximadamente 3 mil óbitos e mais de 700 mil infortúnios - acidentes típicos, de trajeto e doenças ocupacionais - não letais por ano oficialmente registrados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (FILGUEIRAS, 2017, p. 19).

Observa-se os dados registrados pela Pesquisa Nacional da Saúde (PNS) em 2013, verifica-se o publicado no IBGE (2016, p. 25):

Considerando os moradores de 18 anos ou mais de idade, 3,4% se envolveram em algum acidente de trabalho nos últimos 12 meses anteriores à data da entrevista. Enquanto 5,1% dos homens sofreram acidente neste período, para as mulheres a proporção foi de 1,9%. Devido ao acidente sofrido, 32,9% das pessoas deixaram de realizar suas atividades habituais, e 12,4% ficou com alguma seqüela ou incapacidade devido a este acidente.

A taxa de incidência de acidentes de trabalho fatais no Brasil é de 7,4 por 100 mil trabalhadores, dados apontados em 2011 pelo DIEESE (2016, p. 240). Em

2017, no Brasil e Grandes Regiões houve 450.614 casos de acidente de trabalho, sendo 340.229 típicos, 100.685 no trajeto, 9.700 doenças de trabalho e 98.791 sem registro da CAT (AEAT, 2017, p. 15).

O elevado quantitativo de mortes e adoecimentos decorrentes da atividade laboral no Brasil depõe contra esta louvável iniciativa do legislador, revelando um padrão predatório de exploração do trabalho humano e de seu meio ambiente laboral, evidenciando, como regra, que está longe de ser prioridade patronal o investimento mínimo em prevenção aos acidentes de trabalho. Esse descaso empresarial no resguardo da segurança e saúde do trabalhador é facilmente detectável nos números de acidentes e doenças ocorridos no trabalho (PESSOA; SOUZA; 2017, p. 207).

A triste realidade fática é constatada por Barreiros (1990, p. 25) “...a problemática do acidente e da doença do trabalho tem, no Brasil, as feições de uma guerra civil.”

Além do alto número de acidentes de trabalho que mostra em números claros a precariedade das condições do meio ambiente de trabalho que os brasileiros enfrentam, o Brasil vem experimentando o aumento de transtornos psicológicos ligados ao trabalho. Tal aumento está relacionado com a precariedade e a desigualdade de renda presente no país.

A década de 2000 se destaca pelo aumento significativo dos problemas psicossociais e de saúde do trabalhador no Brasil, o qual tem nexos causais com a nova precariedade do trabalho. Em 2011, nota-se que os problemas de saúde ligados a transtornos mentais e de comportamento ocupam o terceiro lugar em número de benefícios concedidos (ALVES, 2013, p. 90-91).

A violência da organização do trabalho pode, mesmo na ausência de nocividade no ambiente de trabalho ao físico do ser humano - como os empregos de escritório - criar doenças não apenas psíquicas, isto acontece porque o aparelho mental não é um "compartimento" do organismo, simplesmente diferente do corpo físico - da musculatura, aos órgãos sensoriais e às vísceras. A vida psíquica está, também, integrada ao funcionamento de todo corpo humano, assim, quando há uma desestruturação mental repercute diretamente na saúde física (DEJOURS, 1994, p. 134).

O trabalho muda sua figura dignificadora quando seu objetivo não é mais

engrandecer o homem, mas sim sugar a sua saúde. Em um mundo justo, o trabalho é uma oportunidade de exteriorizar nossas habilidades pessoais, dando um sentido à própria vida humana e de outros que são contemporâneos ou que viram em outras gerações. No que entende nossa sociedade o trabalho serve para o bem maior de todos os humanos e não para o lucro de poucos.

O acidente de trabalho e a doença ocupacional interrompe abruptamente a trajetória profissional, com repercussões danosas para o trabalhador, sua família, a empresa e a sociedade, transformando sonhos em pesadelos, lançando uma nuvem de sofrimentos sobre as vítimas indefesas, no qual suas lamentações estão distantes dos ouvidos dos empresários que veem vida e saúde do trabalhador como uma ferramenta produtiva utilizada na sua atividade. (OLIVEIRA, 2014, p. 31).

É necessário entender que a liberdade empresarial e a busca de lucro inerente ao capitalismo encontra freio quando se está diante de bens cuja satisfação compreenda o rol das necessidades básicas de qualquer ser humano, inclusive e, principalmente, quando se trata de saúde dos trabalhadores. É preciso que o século XXI seja o século do solidarismo, em que os direitos humanos sejam respeitados e se construa uma nova humanidade. (SILVA, 2012, p. 235).

Nota-se o interessante pensamento de Saad (1999, p. 34) que vê a vida humana de alto valor econômico:

A vida humana tem, certamente, um valor econômico. É um capital que produz, e os atuários matemáticos podem avaliá-lo. Mas a vida do homem possui também valor espiritual inestimável, que não se pode pagar com todo o dinheiro do mundo. Nisto consiste, sobretudo, o valor da prevenção, em que se evita a perda irreparável do pai, do marido e do filho; enfim, daquele que sustenta o lar proletário, e preside os destinos de sua família. Por mais que se despenda com a prevenção racional, ela será sempre menos onerosa que o sistema de indenizações, além de evitar oportunidade de discórdia entre elementos essenciais da produção, capital e trabalho.

A Constituição do Brasil fixa nos fundamentos os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. O trabalho humano pode até visar o lucro de alguns, mas isso não pode interferir na saúde e nas condições mínimas de sobrevivência da maioria da humanidade.

Por isso, o respeito perante a dignidade e a integridade de todos os humanos deve estar sempre sendo praticado e aplicado a todas as situações, evitando - pelo menos em via jurídica - criar oportunidades de sabotagem à saúde

dos trabalhadores tendo em vista mais lucro de uma minoria.

A questão que debater não é quais ou quantos são os direitos humanos ou qual sua natureza ou fundamento, ou se são direitos naturais ou históricos, absolutos ou relativos, mas qual é o caminho para garanti-los e impedir que apesar de tantas declarações, tratados internacionais, preceitos constitucionais, ainda que tais direitos de fato sejam violados continuamente (LEAL, 1997, p. 57).

A efetividade do direito fundamental à saúde é uma intersecção necessária para a preservação da vida humana, para isso, deve-se cuidar da saúde dos trabalhadores garantindo um meio ambiente laboral saudável e seguro, afinal na estrutura social posta o ser humano se dispõe boa parte do seu tempo de vida no labor.

A saúde do trabalhador enfrenta tempos difíceis, uma onda liberal concretizada em termos legais pela Reforma Trabalhista que vem para flexibilizar sem uma contrapartida às rígidas normas que protegem a saúde do trabalhador no meio ambiente laboral, bem como, a permissão legal e constitucional dos novos contratos de trabalho - incluindo a terceirização – que precariza a renda e as condições no meio laboral do trabalhador.

4 OS IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇO NO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO

O último capítulo do desenvolvimento analisa, em um primeiro momento, algumas pesquisas e dados estatísticos voltados a uma visão crítica sobre a terceirização das relações de trabalho, após discorre propriamente os impactos da terceirização na saúde física e mental do trabalhador terceirizado no Brasil, para, por fim, tentar levantar algumas possíveis medidas para o aprimoramento do direito fundamental à saúde do trabalhador terceirizado.

4.1 ANÁLISE CRÍTICA DE PESQUISAS E DADOS ESTATÍSTICOS SOBRE O TEMA

O mercado de consumo está passando por mudanças bruscas, o que tem afetado os modos de produção de trabalho humano. Nestas novas formas de produção está mais fácil exigir do obreiro mais trabalho sem uma contrapartida monetária justa, fazendo com que os valores do trabalho se invertam: ao invés de o ofício laboral fornecer saúde ao humano, com sua finalidade engrandecedora, tem retirado a saúde do indivíduo, tendo em vista que o trabalhador encontra-se exposto a explorações contínuas para obter sua renda básica.

O mercado de trabalho vem se restabelecendo pelas relações de compra e venda ou mercantilização da força de trabalho, expondo assim os trabalhadores a uma lógica de flexibilização aumentando o grau de instabilidade e insegurança no trabalho como nunca antes alcançado (ANTUNES e DRUCK, 2014, p. 17).

A contratação de um serviço terceirizado é um dos melhores exemplos das novas formas de explorar o trabalho humano, há inúmeros efeitos precarizados levantados por esse tipo de contrato, no qual cada vez mais está sendo utilizado seja por formato de cooperativas, contratos com prazo determinados, subcontratações, MEIs, todos com o objetivo de serem flexíveis e de baixo custo a produção.

A terceirização assim assume a central estratégia patronal com suas diversas modalidades, reconhecidos diretamente pelas cooperativas, pejetização, organizações não governamentais, além das redes de subcontratação, as quais estabelecem contratos por tempo determinado, flexíveis, de acordo com os ritmos

produtivos das empresas contratantes (ANTUNES e DRUCK, 2014, p. 17).

O crescimento dos contratos terceirizados vem se acentuando nos últimos anos, não distante a isso, as más condições de saúde e renda dos trabalhadores em geral vem aumentando também nos últimos anos. Observa-se Druck (2011):

Os diversos setores pesquisados nos anos 2000, bancários, *call centers*, petroquímico, petrolífero, além das empresas estatais ou privatizadas de energia elétrica, comunicações e dos serviços públicos de saúde, para além das estatísticas que indicam o crescimento da terceirização, revelam as múltiplas formas de precarização dos trabalhadores terceirizados nessas atividades: nos tipos de contrato, na remuneração, nas condições de trabalho e de saúde e na representação sindical.

O contrato de trabalho terceirizado - contrato entre três ou mais partes, sendo duas ou mais empresas e um empregado - é distinto de um contrato direto com a empresa final e o empregado, ainda que se compare o mesmo serviço.

As diferenças entre trabalhadores diretamente contratados e terceirizados acentuam-se também nas jornadas mais prolongadas, muitas vezes em ritmos intermitentes com intensidade ao trabalho, e em níveis mais altos de rotatividade (*turn over*), com salários reduzidos, condições de insegurança, insalubridade, entre outras problemáticas, culminando com o aumento significativo da fragmentação, da heterogeneização e da divisão intraclasse trabalhadora, bem como a pulverização dos sindicatos (ANTUNES; PRAUN, 2015).

A terceirização traz grandes efeitos imediatos no mundo do trabalho, como: enfraquecimento dos sindicatos pela divisão meramente formal dos trabalhadores diretamente contratados e dos terceirizados; o aumento das taxas de desemprego; a redução salarial dos trabalhadores; o aumento das jornadas de trabalho; o aumento dos acidentes de trabalho; o afastamento da responsabilidade do empregador; a informalidade das relações de trabalho.

4.1.1 O enfraquecimento dos sindicatos

A reforma trabalhista, que consagrou a terceirização em seu diploma legal, ocasionou uma degradação na legítima proteção ao trabalhador. Aponta-se que os entes mais prejudicados pela reforma trabalhista foram os sindicatos dos trabalhadores, os quais apresentam importante função como agentes de proteção do

trabalhador.

Vale considerar que a Lei da Reforma Trabalhista de 2017 ocasionou cortes de recursos ao sindicato, afetando assim a capacidade de negociação dessas entidades, podendo resultar ainda com o enfraquecimento dos sindicatos na hora de negociar com os patrões, questões que envolvam a terceirização, seja no contrato temporário, no trabalho intermitente, no teletrabalho, e em todas as demais formas de contratos de trabalho que afetem o trabalhador e sua saúde (MONTEIRO; SOUZA, 2019, p. 318-320).

A legalização da terceirização pela Reforma Trabalhista também é apontada como uma feição para enfraquecer os sindicatos, por dois problemas mais vistos: a) separação meramente formal de profissionais que na prática exercem as mesmas funções por sindicato da categoria X e sindicato da categoria X terceirizados; b) os sindicatos das categorias terceirizadas têm pouco poder frente às empresas para conseguirem condições mais benéficas para seus trabalhadores.

Quanto menor for o número de empregados diretamente contratados, mais frágil se tornará o movimento sindical destes trabalhadores, bem como, os trabalhadores terceirizados, por conta de uma fragmentação da categoria (COUTINHO, 2014, p. 152), que não deveria ser dividida, afinal, uma secretária, por exemplo, sendo terceirizada ou não, deveriam integrá-la na mesma categoria para a defesa de seus interesses laborais por meio de um sindicato único.

A terceirização é ocasionada pelo enfraquecimento sindical, de uma realidade global do trabalho que tende a resultar para o caminho do trabalho precarizado, bem como, simultaneamente, ocasionando esse enfraquecimento também como um meio de precarizar o trabalho.

Nessa linha, Barbagelata (2007, p. 251) pondera:

Pero es que además, simultáneamente, la tercerización es utilizada, a menudo, para desmejorar condiciones de trabajo y/o para dificultar la acción colectiva de los trabajadores. En ciertas ocasiones, estos efectos negativos se producen aún cuando no hubieren sido premeditados. En este sentido, Barbagelata señala que la gravedad de la situación quedó en evidencia cuando, por la cantidad de casos en infracción y la penuria del empleo, se creó - bajo un clima de flexibilidad laboral - una especie de impunidad, hija del acostumbramiento y la tolerancia.⁸

⁸ Nota de Tradução: Mas é também que, simultaneamente, a terceirização é utilizada, muitas vezes, para piorar as condições de trabalho e / ou dificultar a ação coletiva dos trabalhadores. Em certas ocasiões, esses efeitos negativos ocorrem mesmo quando não foram premeditados. Nesse

Druck (1999, p. 232-234) concluiu que a redução da base sindical enfraqueceu os sindicatos, estando essa redução correlacionada à terceirização, “No caso da ação sindical frente à terceirização e à qualidade total, as dificuldades são maiores ainda”. De outra sorte, Silva e Franco (2007, p. 133) destacam que “a terceirização acaba instituindo uma fragmentação objetiva no seio da classe trabalhadora, na medida em que estabelece um fosso entre trabalhadores do núcleo estável e trabalhadores terceirizados”.

No mesmo sentido, Cunha (2013) pondera:

[...] que as novas (e precárias) relações de trabalho envolvendo a terceirização, servem cada vez mais para aprofundar a dicotomia entre capital e trabalho, tendo impactos diretos na já fragilizada classe trabalhadora. Essa relação se torna mais complexa ainda, sobretudo, com o respaldo do Estado que além de incorporar para si as novas formas de organização do trabalho, lançam mão da flexibilização das leis trabalhistas conseguido a duras penas pelas lutas dos trabalhadores nas décadas antecessoras, precarizando, fragilizando, fragmentando, usurpando direitos dos trabalhadores.

Marcelino (2008, p. 312-313) corrobora:

Terceirização e estrutura sindical, portanto, se inter-relacionam e compõem juntamente com todas as demais investidas do capital sobre o trabalho – desemprego, combate ideológico ao sindicalismo, políticas econômicas de recessão, introdução de tecnologias e formas de gestão poupadoras de força de trabalho, etc. – um quadro nada favorável para ação sindical. Entretanto, a luta política, colocada, por vezes, por interesses que são imediatos e de ordem econômica, pode sobredeterminar a fragmentação concreta dos trabalhadores e construir a classe no sentido forte do termo. Mas, para que isso ocorra, é preciso que o sindicalismo, para o qual o horizonte é uma sociedade sem exploração, tenha como compreensão na luta cotidiana que a classe trabalhadora não se constituía automaticamente, que a luta por interesses específicos de cada categoria não pode descurar do norte maior que é a luta unificada contra o capitalismo e qualquer forma de exploração do trabalho alheio. A luta contra a terceirização do trabalho é, nesse contexto, fundamental.

A pulverização dos sindicatos faz uma mesma empresa, os trabalhadores dos diferentes setores terceirizados (como limpeza, vigilância, alimentação, manutenção etc.) tenham representação sindical diferenciada, fragmentando ainda mais suas possibilidades de organização, união, solidariedade e resistência de

sentido, Barbagelata destaca que a gravidade da situação ficou evidente quando, devido ao número de casos de violação e à falta de emprego, se criou uma espécie de impunidade - em um clima de flexibilidade trabalhista -, filha do costume e tolerância.

classe (ANTUNES; PRAUN, 2015).

O enfraquecimento do sindicato ou da luta forte e organizada dos trabalhadores causam consequências diretas nos direitos fundamentais imateriais; como o respeito à dignidade, à honra, à saúde, à educação e à identidade coletiva, ou seja, constituindo-se como uma expressão da luta política pelos direitos humanos para todos os trabalhadores (COUTINHO, 2014, p. 153).

Com a terceirização, passa-se a ter diferentes sindicatos presentes em um mesmo local de trabalho, desta forma reforça a pulverização e a fragmentação dos trabalhadores que antes eram representados por sindicatos com já uma formação histórica de organização e conquistas, passam a ter como representantes entidades ainda frágeis da capacidade de organização e reivindicação. Ao observar as convenções e acordos coletivos que estabelecem direitos para os trabalhadores terceirizados, verifica-se que expressam justamente essas diferenças entre as entidades e apresentam patamares reduzidos (CUT, 2014, p. 29).

A terceirização não apenas está enfraquecendo sua categoria de terceirizados, mas também enfraquecendo a categoria dos diretamente contratados. Anteriormente à permissão legal da terceirização trabalhista, os trabalhadores terceirizados e diretamente contratados participavam do mesmo sindicato se exerciam a mesma função.

A divisão da categoria causa um efeito enfraquecedor do sindicato, no qual os trabalhadores efetivamente deixam de ter previstas melhores condições de trabalho - isso inclui condições de saúde e segurança laboral - na Convenção Coletiva que o instituto propõe todo ano.

A divisão entre diferentes sindicatos que representam os trabalhadores em uma mesma empresa, também produz impactos no ambiente laboral dos trabalhadores, já que esta ação, entre outras, desestimula o movimento conjunto, a união e a solidariedade entre os trabalhadores que dividem os mesmos problemas no local de trabalho.

4.1.2 A divisão dos trabalhadores

A divisão dos trabalhadores é feita por existir uma categoria de trabalhadores diretamente contratados e a categoria de trabalhadores terceirizados

mesmo exercendo a mesma função, tal divisão enseja uma separação e um preconceito dos próprios trabalhadores em um mesmo ambiente laboral.

Os trabalhadores terceirizados podem ser vistos com menosprezo na rotina diária das empresas para as quais desenvolvem de fato o seu labor, além de não receberem as vantagens remuneratórias conquistadas pelos seus colegas empregados das primeiras, são facilmente discriminados em outras dimensões (direitos imateriais). Além disso, não incomodam o capital que lhes explora, ou seja, é raro uma ameaça de greve ou de manifestações de semelhante impacto nos cofres das empresas tomadoras de seus serviços (COUTINHO, 2014, p. 152).

Nas categorias de bancários, *call centers*, petroquímico, petrolífero, automotivo, complexos agroindustriais, construção civil, empresas estatais ou privatizadas de energia elétrica, comunicações e dos serviços públicos de saúde, desde os anos 2000, evidenciam o crescimento da terceirização e, por consequência, as múltiplas formas de precarização dos trabalhadores terceirizados em todas estas atividades, sejam nos tipos de contratos, na remuneração, nas condições de trabalho e de saúde, ou na representação sindical. Além disso, revelam também a criação de trabalhadores de primeira e segunda categoria, estimulando a concorrência e a discriminação dos chamados “terceirizados” (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015, p. 25).

Acontece com os trabalhadores por efeitos da interveniência de uma terceira empresa em um ambiente interno de trabalho, por isso, os autores Antunes e Druck (2014, p. 18) chegam a comparar a terceirização como um *apartheid* ao que se refere ao coletivo de trabalhadores deste instituto que fragmenta, divide, aparta, desmembra as identidades coletivas, individualiza e cria concorrência entre os que trabalham muitas vezes no mesmo local com as mesmas funções e estão separados simbolicamente por um crachá ou uniformes diferentes, no qual isso diretamente enfraquece o sindicato.

A hipótese desta divisão de trabalhadores que prejudica os terceirizados é justamente por eles receberem as vantagens remuneratórias menores que colegas de profissão empregados diretamente. Os trabalhadores terceirizados relataram a desigualdade e humilhação no ambiente de trabalho, principalmente, devido à relação hierárquica que os coloca em posição inferior em relação aos outros trabalhadores (PADILHA, 2014, p. 338).

Assim, a terceirização enseja uma situação de desigualdade com os trabalhadores, os terceirizados tendo a serem diminuídos por suas posições, mesmo exercendo as mesmas funções dos diretamente contratados.

A discriminação e repressão no ambiente de trabalho, devido à separação formal dos trabalhadores entre empregados e empregados terceirizados, atinge diretamente a moralidade do trabalhador que é julgado inferior, no caso o trabalhador terceirizado, prejudicando sua saúde psíquica.

Dejours (1999, p. 75-77) explica que tal situação de discriminação, hierarquia e poder no ambiente de trabalho desencadeiam malefícios à saúde:

Mas a frustração, a revolta e a agressividade reativas, muitas vezes não conseguem encontrar uma saída. Conhecemos muito maiores efeitos da repressão desta agressividade sobre o funcionamento mental dos trabalhadores, se bem que possamos presumir sua importância na relação saúde/trabalho. Não podemos considerar como epifenômeno ou como questão acessória a discriminação que opera a hierarquia com relação aos trabalhadores. Ela faz parte integrante das táticas de comando, mesmo que não seja explicitamente incluída no papel da hierarquia.[...]

A primeira resulta da desestruturação das relações psicoafetivas espontâneas com os colegas de trabalho, de seu envenenamento pela discriminação e suspeita, ou de sua implicação forçada nas relações de violência e de agressividade com a hierarquia. A desorganização dos investimentos afetivos provocada pela organização do trabalho pode colocar em perigo o equilíbrio mental dos trabalhadores. Em geral, eles têm consciência deste.

O trabalhador por fazer parte de um contrato terceirizado, ou seja, menos valoroso monetariamente, que já é discriminado no ambiente de trabalho perante os colegas diretamente contratados, também está mais propício a ter uma carreira de emprego com baixa expectativa de continuidade, tendendo para contratos de pouca durabilidade de vínculo empregatício, assim, tal obreiro passa por mais uma situação desprivilegiada.

4.1.3 O desemprego

Um dos fortes argumentos levantados pelos deputados para a aprovação do projeto de terceirização foi de que quanto mais capital se investe em uma empresa, mais vagas de emprego ela fomentará, no caso, se deixasse as empresas terceirizarem tudo mais vagas de emprego haveria no Brasil.

Tal premissa se faz falaciosa, já que a terceirização causa efeito contrário

no mercado de trabalho: o desemprego. Visto que já há no presente momento por outros fatores - crises das pequenas empresas, principalmente pela questão do isolamento da pandemia do coronavírus.

O contrato de trabalho terceirizado já tem uma duração muito curta seja ela empresa prestadora ter fechado um contrato de poucos meses - como é o caso da empreiteira, ou licitação, seja porque a empresa terceirizada é mais propícia a fazer estratégias de grande rotatividade de empregados não querendo uma longa durabilidade por conta dos encargos trabalhistas que com o tempo vão se onerando - como aviso prévio, multa do FGTS da rescisão.

Aponta-se que a taxa de rotatividade dos empregados é duas vezes maior nas atividades tipicamente terceirizadas – 57,7%, contra 28,8% nas atividades tipicamente contratantes (DIEESE, 2017, p. 23).

Um estudo realizado com 210 trabalhadores do setor terciário, sendo 105 deles terceirizados com nível de escolaridade superior completo ou em andamento, concluiu que os trabalhadores terceirizados mesmo com qualificação equivalente à do não terceirizado, possui um vínculo mais frágil de trabalho, fato que repercute nas expectativas das suas obrigações e das do empregador (RIOS; GONDIM, 2010, p. 701).

Outra considerável situação é a jornada de trabalho mais intensa de um trabalhador terceirizado, isso também é acarretado pela desvalorização monetária desse trabalhador, que tem que trabalhar a mais para conseguir suprir a renda de um empregado diretamente contratado.

Nota-se que o trabalhador terceirizado trabalha mais que um trabalhador comum, sendo que sua jornada de trabalho são três horas a mais semanalmente ao diretamente contratado (CUT, 2014, p. 15), por isso um trabalhador terceirizado tira vagas/horas de emprego de outro trabalhador, gerando uma taxa maior de desemprego.

O lado nefasto da terceirização são os aumentos dos lucros por produtividade dos trabalhadores, resultando em potenciais negócios econômicos para as empresas, pois resultam em menos capital e menos colaboradores (FARIA, 1995, p. 215).

As horas a mais de trabalho do terceirizado pode estar ocupando trabalho ou vaga de outro trabalhador, concluindo que a precarização apenas retira serviços

das vagas disponíveis do mercado e sobrecarrega poucos trabalhadores.

Tanto a preocupação com o desemprego, quanto às longas jornadas estão presentes em um trabalhador que está em um vínculo de emprego terceirizado, tal apreensão causa malefícios à saúde, assim os trabalhadores "por medo, passam a produzir mais do que as suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados e demitidos." (BARRETO, 2000, p. 228).

Nesse sentido, Sherafat (2002, p. 13) aponta que o medo do desemprego pode gerar angústia, extrema irritabilidade e depressão:

Quando o medo atinge um nível muito alto e perdura por tempo prolongado, sem que o trabalhador consiga detectar sua fonte, ocorre uma evolução no sistema e há um envolvimento maior, onde o organismo, como um todo, reage manifestando um quadro de angústia, extrema irritabilidade e depressão. A tensão interna aumenta tanto, que o indivíduo necessita manifestar seu descontentamento e descompasso.

Cabe ao Estado, que é responsável pela saúde de todos e todas, promover políticas públicas para que o ser humano possa obter sua renda sem se submeter à precarização por medo de estar na condição de desempregado sem nenhuma renda para sua subsistência.

4.1.4 A redução da renda do trabalhador terceirizado

A terceirização surge devido à necessidade das empresas em otimizar seus lucros pelo crescimento da produtividade, pelo desenvolvimento de produtos com maior valor agregado, com maior tecnologia ou ainda devido à especialização dos serviços e produção.

A estratégia central é otimizar seus lucros e reduzir preços, em especial, por meio de baixíssimos salários, altas jornadas e pouco ou nenhum investimento em melhoria das condições de trabalho, que passam a ser de responsabilidade da subcontratada (CUT, 2014, p. 9).

Os salários nas atividades tipicamente terceirizadas, em média, são 23,4% menores do que nas atividades tipicamente contratantes (DIEESE, 2014, p. 23)

A terceirização é a técnica que precariza o salário de forma disfarçada e

sofisticada, aponta Coutinho (2014, p. 110): “Dá-se a substituição dos agentes econômicos, os quais obtém a fração mais expressiva de lucros com a exploração de determinada mão de obra”.

A redução do poder aquisitivo dos trabalhadores está diretamente conectado aos cuidados com a saúde pessoais, tanto preventivos quanto corretivos, posto que bons tratamentos médicos geralmente envolvem custos.

4.1.5 As jornadas de trabalho mais intensas

A busca pela eficiência – mais produção por menos tempo e dinheiro - vem se tornando estratégia central na administração empresarial moderna, assim, também é exigido ao trabalhador que seja produtivo, de melhores rendimentos, que eu faça as pendências “para ontem”.

Após as novidades japonesas de acumulação flexível e o toyotismo trazidas ao Brasil houve exigências cada vez mais frequentes no mundo do trabalho, buscando a qualidade total e estipulando metas, que demandam a presença do trabalho intensivo sem elevação salarial de forma categórica de obtenção da mais-valia, inclusive com o uso aliado da microeletrônica (COUTINHO, 2014, p. 113).

Principalmente auxiliado com o uso da tecnologia, o trabalhador pode ser capaz de resolver várias demandas ao mesmo tempo, em uma tendência de rendimento muito maior em menos tempos que tempos atrás.

O terceirizado, além de estar neste mercado de trabalhadores eficientes que solucionam as demandas imediatamente - já que como observado anteriormente o vínculo do terceirizado é muito frágil e rotativo, sendo sujeito a ficar desempregado mais fácil, esses devem estar sempre à frente de seus colegas nesses termos trabalho mais intenso - as jornadas de trabalho são mais longas.

Em 2014, o percentual de trabalhadores terceirizados contratados foi de 44,1%, enquanto trabalhadores diretamente contratados foi de 29,3%, sendo que dos trabalhadores terceirizados 85,9% tinham jornada contratada entre 41 e 44 horas semanais, já os trabalhadores diretamente contratados 61,6% tinham jornadas de 41 a 44 horas semanais (DIEESE, 2017).

Tanto a intensidade quanto a durabilidade de uma jornada de trabalho

desgasta as energias do obreiro, no qual se este não colocar certos limites no trabalho, quem sofre as consequências é o seu corpo humano em termos físicos e mentais.

As normas de duração do trabalho estão diretamente envolvidas com a Segurança e Saúde do Trabalho, já que o cansaço em uma jornada de trabalho intensa e exaustiva, tende a promover maior risco de acidentes e adoecimentos com LER/DORTs, síndrome de *burnout*, entre outras doenças (MONTEIRO; SOUZA, 2019, p. 318-320).

As exigências de excesso de trabalho estão cada vez mais comuns em um mercado competitivo que busca empregados altamente eficientes e de baixo custo, empresas que terceirizam se encaixam muito bem neste modelo exigente, no qual o obreiro que se subordina a este vínculo tem uma maior tendência de desencadear doenças subjacentes ligadas à fadiga excessiva no trabalho.

4.1.6 O afastamento da responsabilidade do empregador

Outra grande vantagem para a empresa tomadora de serviço terceirizar o trabalho é que neste ato afasta os encargos e responsabilidades trabalhistas para a outra empresa, melhor ainda se essa outra empresa estiver localizada em uma região que as leis trabalhistas sejam bem flexíveis e brandas.

A estratégia de grandes corporações transnacionais manufatureiras foi interligar os avanços da Terceira Revolução Tecnológica para oportunizar o deslocamento de produtos e serviços, tendo a terceirização como aliada para reduzir custos, para também enviar parte de sua produção para países cuja exploração da força de trabalho é barata e a proteção é mínima (POCHMANN, 2014, p. 80).

A terceirização é uma estratégia vantajosa para o empresariado, no qual retira suas obrigações sociais e as transfere a outrem, isso dificulta o caminho do empregado em conseguir seus direitos, principalmente se levar em conta que na prática as empresas prestadoras de serviço tendem a ter menos poder aquisitivo.

Nota-se uma dimensão precarizada revelada pelo subcontrato terceirizante no modo como encobre e oculta as relações de trabalho entre a empresa tomadora de serviço e os trabalhadores, ou seja, na medida em que é intermediada a mão de obra por uma terceira empresa, a tomadora de serviços

exime-se da responsabilidade formal pelos trabalhadores, burlando a legislação e não tendo sentido, já que é a empresa tomadora que de fato gere, organiza e contrata os trabalhadores, no entanto quem arca com os direitos sociais é uma terceira, no qual precariza os valores destes direitos (ANTUNES e DRUCK, 2014, p. 18).

Por isso, se um trabalhador terceirizado se acidenta ou desenvolve uma doença de trabalho tende ser mais dificultoso de conseguir a devida indenização, já que primeiro deve esgotar o patrimônio da empresa prestadora de serviço, posteriormente, subsidiariamente, deve tentar demandar contra a empresa tomadora que está cada vez mais afastada da responsabilidade pelas diretrizes liberais enraizadas no momento.

4.1.7 A informalidade e analogia a escravidão

A terceirização, também, abre um leque maior para a informalidade, isto porque aumenta a demanda de contrato civil, assim fomenta a sociedade a simular uma terceirização formal que na prática é apenas uma relação de duas partes por meio de um contrato civil.

As empresas - com o objetivo de burlar a legislação, não pagando os devidos valores trabalhistas - fazem a proposta para o trabalhador registrar uma MEI - Microempreendedor Individual e prestar o serviço por meio de um contrato civil, mesmo que de fato todos os elementos da relação de emprego estejam neste vínculo - alteridade, subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade - em um primeiro momento esta relação está escondida por trás de um contrato civil entre duas empresas.

O fenômeno da “pejotização” é uma das mais recorrentes fraudes trabalhistas por meio da terceirização irregular, por conta deste fenômeno os empregados se sentem constantemente obrigados a se submeterem a criação de uma pessoa jurídica para burlar as verbas trabalhistas que uma relação de trabalho exige (GANDON, 2019, p. 648).

Parte considerável dos trabalhadores terceirizados no Brasil encontra-se no mercado informal, trabalhando em pequenas empresas subcontratadas que laboram suas atividades em falsos contratos de natureza civil, resultando nesta

massa trabalhadora terceirizada sem registro formal trabalhista um conjunto mais geral de pessoas residentes no Brasil alcançadas pela precariedade salarial extrema (COUTINHO, 2014, p. 114).

Empiricamente verifica-se nos dados que a informalidade está aumentando na contemporaneidade, isso é reflexo do aumento do desemprego corroborado pela flexibilização das normas trabalhistas, principalmente com o dispositivo legal da Reforma Trabalhista e a terceirização.

O avanço da terceirização amplia o número de pessoas desprotegidas e com trabalho informal, observa-se que depois da primeira aparição da terceirização nos anos 70 com o trabalho temporário o máximo de empregos formais de 58%, ou seja, no auge da formalização ainda tem uma taxa de desemprego de 42%. E, além disso, ressalta-se que parte expressiva dos terceirizados são considerados formalizados, tendo suas carteiras assinadas, todavia formalização é sinônimo de qualidade de emprego (GIMENEZ; KERIN, 2016, p. 20).

O trabalho informal já alcançou 37,3 milhões de pessoas, em 2017, representando 40,8% da população ocupada, no qual em 2014 este contingente era mais de 1,2 milhão e representava 39,1% da força de trabalho ocupada, de acordo com IBGE (2018, p. 42).

O trabalho terceirizado é uma forma de precarizar as relações de trabalho, pois expressa a desestruturação do mercado de trabalho e o faz com que o Estado de fato não proteja socialmente o trabalhador (DRUNK, 2007, p. 20).

A terceirização que fomenta a informalidade e condições mais precárias, também atrai o aumento do trabalho análogo à escravidão, principalmente as regiões mais interioranas do país, no qual há pouca presença de agentes fiscalizadores.

A terceirização no meio rural através da figura do “gato”, que é o agenciador de mão de obra, é sinônimo de trabalho informal e precarizado, geralmente ligado à subcontratação e à escravidão (DIEESE, 2014, p. 25).

A terceirização e o trabalho análogo ao escravo estão intimamente relacionados por conta: a) contratação de trabalhadores terceirizados normalmente resultam em menor propensão à insubordinação, vinculada à flexibilidade de dispensa; b) condição mais precária, os trabalhadores terceirizados tendem a se esforçar mais para manter o emprego e atenuar sua inserção adversa; c) uma

figura interposta entre a empresa e o terceirizado aprofunda a subsunção do trabalhador ao capital; d) empresas buscam transferir (afastar) a incidência da regulação exógena. Por isso, a adoção da terceirização pelas empresas potencializa a capacidade de exploração do trabalho e reduz a probabilidade de atuação dos agentes que poderiam impor limites a esse processo (FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, 2015, p. 27).

A manobra de terceirizar o trabalho facilita para a prática do trabalho escravo, já que afasta da empresa a irregularidade, desta forma, os gestores públicos da fiscalização trabalhista tendem a ter mais dificuldades em monitorar tais práticas (MOTTA; AGAPITO, 2015, p. 108-109).

A informalidade do trabalho causa efeitos preocupantes para a segurança e saúde do trabalhador. A contratação informal não se preocupa se as condições no meio ambiente de trabalho estejam saudáveis e não tomam medidas de prevenção de riscos, por isso são ambientes mais propícios a acidentes e doenças laborais.

Ao ocorrer um acidente ou doença laboral em um trabalho informal, o trabalhador passa maiores dificuldades para conseguir uma boa e despreocupada reabilitação, já que não contam com seguridade social e um vínculo que garanta as devidas indenizações do ocorrido. Assim, o trabalhador pode estar em uma condição de miséria, estando adoentado ou acidentado, e ainda, tendo que prover sua renda.

4.1.8 A saúde e segurança no trabalho

A saúde e segurança do trabalho são relevantes pautas quando se discute a relação de trabalho terceirizada, já que mostra que os trabalhadores terceirizados sofrem mais as consequências de um ambiente de trabalho inseguro e insalubre: os acidentes e doenças laborais.

São constatados os inúmeros acidentes e mortes entre os trabalhadores terceirizados computados todos os anos, isto porque os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos a acidentes e mortes no local de trabalho do que os trabalhadores contratados diretamente (CUT, 2014, p. 23).

Comparando a segurança e saúde dos trabalhadores terceirizados aos diretamente contratados, os terceirizados sofrem o maior número de acidentes, devido a maior exposição aos riscos, resultantes dos padrões de gestão que

desrespeita o treinamento necessário, as informações sobre os riscos, e as medidas preventivas coletivas, entre outros, com fome dispõe Antunes (2018, p. 210):

Os trabalhadores terceirizados, além de ganhar menos, trabalhar mais, ter mais instabilidade e menos direitos, são os que mais morrem e se acidentam. Tais vulnerabilidades de saúde e maior exposição aos riscos decorrem exatamente dessa condição mais precária de trabalho.

A forma de contratação de trabalhadores por meio da terceirização tem o maior risco de adoecimento e morte desse trabalhador que se submete a uma relação trilateral, equiparando aos trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravos (FILGUEIRAS; CAVALVANTE, 2015, p. 26).

Mandarini, Alves e Sticca (2016, p.147) mostram que:

Os estudos encontrados apontaram impactos da terceirização para a saúde do trabalhador. Esses impactos podem ser categorizados em: estresse (CHILLIDA & COCCO, 2004; NETTERSTRØM & HANSEN, 2000; SEKLECKA ET AL., 2013; SOLLI-SÆTHER, 2011; SUGUMAR *et al.*, 2013; ZUBERI, 2011); doenças relacionadas ao trabalho e risco ocupacional (CHILLIDA & COCCO, 2004; SANTOS *et al.*, 2009; ZUBERI, 2011); sofrimento psíquico (COSTA, 2007; NETTERSTRØM & HANSEN, 2000; SANTOS *et al.*, 2009; ZUBERI, 2011); e falta de suporte à saúde e à segurança (HASLE, 2007).

Em diferentes pesquisas sobre trabalho terceirizado, os resultados em sua maioria comprovam a alta incidência de acidentes de trabalho, inclusive aos que resultam em óbito do trabalhador. Ainda, de grande relevância aos que adoecem com nexos laborais, sobretudo relacionados às lesões osteomusculares e transtornos mentais (ANTUNES; PRAUN, 2015).

Dois de três trabalhadores terceirizados entrevistados do setor químico relatam a situação de tensão no local de trabalho, o estresse no trabalho, problemas de ansiedade e angústia, “Há muita pressão para fazer o serviço”, “Mesmo recebendo salário menor e sendo desvalorizado no trabalho, a pressão é muito forte. É até maior, por ser menos qualificado, o que gera forte desgaste e estresse”, o que afeta a condição de saúde dos trabalhadores (TEIXEIRA; KREIN, 2016, p. 164).

A inibição desses malefícios à saúde humana apontada pelo um vínculo de trabalho terceirizado é dever do Estado, que garante aos cidadãos garantias e direitos de segurança e saúde no trabalho.

Observa-se que mesmo que o trabalhador tenha a ciência dos impactos precarizantes que a terceirização traz ao seu mundo do trabalho (no sindicato, divisão dos colegas de trabalho, aumento das taxas de desemprego, redução salarial, intensas jornadas de trabalho, aumento dos acidentes de trabalho e doenças laborais, afastamento da responsabilidade do empregador, informalidade, entre outras), mesmo tendo a liberdade de aceitar ou não sua precarização, essa liberdade acaba sendo condicionada pela necessidade do sustento mínimo de sua família (Viana, 2015, p. 54-55).

Na necessidade de uma renda, o trabalhador acaba se subordinando a situações degradantes sem questionar, por isso deve-se verificar se o modelo vigente está cumprindo um direito fundamental consagrado pelo o Estado Brasileiro: a preservação da vida e saúde humana, por isso, precisa-se promover, em maior força possível, um emprego saudável ao trabalhador, no qual possa laborar em sintonia com seu corpo e desenvolver sua criatividade.

4.2 IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO NO BRASIL

A saúde e a segurança do trabalho já é um desafio para as empresas brasileiras, que de forma geral é precária pelos diversos indicadores, os mais visíveis, e também mais drásticos, são os altos números de acidentes típicos de trabalho e doenças ocupacionais.

Em um contrato de trabalho terceirizado, o cenário de riscos à saúde do trabalhador se agrava, isso porque se avalia um maior número de trabalhadores terceirizados na incidência de adoecimentos e das mortes do que os diretamente contratados (FILGUEIRAS e CAVALCANTE, 2015, p. 27).

Os trabalhadores terceirizados são instigados a lidar rotineiramente com uma maior pressão produtiva pelo ritmo e condições de trabalho no seu ambiente laboral, lidando ainda com a falta de perspectiva de estabilidade no trabalho, com a supressão das férias, com o aumento da jornada de trabalho e com a discriminação perante os demais empregadores e colegas de trabalho, tudo isso gerando o aumento dos acidentes e adoecimentos.

4.2.1 O ritmo e condições do trabalho

O ritmo acelerado e jornada de trabalho longas intensificado no contrato de trabalho terceirizada trazem malefícios à saúde do trabalhador. Tais fatores são empregados dentro de ambientes mais inseguros e insalubres, ou seja, o empregado trabalha mais horas e o trabalho é mais intenso, sendo inserido em um pior ambiente de trabalho, por isso há mais possibilidades de ocorrer um episódio prejudicial à vida do trabalhador.

O adoecimento pelo trabalho é potencializado pelo sistema de terceirização, que instiga o aumento do ritmo de serviço e as pressões psicológicas, em um ambiente de trabalho menos seguro (KROST, 2019, p. 529).

Este desgaste a mais que o trabalhador terceirizado empenha em sua função - de ritmo e durabilidade - é um das piores malefícios à saúde humana, sendo que é uma das principais causas de adoecimento, principalmente psicológico - repare que a sociedade contemporânea já está em um contexto de altos índices de doenças psicológicas - podendo causar ansiedade, depressão, síndrome de *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional e, em seguida, a morte.

As principais causas das doenças e acidentes de trabalho são: ritmo acelerado, jornada exaustiva, supressão de intervalos, assédio moral, cobrança exagerada e desrespeitos a diversos direitos (LAZZARIN, 2019, p. 604).

O laço social começa a se fragilizar justamente na terceirização pelo seu fator precarizante do trabalho, este fenômeno impacta diretamente nas relações pessoais e condições de moradia do sujeito que passa a viver sob pressão psicológica, que pode gerar agravos a sua saúde mental; como depressão e síndrome de *burnout* e, conseqüentemente, gera ao Estado a obrigação de criar novas redes de assistência ou aumentar as já existentes (AQUINO *et al*, 2016, p. 133).

Um tempo ócio razoável e justo, além de ser um dos direitos essenciais do trabalhador para a cautela de sua saúde e qualidade de vida, é útil para a sociedade, já que o descanso de um indivíduo fomenta o comércio de outro em uma sociedade capitalista.

O tempo livre não deve ser só inverso de trabalho, mas pode ser uma linha contínua dele, ou seja, um tempo em que em vez de vender a força de trabalho

podem-se comprar as mercadorias fornecendo o emprego e os equipamentos que permitem o emprego como parque de diversão, cruzeiros, turismo, hotéis, espetáculos. Já que em um mundo capitalista o tempo é um bem mercantil (GORZ, 1999, p. 3).

Todavia, a realidade se mostra, sob a intensificação da terceirização, um compasso de trabalho cada vez mais acelerado e duradouro, excluindo o devido descanso, por consequência traz prejuízos à sociedade e à saúde do próprio trabalhador.

4.2.2 O ambiente de trabalho seguro e saudável

O meio ambiente laboral saudável e seguro é indispensável para a saúde pessoal do trabalhador, prevenindo os acidentes e doenças laborais dos trabalhadores, ou seja, se um ambiente de trabalho é inseguro e insalubre haverá mais riscos de ocorrer acidentes e doenças laborais. Neste passo, nota-se uma maior incidência de acidentes de trabalho em relações terceirizadas.

A terceirização com todas as suas formas de subcontratos impacta diretamente no campo da saúde e segurança do trabalho, tendo um aumento nas situações de risco, taxas de acidente e aumento de vencimento a que são submetidos esses trabalhadores (ANTUNES e DRUCK, 2014, p. 17-18).

As prevenções, monitoração, treinamentos, cumprimento das normas sobre segurança e saúde do trabalho geralmente estão sendo menos cumpridas pela empresa prestadora de serviços terceirizados.

Filgueiras e Cavalcante (2015, p. 24) relatam um estudo que identifica sete das nove empresas realizam exames médicos para seus funcionários diretamente contratados, mas apenas uma delas concedia aos terceirizados o mesmo tratamento, ou seja, seis das empresas monitoram a saúde dos empregados diretamente contratados e apenas dois cobriam os terceirizados.

Outra consequência da terceirização está na fragmentação dos coletivos de trabalhadores, como o modo de organização das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), a exemplo do Comperj, a representação da Cipa está organizada por empresa, no qual as reuniões de Cipa são feitas só com os membros da Petrobrás, ou seja, o membro de empresa terceirizada simplesmente

não aparece (ALMEIDA *et al.*, 2018).

A ausência de treinamentos voltados à prevenção e ao preparo técnico do trabalhador, expõe-no diretamente ao risco. Exemplo disso encontra-se no Relatório de Análise de Acidente de Trabalho do rompimento da barragem da Vale S.A. em Brumadinho, trágico acidente de trabalho ocorrido no início do ano de 2019. Ali consta que: “analisando a documentação apresentada, não encontramos nenhuma comprovação de treinamento de empregados das mais de 90 empresas terceirizadas que prestavam serviços dentro do complexo da mina do Córrego do Feijão” (ME, 2019, p. 226).

O planejamento para prevenção de riscos do trabalho é a melhor forma de evitar acidentes laborais, é responsabilidade da empresa perante a sociedade tomar todas as medidas recomendáveis para evitar o trágico fim da morte de trabalhadores, como foi o rompimento da barragem da Vale S.A, que podia ser evitado.

4.2.3 O efêmero vínculo de trabalho e da competitividade por emprego

O medo do desemprego gera competitividade não saudável em um ambiente de trabalho. A terceirização desvaloriza o trabalho humano, fazendo com que o mercado de trabalho exija muito serviço de poucas pessoas, diminuindo os empregos e sobrecarregando os trabalhadores contratados, aumentando as doenças psicológicas na sociedade em geral.

É inverídica a premissa de que a terceirização gera emprego. Na realidade, o que pode gerar são jornadas maiores e ritmo de trabalho exaustivo, assim acaba na verdade por reduzir o número de postos de trabalho (CUT 2014, p. 9)

A ofensa à saúde do trabalhador vem crescendo progressivamente frente às novas formas em que o trabalho se apresenta na contemporaneidade, inclusive o processo de terceirização, que é fator relevante para esse fenômeno, principalmente por incidir sobre um fator significativo do emprego: a seguridade (AQUINO *et al.*, 2016, p. 136).

As pessoas ficarão menos ansiosas e melhorarão sua própria saúde mental se tiverem uma segurança financeira no seu futuro, todavia, quem participa

do processo de terceirização como um trabalhador tende a sentir que sem vínculo não vai ser duradouro, com isso, sua vida financeira é instável e seu futuro é inseguro.

Os participantes do processo terceirizante relataram dificuldade em estabelecer relacionamentos de longo prazo, em criar laços de lealdade e desenvolver sentimentos de segurança e de identidade pessoal vinculada à carreira devido à interação dificultosa entre os trabalhadores e as empresas envolvidas, além do aspecto temporário que o trabalho terceirizado assume (MANDARINI, 2016, p. 149).

O magistério Jorge Luiz Souto Maior narra que já recebeu argumentos da tomadora de serviços, ao se defender, de que não devia nenhum valor ao terceirizado, porque não era sua empregadora, declarando que o trabalhador era um “ilustre desconhecido”, transformando o trabalhador terceirizado em um número, afastando a sua preocupação de natureza humana da relação de trabalho (MAIOR, 2015).

O ser humano que convive com a insegurança de renda está muito mais propício ao estresse e ansiedade, já que há dificuldades em garantir as necessidades básicas da família. Ao passo que, quanto mais se utiliza a terceirização, mais pessoas estarão estressadas e ansiosas.

O estresse foi a causa mais recorrente nas pesquisas relacionadas aos prejuízos na saúde dos trabalhadores, isto porque a falta de oportunidade de crescimento pessoal, prevalência das demandas de trabalho em detrimento da vida privada, as expectativas dos tomadores de serviço em relação aos trabalhadores terceirizados são correspondentes aos trabalhadores diretamente contratados, o desenvolvimento de doenças relacionadas à natureza das atividades e risco de acidentes que exigem intenso esforço físico e esforço repetitivo, geram acidentes de trabalho (LAZZARIN, 2019, p. 606).

Alves (2000, p. 77-78) destaca que: “a atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores 'centrais' e empregar cada vez mais força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custo quando as coisas ficam ruins”, no qual o trabalhador, principalmente o terceirizado, fica descartável.

O ser humano passa boa parte de sua vida trabalhando, por isso o ideal de um trabalho justo seria manter um vínculo laboral duradouro, que se construísse

uma relação de respeito para a vida inteira, isto também é não mercantilizar o trabalho.

A instabilidade e a rotatividade que os trabalhadores terceirizados saltam de uma empresa para outra, os impedem de se identificarem com o ambiente de trabalho, nisso vai fragilizando a saúde desses trabalhadores ao mesmo ponto que dificulta saber a origem desse adoecimento do nexos causal entre a doença e o trabalho, ou seja, já que são várias empresas, o adoecimento é a soma de todas. (ANTUNES e DRUCK, 2014, p. 17).

Na medida em que não há possibilidade de expressão e criatividade no trabalho terceirizado e há fracos vínculos com a empregadora, causa sofrimentos psíquicos e o sentimento de inferioridade pela falta de oportunidade de crescimento profissional que esvaziam os sentidos do trabalho e geram sentimentos de inseguranças e falta de identidade profissional, desencadeando um adoecimento psíquico e físico, depressão e concretizações de suicídios (LAZZARIN, 2019, p. 606).

As boas relações humanas só se fazem com o tempo, o que é interrompido pelos contratos de terceirização, que sua rotatividade é alta, a contratação do trabalhador não é vista para uma relação duradoura a fim de crescer junto à empresa, mas apenas é vista como mão de obra para determinada demanda e depois é descartada, tal situação efêmera faz agravar quadros psicológicos humanos.

Foi retirada do trabalhador a possibilidade de ascender na carreira e o contato com os demais colegas de ofício, deixando de ser um protagonista da transformação fabril para tornar-se um mero figurante, ou seja, não há mais o senso de pertencimento e o orgulho de ser relacionado ao todo social, estando agora em uma subcategoria (sub-sujeito ou sub-sub-sujeito dependendo do nível de fragmentação desta mão de obra) diferenciada pelo nível do estatuto normativo que a rege (KROST, 2019, p. 526).

Neste cenário, a insegurança financeira, a desvalorização do trabalho por maior demanda de trabalhadores e pouca oferta de emprego, ritmo acelerada das demandas atuais - são alguns efeitos que foram intensificados pela utilização da terceirização, que continuam aumentando, nas relações de trabalho -, os quais fragilizam o psicológico humano, causando doenças.

4.2.4 A supressão das férias

As férias são essenciais juntamente para reduzir o estresse da rotina, a insônia, o mau humor e até mesmo acidentes de trabalho, tendo o justo direito de todos os trabalhadores, após um ano de trabalho, desconectar e descansar certo período.

No entanto, o processo terceirizante traz obstáculos para tal recesso, já que a rotatividade de um trabalhador terceirizado é alta, o obreiro acaba se vinculando um trabalho após o outro, ou seja, na prática o trabalhador faz vários contratos ao longo do tempo, sendo 3 (três) meses em um serviço, 3 (três) meses em outro, não tendo o devido descanso efetivo.

O direito às férias também acaba sendo suprimido dos trabalhadores que se submetem ao processo terceirizante, em razão da rotatividade característica dos contratos terceirizados, afinal é comum empresas contratadas como prestadoras de serviço sucederem umas às outras na prestação dos mesmos serviços, para a mesma contratante, como por causa de novas licitações públicas ou término de contrato ou início de novo contrato (GRECCO, 2019, p. 682).

Há presente nesta circunstância uma fonte de fadiga, de fragilização psicológica pelo distanciamento familiar, de dificuldade de construção de coletivos, de individualização das trajetórias profissionais e dos riscos, devido aos efeitos cumulativos decorrentes da exposição aos riscos de diferentes plantas industriais (ARAÚJO, 2001, p. 248).

Ao não usufruir das férias - ou um descanso despreocupado com a renda - é de alto prejuízo ao ser humano, que não é perfeito como máquina, tendo suas limitações, devendo respeitá-las para que não ocorra a fadiga, que é letal ao seu corpo.

4.2.5 Do aumento da jornada de trabalho

O descanso em horas diárias não trabalhadas serve para o corpo humano se desconectar de suas responsabilidades laborais, recompor suas forças de trabalho, ter tempo seu lazer e estar em dia com sua saúde.

Apontam-se dois motivos principais para a redução dessa jornada de trabalho: a) a intensidade do ritmo de trabalho durante a jornada faz com que o trabalhador renda mais e ao mesmo tempo se desgaste mais tendo de ter mais tempo para se recuperar do cansaço laboral; b) as máquinas que substituí o trabalho humano deveria retirar o trabalho do homem apenas, não lhe dar mais trabalho.

Todavia, com a precarização do trabalho - corroborada pela terceirização das relações de trabalho - o cenário se reverteu, além dos trabalhadores não conseguirem reduzir sua jornada, o trabalho está aumentando constantemente, seja o ritmo, sejam as horas prestadas ao dia ao trabalho.

A redução da jornada de trabalho diária tem sido uma das mais importantes reivindicações dos trabalhadores desde a revolução industrial até a contemporaneidade, já que constitui uma extração do sobretrabalho realizada pelo capital (ANTUNES, 2009, p. 172).

Em um primeiro momento não significa que as empresas prestadoras de serviço estão ultrapassando a jornada máxima de quarenta e quatro horas semanais estipuladas na Constituição Federal. O aumento da duração do trabalho se dá pelo motivo de rebaixamento salarial dos trabalhadores terceirizados, assim, para ter uma renda básica, esses trabalhadores geralmente se subordinam a fazer outros trabalhos - geralmente “bicos” - a mais do seu contrato de trabalho terceirizado.

O fato de um terceirizado trabalhar em mais de um serviço como meio de conseguir custear todas as despesas, uma vez que o salário dos trabalhadores terceirizados geralmente é mais baixo que a média dos diretamente contratados, pode conter mais risco de acidentes nestas jornadas intensas (MANDARINI, 2016, p. 148).

O resultado da pesquisa registrada em 2014 pela CUT resultou que a jornada de trabalho do grupo de trabalhadores terceirizados é de três horas a mais semanalmente ao diretamente contratado e se a jornada de trabalho dos trabalhadores terceirizados fosse igual aos trabalhadores diretamente contratados seriam criadas 882.959 vagas de trabalhos a mais (CUT, 2014, p. 15).

É preciso considerar que os tempos sociais do trabalho - ritmos, intensidade, regimes de turnos, hora extra, banco de horas e outros - têm diretamente contradição com os biorritmos dos indivíduos, gerando acidentes e adoecimentos, destacando-se, internacionalmente, o crescimento de dois grupos de

patologias - o das LER/DORT, dos transtornos mentais, no qual aparecem associados à fadiga patológica e ao Esgotamento Profissional (Síndrome de *Burnout*), identificado no histórico de muitos casos de quadros depressivos e de processos psicossociais que conduzem aos suicídios e à escalada da dependência do álcool e das drogas (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Quando não se usufrui do devido descanso entre as jornadas de trabalho diárias o corpo humano não aguenta a fadiga podendo adoecer ou ocasionar um acidente no trabalho ou até mesmo na sociedade.

4.2.6 A discriminação pelos colegas empregados

Os trabalhadores terceirizados dentro de uma mesma empresa que contrata trabalhadores diretamente contratados têm um status inferior perante esses, mesmo praticando o mesmo tipo de serviço, o que pode potencializar as angústias humanas, afetando sua saúde.

O estresse também é gerado pela discriminação e humilhação pregada no ambiente de trabalho por um *status* inferior dos trabalhadores terceirizados, no qual recebem tarefas rotineiras que proporcionam pouco crescimento profissional (LAZZARIN, 2019, p. 607).

Nota-se em algumas situações que os próprios trabalhadores efetivos nutrem sentimentos discriminatórios pelos trabalhadores terceirizados, inferiorizando-os e tratando como rivais, pois o terceiro ameaça seu próprio posto de trabalho (SANCHES, 2009, p. 11).

Deve-se prestar um ambiente de trabalho justo e saudável a todos que operam nele, qualquer legislação que fomenta discriminação deve ser afastada, justamente para o trabalhador poder exercer seu trabalho sadio, sem se abater com o desrespeito perante seus colegas de trabalho por ganharem mais ou estarem em um suposto *status* preferido por serem diretamente contratados pela empresa.

Além disso, como um todo, a terceirização pode fragilizar a construção da identidade ao subjugar os trabalhadores a um meio físico e social precário e incapaz de fornecer condições e valores sólidos para a emancipação humana, a precariedade do trabalho como experiência subjetiva impacta a construção de relações sociais, na dimensão de acesso aos direitos e da constituição de cidadania

(RABELO; CASTRO; SILVA, 2016).

Um bom relacionamento com todos os colegas de trabalho é essencial para o ser humano desenvolver de um bom trabalho e uma vida saudável tanto na empresa quanto fora dela.

No entanto, a fórmula de trabalho dada pela terceirização já traz alguns fatores que já prejudicam a relação de coleguismo desejada no ambiente laboral, isso porque os terceirizados são mais propícios a trabalharem mais, a conviverem com mais pressão, assim, por isso, se isolam mais do convívio social.

A terceirização é uma das novas formulações de organização do trabalho que preocupa Dejours (2018), já que aumenta a pressão produtiva, isolamento e solidão e proporcionalmente estes fatores aumentam um mundo do trabalho de cada um por si, deslealdade e destruição do convívio.

Por isso, os trabalhadores terceirizados não interferem no capital que lhes explora, ou seja, é raro uma ameaça de greve ou de manifestações de semelhante impacto nos cofres das empresas tomadoras de seus serviços (COUTINHO, 2014, p. 152).

O isolamento social prejudica sua saúde humana, além de ser um obstáculo para discussões políticas coletivas a fim de reunir manifestações e exigir direitos.

4.2.7 Os dados de acidentes de trabalhadores terceirizados

A prova mais concreta de que o ambiente de trabalho não está saudável são os números de acidentes de trabalho no país. É claro que acidente significa acontecimento casual e inesperado, todavia com o avanço da medicina e da tecnologia, o mapeamento dos possíveis riscos acidentais é alto, o que ocorre tal infortúnio provavelmente por falta de cuidados dos próprios humanos.

Seguindo esta lógica, verifica-se que trabalhadores terceirizados têm mais chances de se acidentarem do que os diretamente contratados, isso porque ocupam trabalhos de mais riscos envolvidos, e também, principalmente, por estarem expostos a fatores já citados: as jornadas mais intensas e duradouras, a mais pressões, discriminações, corroborando para que ocorra um esgotamento humano ao ponto que perca o controle e inesperadamente ocorra um acidente laboral.

A cada dez casos de acidente de trabalho que ocorrem no Brasil, oito são registrados em um vínculo trilateral de trabalho, além disso, a cada cinco casos de mortes em trabalho, quatro são trabalhadores terceirizados (CUT, 2014, p. 23).

O percentual de afastamentos por acidentes de trabalho típicos nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades tipicamente contratantes - 9,6% contra 6,1% (DIEESE, 2017, p. 23).

Sobre o acidente de trabalho, os mais vulneráveis nos ramos de energia elétrica, extração e refino de petróleo e na siderurgia são os subcontratados conforme dados da Federação Única dos Petroleiros (FUP), de 1995 até 2010, o qual foram registradas 283 mortes por acidentes de trabalho, das quais 228 ocorridas com trabalhadores terceirizados (ANTUNES, 2018, p. 197).

Em setores que já contém trabalhos considerados de alta periculosidade: como o de energia elétrica, extração e refino de petróleo e siderurgia, o processo terceirizante atenua a taxa dos acidentes de trabalho de forma cruel, com base em dados da Fundação Coge realizado em 2010, mostra que entre 2006 e 2008, morreram 239 trabalhadores por acidente de trabalho, dentre os quais 193, ou 80,7% eram trabalhadores terceirizados (DIEESE/CUT, 2011, p. 14).

Ser trabalhador terceirizado em um serviço de risco como construção civil, pedreiro, minerador, ramos envolvendo energia elétrica é aumentar mais ainda o risco de acidente de trabalho.

A exemplo disso, o risco de um trabalhador morrer na construção civil é mais que o dobro da média dos demais setores, sabendo-se que na construção civil é o setor que majoritariamente trabalha com terceirizações. Os dados demonstram que acidentes fatais em construção civil registrados no Brasil passaram de 10,1% em 2006 para 16,5% em 2013. Verifica-se que as contratadas possuem menos estrutura e expõem os trabalhadores a condições frágeis nos canteiros das obras (BRENDA, 2019, p. 594).

Já no setor elétrico, conforme o Relatório de Estatísticas de Acidente do Setor Elétrico Brasileiro produzido pela Fundação Comitê de Gestão Empresarial (Coge) trabalhadores terceirizados morrem 3,4 vezes mais do que os efetivos nas distribuidoras e 5,5 vezes mais nas geradoras e transmissoras de área de energia elétrica. Das 79 mortes, 61 foram trabalhadores terceirizados, do setor elétrico em

2011 (BRENDA, 2019, p. 595)

No período de 1995 a 2013, no caso Petrobras, de 320 acidentes de trabalho com vítimas fatais, 268 deles eram trabalhadores terceirizados (ANTUNES, 2018, p. 210).

Pesquisa feita na empresa Klabin, mostra que a taxa de acidente de trabalho no total é de 3,32%, sendo que apenas 2,79% são trabalhadores diretamente contratados, mesmo esses sendo a maioria, já que apenas 37,5% são trabalhadores terceirizados (BRENDA, 2019, p. 595).

As grandes catástrofes de acidente de trabalho letais envolvendo vários trabalhadores que chegaram à mídia são de maioria envolvendo trabalhadores terceirizados, como é o caso do acidente do rompimento da barragem em Brumadinho recentemente em 2019.

Ao analisar acidentes de trabalho no setor de petróleo, observa-se que grandes acidentes que marcam a história brasileira como o da Bacia P-36 (FIGUEIRÓ, 2001), Refinaria Duque de Caxias (SOUZA, 2000), Plataforma Enchova (SILVA, 2013), verifica-se que os trabalhadores terceirizados tendem a ter mais risco de sofrerem acidentes de trabalho fatais.

Cabe salientar, em números concretos, com base na recente tragédia de Brumadinho, que dos 334 empregados lesionados ou mortos dentro dos limites da Mina, 185 (55%) eram trabalhadores terceirizados (ME, 2019, p. 227).

O envolvimento maior dos trabalhadores terceirizados nos acidentes de trabalho se deve a sua mais baixa qualificação, menor organização sindical, ausência de vivência quanto aos riscos específicos do trabalho no setor de petróleo, tendência em receberem menos treinamento e informação em saúde e segurança - principalmente quanto aos procedimentos em situações emergenciais -, e precárias condições de trabalho que se estendem aos alojamentos, instalações sanitárias e refeições e das próprias condições gerais de vida fora do trabalho (SOUZA, 2000, p. 6).

Ritmo de trabalho, maiores perigos no ambiente laboral, instabilidade laboral, supressão do descanso anual e o aumento de jornada de trabalho, discriminações no trabalho de colegas hierárquicos e colaterais, maiores taxas de acidente de trabalho são algumas circunstâncias a que estão expostos os trabalhadores terceirizados.

Posto que ainda ocorrem vários óbitos humanos no trabalho, visto que há formas de precaução que evitam tais acidentes de trabalho, mas não se praticam devido seus custosos e burocráticos, pergunta-se qual o valor social do homem que trabalha tem na sociedade, no final das contas vale mais para as empresas pagar para ver a morte do trabalhador do que adotar um sistema de precauções a riscos de trabalho legitimante efetivo.

Nota-se que a “Saúde do trabalhador é o verdadeiro tecido conjuntivo das relações sociais de trabalho, que põe a nu a condição de exploração e as contradições reais existentes entre as classes” (LOURENÇO, 2015, p. 448).

O processo terceirizante, ao afetar o trabalhador, traz prejuízos para a sociedade, ocorre que um trabalhador terceirizado tem mais riscos de adoecer – principalmente por estar exposto a menores salários e maiores jornadas de trabalho.

O trabalhador terceirizado é mais afetado em sua saúde do que o trabalhador diretamente contratado pela empresa tomadora de serviço, tendo mais probabilidade de adoecer ou estar em acidente de trabalho, isso porque tem salários mais baixos, maiores jornadas de trabalho de durabilidade e intensidade, mais sujeitos à discriminação no ambiente de trabalho, menores vínculos de trabalho, trabalhar com mais riscos no ambiente laboral.

O adoecimento ou o acidente de trabalho de um indivíduo é, também, um problema da sociedade, visto que o acidentado/doente pode utilizar o Sistema Único de Saúde - SUS, que vem aumentando os gastos públicos, ou também, usufruir de um benefício previdenciário pago pelo Estado, além do que reduz o giro monetário regional o qual o trabalhador acidentado faz parte, pois deixa de contribuir com o giro monetário do comércio.

O trabalhador adoentado ou acidentado por uma empresa terceirizada causa malefícios à sociedade, portanto, faz-se necessário encontrar uma solução para conter este fenômeno restabelecendo o direito fundamental à proteção da saúde do trabalhador.

4.3 ENFRENTANDO O PROBLEMA: POSSÍVEIS MEDIDAS PARA O APRIMORAMENTO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO NO BRASIL

É função de todos os indivíduos contribuir com a sociedade buscando melhores caminhos de um melhor desenvolvimento social, para uma progressão científica, tecnológica, econômica e social, aperfeiçoando a condição humana.

O mundo do trabalho está passando por uma precarização danosa à saúde humana, sendo a terceirização um dos principais fatores precarizantes do sistema laboral, devido a este cenário, deve-se achar a melhor forma de conter seus impactos e restabelecer a proteção à saúde do trabalhador prestada pelo Estado Brasileiro.

Na Declaração de Filadélfia de 1944, conhecida como a Constituição da OIT, declarou-se que “não há paz sem justiça social”. É fundamental o reforço desta máxima neste momento pela doutrina e da jurisprudência, bem como, valorizar a liberdade constitucional de trabalho pelo âmbito de aplicação do Direito do Trabalho, para uma progressividade democrática da relação de trabalho e como forma de compreender a organização contemporânea do trabalho (JÚNIOR, 2019, p. 727), ou seja, defender o direito do trabalho em toda modalidade de trabalho pelos juristas.

Elementos de proteção ao trabalhador, como a legislação do trabalho vigente, que está sob ameaça da retomada da política liberal, precisam ser preservados e cumpridos. Os direitos sociais que defendem a vida são inegociáveis, precisa-se resgatar a dignidade no trabalho e sua função social, ao passo que se impede todo o tipo de terceirização. (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Para relações de trabalho saudáveis, Camino (2010, p. 99) aborda a restauração do direito do trabalho e sua função protetora de origem:

Em síntese, a norma nasce da impetração, é obra de reconstrução feita pelo intérprete, a partir dos fins, dos valores e dos bens jurídicos essenciais estabelecidos pelo ordenamento jurídico. Esses “pontos de partida”, devem, também, ser observados na aplicação da lei e, no caso, do direito do trabalho, impregnado de bens jurídicos essenciais à realização de seus fins e à preservação de valores que orientaram sua formação histórica. Tal implica exercício de interpretação, ou de “reconstrução”, do qual resultam normas qualificadas ou como princípios ou como regras.

O trabalho para ser considerado decente tem que engrandecer o homem, um trabalho justo é um trabalho em que há o respeito por todos conviventes no ambiente laboral, há uma remuneração justa para o trabalhador conseguir manter a si e sua família, tenha um ambiente de labor saudável e seguro para o trabalhador

exercer sua função sem risco de prejudicar sua saúde e vida. “Entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna” (MTE, 2006).

Na própria legislação da terceirização - Lei nº 6.019/74 - foi disposto no art. 4-C, que os terceirizados têm isonomia com empregados e as mesmas condições no local de trabalho sendo constatado taxativamente a alimentação, transporte, atendimento médico, treinamento, sanitárias. A isonomia de condições apenas se concretiza na prática de um trabalho saudável se equiparam as rendas do terceirizado com o diretamente contratado. Sucede que se corresse tal resolução a terceirização perderia seu sentido precarizante e lucrativo para as empresas, perdendo seu sentido de ser tão vantajosa.

O dispositivo no artigo 4-C Da Lei nº 6.019/74 não garante a isonomia diretamente, mas deve servir de base para empresas contratante e contratada serem obrigadas a estabelecer as mesmas garantias salariais e de condições para os trabalhadores, seja terceirizado ou diretamente contratado (GUSMÃO, 2019, p. 644).

Assim, tal dispositivo por si só não tem força para conseguir a real isonomia, sendo necessário encontrar outros meios para enfrentar a precarização do mundo do trabalho com expansão do emprego, favorecendo real inclusão e pertencimento social - e não apenas vias compensatórias.

Observa-se que em um mundo altamente tecnológico a produção não precisa mais de uma intensa força de trabalho, já que hoje a máquina tecnológica já substitui a força de trabalho, por isso, a intensidade que se vive no mundo do trabalho e altas jornadas laborais podem ser reduzidas, principalmente nos trabalhos precarizados, para assim conter as desigualdades sociais tão presentes na sociedade.

A redução da jornada de trabalho pode favorecer a inclusão, sendo, na verdade, um poderoso instrumento para a geração de emprego e para as políticas de saúde pública (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Ortega (1994, p. 24) observa que o tempo de trabalho possui relação direta com:

a) a ordenação como elemento de organização das empresas; b) como instrumento de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores; c) e ainda, como elemento de política de emprego. Destas vertentes, portanto, a atenção estará voltada para a segunda, ou seja, à análise da correlação entre jornadas de trabalho extensas e os prejuízos à saúde dos trabalhadores.

A luta pela redução da jornada ou tempo de trabalho deve estar no centro das ações do mundo, aponta Antunes (2017, p. 175), deve-se os trabalhadores lutarem pela redução de jornada para que em um plano mais imediato minimizem a brutalidade do desemprego estrutural.

Outra sustentação para justificar a redução de jornada de trabalho é atingir a vida fora do trabalho, o chamado tempo livre, que é um tempo também submetido aos valores do sistema produtor de mercadorias e das suas necessidades de consumo, no qual Antunes (2015, p. 222-223) explica:

é preciso alterar a lógica da produção societal; a produção deve ser prioritariamente voltada para produzir valores de uso e não valores de troca. Sabe-se que a humanidade teria condições de se reproduzir socialmente, em escala mundial, se a produção destrutiva fosse eliminada e a produção social fosse voltada não para a lógica do mercado, mas para a produção de coisas socialmente úteis. Trabalhando poucas horas do dia, o mundo poderia reproduzir-se de maneira não destrutiva, instaurando um novo sistema de metabolismo societal.

Segundo: a produção de coisas socialmente úteis deve ter como critério o tempo disponível e não o tempo excedente, que preside a sociedade contemporânea (Mészáros, 1995, p. 532-36). Com isso, o trabalho social, dotado de maior dimensão humana e societal, perderia seu caráter fetichizado e estranhado, tal como se manifesta hoje e, além de ganhar um sentido de autoatividade, abriria possibilidades efetivas para um tempo livre cheio de sentido além da esfera do trabalho, o que é uma impossibilidade na sociedade regida pela lógica do capital. Até porque não pode haver tempo verdadeiramente livre erigido sobre trabalho coisificado e estranhado. O tempo livre atualmente existente é o tempo para consumir mercadorias, sejam elas materiais ou imateriais. O tempo fora do trabalho também está fortemente poluído pelo fetichismo da mercadoria.

Mas para conseguir uma redução de jornada de trabalho sem a redução de remuneração - que já era pauta dos movimentos de trabalhadores há tempos – precisa-se de um coletivo unido e forte.

Antunes (2018, p; 198) pugna pelo fortalecimento do sindicato como uma possível solução:

Do ponto de vista estratégico, se forem capazes de unir os laços de solidariedade e o sentido de pertencimento de classe, conjugando suas

ações, as entidades representativas dos trabalhadores poderão, mais do que qualquer outra força social, demolir efetivamente o sistema de metabolismo societal do capital e sua lógica destrutiva e, assim, também começar a desenhar um novo modo de vida. E os sindicatos de classe ainda poderão ter um papel de destaque nesse processo, se forem capazes de entender o século XXI e, em especial, a nova morfologia do trabalho.

Os sindicatos são importantes organizações de representação dos interesses dos trabalhadores, por isso, o investimento financeiro do governo pode readaptar as instituições a fim de combater a precarização dada pela terceirização e outras formas de trabalho liberais.

A construção de coletivos representa uma estratégia fundamental para a transformação do sofrimento e das adversidades da precarização do trabalho terceirizado em melhorias na vida dos trabalhadores e o reconhecimento de direitos dessa classe por meio de mobilizações conjuntas (JUNIOR; FERREIRA, 2018).

O enfrentamento da precarização do trabalho pela terceirização pode ser feito a partir de um debate para construção e consolidação de uma ampla articulação política ou pela elaboração e legitimação de uma nova estrutura para a organização sindical fortalecida (OLIVEIRA, 2018, p. 555).

A CUT e Força Sindical, conjunturas políticas de abertura democrática, devem atuar mais ferozmente nos desafios impostos pelos processos de terceirização e seus conhecidos efeitos em termos de precarização das condições de trabalho (MARCELINO, 2008).

A Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Auditoria do Trabalho, Associações e todos demais órgãos ligados à proteção do trabalhador, cada um com sua função, tem grande importância em cada pequeno ato para a proteção do trabalhador frente à terceirização e seus malefícios à saúde do trabalhador.

Observa-se que em novembro de 2011 foi fundado o Fórum em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização em uma audiência pública do TST, participaram as centrais sindicais, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, (ANAMATRA), a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), a Associação Latino Americana de Advogados Trabalhistas (ALAL), entidades da sociedade civil entre outros, no qual o coletivo tem por objetivo criar um coletivo para lutar pelos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras afetadas pela terceirização, além de combater o PL 4330/04 (COSTA,

2016, p. 218).

Os juízes, desembargadores e todos que participam da justiça do trabalho cumprem papel essencial para interpretar as normas trabalhistas a cada caso a fim de proteger a saúde do trabalhador como direito fundamental.

A partir da pesquisa feita por Droppa e Biavaschi (2017, p. 143), evidenciou-se que no período analisado do ano de 1982 a 2000, quando a diretriz sobre a terceirização vinha da Súmula do TST nº 331 - no qual a terceirização das relações de trabalho ora proibida pelo Enunciado nº 256 foi permitida em atividade-meio e serviços pontuais - a Justiça do Trabalho, ainda que com contradições que ficaram estampadas nessas fontes, foi o órgão de importante resistência ao processo de aprofundamento do uso da terceirização, forma de contratar de conteúdo altamente precarizado. Exemplo que deve ser registrado, da atuação da Justiça do Trabalho ao enfrentamento da precarização vinda pelo o contrato terceirizado.

Ocorre que, contrapondo a isto, repara-se que as últimas decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) estão representando uma ideia liberal que deixa tal protecionismo fundamentado na relação hipossuficiente de um trabalhador frente ao empregador apagado, visto que o próprio STF decidiu que a terceirização das relações de trabalho está de acordo com os princípios da Constituição Brasileira.

O STF está reescrevendo o direito do trabalho no Brasil, cujas visões informam uma série de decisões proferidas nos anos de 2016, 2018 e 2020 no que diz respeito aos direitos sociais, e particularmente ao direito do trabalho, o STF tem sido um verdadeiro agente desconstituente (PAIXÃO; LOURENÇO, 2020).

O Ministério Público do Trabalho e a Auditoria do Trabalho tem papel muito relevante pela saúde do trabalhador terceirizado, principalmente nas investigações de relações terceirizadas ilícitas, muitas vezes ligadas a práticas análogas a de escravo.

No sistema público, tem-se o Ministério Público do Trabalho de extrema importância para a fiscalização de terceirizações ilícitas e fraudulentas, já que sua missão, dada pelo artigo 83 da Constituição Federal é, entre outros, a defesa dos interesses sociais do trabalho (BRASIL, 1988).

Todavia, aponta-se que o enfrentamento mais eficaz dos efeitos precarizantes da terceirização é da manifestação da própria população trabalhadora

com pressão de suas organizações em todos os meios possíveis para resguardar a saúde do trabalhador. Visto que o Estado Brasileiro por meio de sua Constituição prevê e incentiva tais movimentos sociais.

Os movimentos sociais são a fonte mais poderosa de mudança social, que pode ser manifestada por meio do esforço coletivo (SCHAEFER, 2016, p. 310).

A ação coletiva dos trabalhadores – por meio de organizações de representação pelas empresas ou sindicatos – seria uma forma eficaz de combater os malefícios da terceirização, todavia, o formato da terceirização em prática no Brasil - exclusivamente pela redução de custos da produção - acaba por inviabilizar a defesa dos trabalhadores em relação à precarização e às desigualdades no mercado de trabalho (CUT, 2014, p. 28).

A Constituição Federal do Brasil de 1988 fomenta a participação da sociedade em todos os problemas sociais existentes, incentivando um espaço de resistência numa sociedade em que a política está sendo reduzida à mera gestão de dinheiro público e à proteção dos proprietários (BEVIAN, 2015, p. 338 - 339).

A própria Lei Federal nº 8.142 de 1990, que dispõe sobre a participação da comunidade na gestão do Sistema Único de Saúde e sobre as transferências intergovernamentais de recursos financeiros na área da saúde, estimula a discussão popular para a melhoria da saúde da população que ocasionam em Conferências sobre Saúde, a cada quatro anos com a representação dos vários segmentos sociais (TAVARES, 2019, p. 101).

Além de o Estado instigar a discussão entre a sociedade para a promoção da saúde no trabalho, também é responsável por adotar políticas públicas em ações governamentais visando o bem-estar e o interesse público de todos e todas da população, sendo que sua ausência é letal aos indivíduos que necessitam da proteção para ter uma vida digna.

Há uma relevância para o Estado as políticas públicas para conter a precarização da saúde do trabalhador, sendo que um grande número desses já se encontra com a saúde mental afetada pela terceirização do trabalho.

A ausência do controle político ou o poder separado da política impactam diretamente nos órgãos estatais, que transferem ou subsidiam ou terceirizam um volume crescente de funções que desempenhavam anteriormente para as forças do mercado, notoriamente volúveis e inerentemente imprevisíveis, e/ou são deixadas

para a iniciativa privada e aos cuidados dos indivíduos. (BAUMAN, 2007, p. 8).

Nesta linha, expõe Seligmann-Silva (2012, p. 109):

Na realidade brasileira, o imenso número de trabalhadores cuja saúde mental já foi afetada pela precarização do trabalho também exige que, da forma mais imediata possível, sejam instituídas políticas e ações voltadas para oferecer o tratamento, além de programas e recursos voltados à reabilitação psicossocial e, quando necessário, também profissional destes trabalhadores.(4) Torna-se, portanto, urgente a instituição de uma política pública que contemple, de modo conjunto, a prevenção, o tratamento e a reabilitação dos portadores de transtornos psíquicos relacionados ao trabalho.

No entanto, a terceirização das relações de trabalho ainda é um fenômeno, a fim de encontrarem a melhor solução para conter os efeitos que já estão visíveis ao mundo do trabalho - como os malefícios à saúde do trabalhador, deve-se ser duramente alisado.

É comum ao conhecimento sobre fenômenos novos, surgir certo paradoxo quanto ao estudo. Tem-se clara percepção de que o processo de terceirização tem produzido transformações inquestionáveis no mercado de trabalho e na ordem jurídica trabalhista no Brasil, contudo, falta a mesma clareza quanto à compreensão da exata dimensão e extensão dessas transformações, principalmente, ao ramo justralhista e seus operadores os instrumentos analíticos necessários para entender a perplexidade e submeter o processo sociojurídico da terceirização às direções essenciais do Direito do Trabalho, no qual este processo não se transforme na antítese dos princípios, institutos e regras do direito do trabalho (DELGADO, 2019, p. 544).

Todas as instituições - Estado, organizações, judiciário, sindicatos e movimentos coletivos populares - devem criar mecanismos de resistência à precarização do trabalho em consequência da terceirização do trabalho, requerendo por negociações ou imposições a igualdade entre o trabalhador diretamente contratado e o trabalhador terceirizado.

Resistir à terceirização é um compromisso de todos e todas com a alteridade, com a consideração dos outros que são seres humanos dotados de dignidade, para a efetivação de uma ordem jurídica que se justifica em construir instrumento eficaz para a realização do bem comum. (MAIOR; SEVERO, 2019, p. 765).

A equiparação salarial, a redução de jornada diferencial ao trabalhador terceirizado, ou outras pautas negociais por meio de instituições, entre outras aqui referidas são medidas salutares a fim de combater a intensificação dos males a saúde do trabalhador terceirizado.

No entanto, primeiramente, deve-se mudar a consciência, de modo a prevalecer valores humanos em vez de lucros empresariais. Por isso, a terceirização das relações de trabalho, como um fenômeno que visa o lucro empresarial descompromissada do direito fundamental à saúde dos trabalhadores terceirizados, deve ser contida.

5 CONCLUSÃO

Os novos tempos são movidos por novos modos de produção de mercadorias ou serviços fundados nos fenômenos da globalização e tecnologia avançada, especializados em produtos de qualidade aos consumidores com baixo valor em níveis de competições de mercado mundial, tal cenário impacta diretamente um dos fatores de produção, que é o trabalho humano.

O atual contexto brasileiro do mercado de trabalho é precário, movido pelo desemprego, pelo levante da ideologia liberal, no qual as rígidas normas trabalhistas protecionistas estão sendo flexibilizadas, intensificando o crescimento de novos modelos e formatos de trabalhos precarizantes - principalmente com a recente legalização da terceirização de serviços pelo ordenamento jurídico do país.

O isolamento social obrigatório vindo com a pandemia da COVID-19 em 2020, que extinguiu várias empresas, conseqüentemente, as vagas de emprego que essas empresas demandavam foram extintas, o que corroborou com que a curva decrescente da oferta de emprego intensificasse e que o governo flexibilizasse ainda mais as normas protetivas em nome da promessa de manter o emprego.

Os trabalhadores, em busca de renda para a própria subsistência e de sua família, acabam deixando sua saúde mais exposta ao passo que se submetem a cargos de condições mais precárias com menores salários. Logo, as discussões para melhores condições desses trabalhadores visam reforçar os direitos mínimos que devem ser obedecidos pelo contratante/empregador, entendendo-se tal necessidade como essencial ao Estado Social Democrático de Direito.

A terceirização é o modo de contratação no qual envolve uma relação civil com duas ou mais empresas – tendo a empresa que toma o serviço e a empresa prestadora de serviço – e uma relação trabalhista da empresa que presta serviço junto com o trabalhador, que ao fim trabalha para empresa que toma o serviço.

Ao final da década de 1970 – com ajuda da tecnologia avançando – as empresas mundiais adotam a estratégia de passar sua produção a outras empresas, que contratavam os trabalhadores – chamados de trabalhadores terceirizados.

A terceirização das relações de trabalho foi regulamentada por lei no Brasil apenas em 2017, anteriormente, prevalecia o entendimento primeiramente do enunciado nº 256 – que proibia a utilização da terceirização trabalhista, salvo

quando se trata de trabalho temporário e de serviço de vigilância - e posterior, à Súmula de nº 331 do TST foi incluída mais uma exceção a esta proibição: todas as atividades-meios da empresa, ou seja, as atividades que não são o objetivo final da atividade empresarial podem ser terceirizadas.

A Lei nº 13.429 sancionada em 2017 – chamada Lei da Terceirização - que altera a Lei nº 6.019/74 – Lei que dispunha dos trabalhadores temporários – introduziu no ordenamento jurídico a previsão, conseqüentemente, a permissão legal da empresa prestadora de serviços a terceiros destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

No entanto, foi a Lei nº 13.467/17 – conhecida como Reforma Trabalhista – que complementou e permitiu a terceirização em todas as atividades da empresa, inclusive podendo ter esse ciclo de contratos civil por mais de uma empresa, por exemplo uma quaterização.

O contrato de trabalho terceirizado gera discussão diretamente ligada à precarização do trabalho e à valorização do trabalhador humano. Por isso, o disposto na Reforma Trabalhista que tratava do contrato de trabalho terceirizado foi para a pauta para o STF verificar a constitucionalidade do instituto, o qual reafirmou a licitude de tal contratação perante a ordem jurídica e social do país pelos julgamentos das ADIs nº 5685, 5686, 5687, 5695, 5735, de relato pelo Ministro Gilmar Mendes.

A estratégia das empresas em terceirizar parte de seu processo produtivo ganhou espaço nas relações de trabalho no Brasil, modificando drasticamente e rapidamente o mundo do trabalho, corroborando para a precarização do trabalho e impactando diretamente na saúde dos trabalhadores terceirizados.

A terceirização é uma das maiores fórmulas de precarização laboral, afetando diretamente o trabalhador que se submete a esse vínculo, pois através dela há uma divisão dos trabalhadores, o aumento das taxas de desemprego, a redução salarial dos trabalhadores, o aumento das jornadas de trabalho, o aumento dos acidentes de trabalho, o afastamento da responsabilidade do empregador e o aumento da informalidade das relações de trabalho.

A presente pesquisa enfocou a saúde do trabalhador terceirizado, o qual demonstrou que os mesmos são mais prejudicados em comparação aos trabalhadores diretamente contratados devido a alguns fatores interligados que

desvalorizam o trabalho terceirizado.

A terceirização é utilizada como estratégia para a empresa obter lucro, deixando a mão de obra mais barata por meio de uma empresa prestadora de serviço que assume os encargos trabalhistas. Nisto, o trabalhador terceirizado tem sua renda menor que um trabalhador diretamente contratado pela empresa que toma seu serviço.

A empresa que intermedia a relação entre empresa tomadora de serviço e o trabalhador, além de pagar remunerações trabalhistas mais baixas, gasta menos em segurança e saúde no meio ambiente de trabalho, tal situação também está interligada ao enfraquecimento do sindicato da categoria de terceirizados para forçar as empresas a valorizarem mais seus empregados.

Os trabalhadores competem entre si para garantir uma vaga de emprego, mesmo sabendo que uma relação terceirizada que geralmente se tem vínculos efêmeros, que estão sujeitos a serem discriminados por estarem fazendo parte da categoria de terceirizados, ou até mesmo serem mais propícios a estarem em um emprego informal. Todavia, devido aos altos índices de desemprego no país, os trabalhadores se submetem ao trabalho terceirizado.

O cenário que o trabalhador empregado atualmente enfrenta é a insegurança de que a qualquer momento pode não ter uma renda fixa para se sustentar financeiramente, trazendo assim grandes preocupações, ansiedade e prejuízos à saúde mental do trabalhador – e o trabalhador terceirizado vive mais essa insegurança que os demais, assim seu tormento é ainda maior.

Neste cenário, os trabalhadores terceirizados tendem a dedicar mais do seu tempo e força no trabalho, ou seja, maiores jornadas de trabalho e intensidade no trabalho – refletindo diretamente no desgaste do corpo e da mente, aumentando a probabilidade de acidentes e doenças no trabalho.

Em um contexto de esquecimento da proteção à saúde humana – inclusive dos trabalhadores – em prol das conquistas do mercado, os fatores citados comprovam que quem está vinculado à modalidade de trabalho terceirizado terá mais riscos de prejudicar a sua saúde. Portanto, a hipótese desta pesquisa foi confirmada.

A saúde do trabalhador terceirizado é mais impactada por seu modelo de contrato do que a do trabalhador diretamente contratado pela empresa tomadora de

serviço, tendo mais probabilidade de adoecer ou estar em acidente de trabalho, isso porque tem salários mais baixos, maiores jornadas de trabalho de durabilidade e intensidade, mais sujeitos à discriminação no ambiente de trabalho, menores vínculos de trabalho, trabalhar com mais riscos no ambiente laboral.

O processo terceirizante afeta tanto o trabalhador quanto à sociedade, visto que um trabalhador terceirizado tem mais riscos de adoecer, e conforme a terceirização vai sendo mais utilizada, aumenta a probabilidade de haver mais pessoas sem produtividade laboral devido a uma saúde prejudicada.

Quanto mais trabalhadores com a saúde prejudicada pelo trabalho, acidentados ou doentes, mais prejuízos financeiros à sociedade, que tem que arcar: a) o custeio do Sistema Único de Saúde – SUS que garante tratamento e medicamento a todos as pessoas; b) o subsídio de parte do pagamento de um benefício da Previdência Social que o contribuinte usufruirá; c) a redução do giro monetário de mercadorias e serviços, onde o trabalhador acidentado reside, já que seu poder aquisitivo monetário irá ser reduzido devido ao adoecimento.

Comprovado que a terceirização das relações de trabalho traz malefícios à sociedade, como enfermidades e acidentes laborais dos membros trabalhadores, é necessário a busca de uma solução para reduzir os impactos deste fenômeno mundial, introduzindo a proteção da saúde do trabalhador como principal fundamento do trabalho humano.

O enfrentamento do problema pode estar ligado à atuação dos órgãos do Poder Judiciário, do Ministério Público, da Auditoria do Trabalho, dos movimentos sociais e sindicais, entre outros que podem aplicar os fundamentos constitucionais para proteger a saúde do trabalhador terceirizado.

Há também possíveis projetos a desenvolver para defender a saúde do trabalhador terceirizado como uma efetiva equiparação salarial com o diretamente contratado; uma redução de jornada diferencial ao trabalhador terceirizado; outras pautas negociam com a finalidade de proteger mais a saúde do trabalhador terceirizado.

A busca pela consciência da preservação dos humanos acima do capital é necessária para a conservação da vida humana e proteção da saúde e segurança no trabalho, sob a luz desta máxima – também pregada pela Constituição Federal Brasileira - o trabalho humano não existe apenas com a finalidade de fortalecer e

fomentar mais e mais lucros empresariais, porém como uma forma de engrandecer a humanidade e seus indivíduos.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Hugo Pinto de; SOUZA, Kátia Reis; PINA, Jose Augusto. Trabalho e saúde nas lutas dos operários da construção civil do Complexo Petroquímico do Rio de Janeiro. **Revista Brasileira Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 43, n. 7, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000011317>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572018000100202&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 23 jul. 2020.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da Precarização do Trabalho**: Ensaio de Sociologia do Trabalho. São Paulo. Bauru: Canal 6, 2013.
- ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho – reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ALVES, Giovanni. **Produção do capital e a degradação da pessoa humana**: notas críticas sobre a barbárie social e a precarização do homem-que-trabalha. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luis; MOTA, Daniel Pestana (organizadores). Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e neodesenvolvimento**: Choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil. São Paulo. Bauru: Canal 6, 2014.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014.
- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300407&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 20 jul. 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- ANTUNES, Ricardo. **As formas da alienação e do estranhamento no capitalismo contemporâneo**. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luis; MOTA, Daniel Pestana (organizadores). Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.
- AQUINO, Cassio Adriano Braz de. et al. Terceirização e saúde do trabalhador: uma

revisão da literatura nacional. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 16, n. 2, p. 130-142, jun. 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso: 23 jul. 20.

ARAÚJO, Anísio José da. **Paradoxos da Modernização: Terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo**. Tese apresentada à Escola Nacional e Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz, ao Centro de Estudos em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana, para obtenção do título de Doutor em Saúde Pública. Rio de Janeiro, 2001.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. Descentralización, desregulación y regulación. **Derecho Laboral**, Montevideo, n. 225, p. 248-256, 2007. p. 251.

BARREIROS, Derivai. Saúde e segurança nas pequenas empresas. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 18, n. 70, p. 25, abr./jun. 1990.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação de Mestrado do Departamento de Psicologia Social, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2000.

BARRETO, Margarida. O mundo do trabalho contemporâneo e saúde do homem que trabalha. In: VIZZACCARO-AMARAL; MOTA; ALVES (organizadores). **Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha**. São Paulo: LTr, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed., São Paulo: LTr, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **A cultura no mundo líquido moderno**: tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar Ed, 2013.

BAUMAN, Zygmunt. **Tempos líquidos**: tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 2007.

BEVIAN, Elsa Cristine. **O adoecimento dos trabalhadores com a globalização da economia e o espaço político de resistência**. 2015. 474f. Tese(Doutorado Interdisciplinar em Ciências Humanas) - Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, Florianópolis, 2015. Disponível em:<<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/172540/343430.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 16 out. 2020.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da súmula 331 do tribunal superior do trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. Dossiê: Classes sociais e transformações no mundo do trabalho. **Revista de Ciências Sociais**, v. 16, n. 1. 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.5433/2176-6665.2011v16n1p124>. Disponível em:<<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/9657>>. Acesso em: 04 set. 20.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A dinâmica da regulamentação da terceirização no Brasil e a ação dos atores sociais. *In*: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D Avila. **Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

BOURDIEU, Pierre. Contafogos. **Táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Tradução Lucy Magalhães. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1998.
BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. Disponível:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 23 jul. 2020.

BRASIL. Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho - AEAT. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho 2017**. Ministério da Fazenda et al. Brasília : MF, 2017. Disponível em:< <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/arquivos/aeat-2017.pdf>>. Acesso em: 23 out. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5>. Acesso em: 27 out. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 26.042, de 17 de dezembro de 1948**. Promulga os Atos firmados em Nova York a 22 de julho de 1946, por ocasião da Conferência Internacional de Saúde. Disponível:
<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-26042-17-dezembro-1948-455751-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 22 out. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 30 jul. 2019.

BRASIL. **Decreto-lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944**. Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/De17036.htm>. Acesso em: 15 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 08.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm>. Acesso em: 22 out. de 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.514, de dezembro de 1977.** Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm#art1>. Acesso em: 27 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 jul. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 30 jul. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF nº 324.** Teses de Controle Concentrado. Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO. Acórdão Julgamento: 30/08/2018. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioTese.asp?tipo=TCC&tese=5900>>. Acesso em: 17 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331 do TST.** Contrato de prestação de serviços. legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 Disponível em: <www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 30 jul. 2019.

BRASIL. TST - Tribunal Superior do Trabalho. **Normas.** Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/normas>>. Acesso em: 29 nov. 2020.

BRENDA, Laura. Terceirização: um disfarce que adocece e mata. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **RESISTÊNCIA III: O direito do trabalho diz não à Terceirização.** São Paulo: Expressão Popular, 2019, p. 593-596.

CAMINO, Carmen. Autonomia da vontade no direito do trabalho (do chão de fábrica ao serviço público). 2010. 120f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2010.

CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e saúde no trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas.** Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** 2. ed., Coimbra: Almedina, 1998.

CASSAR, Volia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma**

trabalhista. Rio de Janeiro. Forense. São Paulo: Método, 2017.

CIARLINI, Alvaro Luis de A. S. **Direito à saúde – paradigmas procedimentais e substanciais da Constituição**, 1ª edição. São Paulo: Saraiva, 2013.

COELHO, Elaine D'Avila. O projeto de lei complementar nº 30/2015 sobre a terceirização e as consequências para os trabalhadores brasileiros. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'Avila. **Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo. Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

CONJUR. **Trabalhador que presta serviços a banco como terceirizado não é bancário**. [S. l.], 18 ago. 2020. Disponível em: <https://jusdecisum.com.br/1a-turma-afasta-responsabilidade-subsidiaria-da-uniao-em-obrigacoes-trabalhistas/>. Acesso em: 20 out. 2020.

CORRÊA, Darcísio. **A Construção da Cidadania: Reflexões Histórico-Políticas**. Ijuí: Editora Unijuí, 1999.

COSTA, Graça. A luta contra a terceirização sem limites. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'Avila. **Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo. Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

COSTA, Marcelo; PAGANI, Marcella. Direito do trabalho em tempos de pandemia: um framework para lidar com os desafios socioeconômicos da COVID-19 no Brasil. In: **Revista TST**, São Paulo, vol. 86, no 2, abr/jun 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/175937/2020_rev_tst_v0086_n0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 set. 2020.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização acidentalidade (morbidez) o trabalho: uma estreita relação dilacera a dignidade humana e desafia o direito**. Dissertação de mestrado. Belo Horizonte: FDUFG, 2014.

CUNHA, J. P. P.; CUNHA, R. E. Sistema Único de Saúde: Princípios. In: BRASIL, Ministério da Saúde. Gestão Municipal de Saúde. **Textos básicos**. Rio de Janeiro: Ministério da Saúde, 2001. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvsmis/publicacoes/gestao_municipal_de_saude.pdf>. Acesso em: 21 out. 2020.

CUNHA, Yuri Rodrigues da. **Terceirização, reforma do estado e limites do sindicalismo**. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL LUTAS SOCIAIS NA AMÉRICA LATINA, 5, set. 2013, Londrina. Anais... Londrina: UEL, 2013, p. 172-189. Disponível em: <www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/v13_yuri_GIII.pdf>. Acesso em: 13 out. 2020.

CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 22 jul. 2020.

DALLARI, Sueli Gandolfi. O direito à saúde. **Revista Saúde Pública**, São Paulo , v. 22, n. 1, p. 57-63, Feb. 1988 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101988000100008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 nov. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89101988000100008>.

DALLARI, Sueli Gandolfi. **O Direito Sanitário na Constituição Brasileira de 1988**: normatividade, garantias e seguridade social, Série Direito e Saúde. Brasília: Organização Pan-Americana de Saúde: Escritório Regional da Organização Mundial de Saúde: Representação do Brasil, 1994, n. 4, 40 p.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª edição ampliada. São Paulo: Cortez Editora, 1994.

DEJOURS. **Os Estados Brasileiros e o Direito à Saúde**. São Paulo: HUCITEC, 1995.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas. *In: Revista TST*, Brasília, vol. 80, n 3, jul/set 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/71080/004_delgado_amorim.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 31 ago. 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim: o valor social da livre iniciativa e a função social da empresa. *In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D Avila. Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade*. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves; ASSIS, Carolina Di; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. *In: Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 171-191, jul. 2020. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55886/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-171-191.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 10 set. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. *In: DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. Constituição da República e Direitos Fundamentais - dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 45.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019.

DELGADO. Gabriela Neves; AMORIM. Helder Santos. **Os limites constitucionais**

da terceirização. 1 ed. São Paulo: LRT, 2014.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Anuário da saúde do trabalhador.** São Paulo : DIEESE, 2016. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/anuario/2016/Anuario_Saude_Trabalhador.pdf>. Acesso em: 23 out. 2020.

DIEESE. **Estudos e Pesquisas n° 74:** O mercado de trabalho assalariado rural brasileiro. São Paulo, 2014. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2014/estpesq74trabalhoRural.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

DIEESE. **Nota Técnica n° 172:** Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2020.

DIEESE/CUT. **Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha.** São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.sinttel.org.br/downloads/dossie_terceirizacao_cut.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2020.

DROPPA, Alisson; BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização e a Justiça do Trabalho: relato de uma experiência. SPERANZA, Clarice Gontarski; DROPPA, Alisson (Orgs.). **Mundos do Trabalho: campo de estudos em transformação.** Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2017.

DRUCK, Maria da Graça. A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização. *In:* TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D Avila. **Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade.** São Paulo. Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

DRUCK, Maria da Graça. **A precarização social do trabalho no Brasil:** uma proposta de construção de indicadores. Salvador: CRH/UFBA/CNPq, 2010.

DRUCK, Maria da Graça. A terceirização sem limites: mais precarização e riscos de morte aos trabalhadores. *In:* FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Saúde e segurança do trabalho no Brasil.** Brasília : Gráfica Movimento, 2017.

DRUCK, Maria da Graça. Entre os que permaneceram trabalhando em atividades consideradas essenciais na pandemia, uma grande parte é de terceirizados. **Revista Poli Saúde Educação Trabalho.** Ano XIII. N° 73 set/out 2020.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica** – um estudo crítico do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo, 1999.

DRUCK, Maria da Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Cad. CRH,** 2011, vol.24, n.spe1, pp.37-57. ISSN 0103-4979.

<https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>.

DUTRA, Renata Queiroz. Call centers no Brasil: Um vitrine do mundo do trabalho após eventual aprovação do plc nº 30/2015?. *In*: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D Avila. **Precarização e Terceirização**: faces da mesma realidade. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

DUTRA, Renata; FILGUEIRAS, Vitor. **A terceirização no STF e a utopia da direita, por Renata Dutra e Vitor Filgueiras**. Jornal GGN. 2020. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/artigos/a-terceirizacao-no-stf-e-a-utopia-da-direita-por-renata-dutra-e-vitor-filgueiras>. Acesso em: 17 jul. 2020.

ESTADÃO. **Vigilantes terceirizados do Metrô de SP estão há 4 meses sem salários**. [S. l.], 26 ago. 2020. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/vigilantes-terceirizados-do-metro-de-sp-estao-ha-4-meses-sem-salarios/>. Acesso em: 20 out. 2020.

FARIA, Maria da Graça Druck de. **Terceirização: (des) fordizando a fabrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia**. 1995. 271f. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/280279>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

FERRAJOLI, Luigi. **Los fundamentos de los derechos fundamentales**. Madrid: Editora Trotta. 2009.

FIESP - FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Análise Setorial Setor de Bicicletas** (relatório). São Paulo, 13 fev. 2009. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/11838323-Analise-setorial-setor-de-bicicletas-fiesp.html>>. Acesso em: 3 out. 2020.

FIGUEIREDO, Marcelo. **A face oculta do ouro negro**: Trabalho, saúde e segurança na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos. Niterói. Editora da UFF, 2001. FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CARVALHO, Sarah de Araújo. A ocultação do adoecimento laboral no Brasil. *In*: FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTE, Sávio Machado. **Terceirização**: debate conceitual e conjuntura política. *In* **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, Janeiro a Junho de 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/download/25699/13875/>>. Acesso em: 18 set. 2020.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Terceirização e trabalho análogo ao escravo: estreita

relação na ofensiva do capital. *In* TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D Avila. **Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 4.ed. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2003.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, Dec. 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 23 jul. 2020.

GANDON, Ricardo de Paula. Terceirização e “Pejotização”. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **RESISTÊNCIA III: O direito do trabalho diz não à Terceirização**. São Paulo: Expressão Popular, 2019, p. 647-654.

GIMENEZ, Denis Maracci; KREIN, José Dari. Terceirização e o desorganizado mercado de trabalho brasileiro. TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D Avila. **Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo. Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. Florianópolis: UFSC, 2008.

GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**, 19ª edição. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2012.

GORZ, André. **Da aptidão ao tempo livre**. CEPAT Informa, Curitiba, n. 51, jun. 1999.

GRECCO, Denise Borbarelli. Supressão das férias na terceirização. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **RESISTÊNCIA III: O direito do trabalho diz não à Terceirização**. São Paulo: Expressão Popular, 2019, p. 677-683.

GUSMÃO, Xerxes. Terceirização - Salário do empregado e do terceirizado. *In*: JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. Terceirização 4.0 e as plataformas eletrônicas. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **RESISTÊNCIA III: O direito do trabalho diz não à Terceirização**. São Paulo: Expressão Popular, 2019, p. 727-743.

HARVEY, David. **Condição Pós-moderna**. 14.ed. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **Pesquisa Nacional de Saúde 2013 Indicadores de Saúde e Mercado de Trabalho Brasil e Grandes Regiões**. Coordenação de Trabalho e Rendimento. - Rio de Janeiro : IBGE, 2016. Disponível em: < <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv97329.pdf>>. Acesso em: 01

out. 2020.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **Síntese de indicadores sociais uma análise das condições de vida da população brasileira.** 2018. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101629.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2020.

JUNIOR, Sergio Dias; FERREIRA, João Batista de Oliveira. Sujeito em terceiro plano: uma reflexão crítica acerca da articulação entre a dinâmica da terceirização e processos de subjetivação. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 18, n. 2, p. 381-389, jun. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.14177>. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572018000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 23 jul. 2020.

KRAUT, Jorge Alfredo. **Los Derechos de los Pacientes.** Buenos Aires: Abeledo Perrot, 1997.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005.** 2007. 329p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/285517>>. Acesso em: 04 set. 20.

KROST, Oscar. “Terceirização” no segmento têxtil/vestuário em Blumenau/SC: “faccionando” atividades e sujeitos. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **RESISTÊNCIA III: O direito do trabalho diz não à Terceirização.** São Paulo: Expressão Popular, 2019, p. 525-531.

LAZZARIN, Sonilde K. O impacto da terceirização na saúde e na segurança do trabalhador: reflexos na seguridade social. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **RESISTÊNCIA III: O direito do trabalho diz não à Terceirização.** São Paulo: Expressão Popular, 2019, p. 603-610.

LEAL, Rogério Gesta. **Direitos Humanos no Brasil: desafios à democracia.** Porto Alegre: Livraria do Advogado; Santa Cruz do Sul: EDU-NISC, 1997.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 11 ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2019.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. As LER/DORT e as novas formas de precarização do trabalho. *In*: VIZZACCARO-AMARAL; MOTA; ALVES (organizadores). **Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha.** São Paulo: LTr, 2012.

LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. **Direito do Trabalho e Ideologia.** Tradução: Antônio Moreira. 5a edição. Portugal: Livraria Almedina, 2001.

LOURENCO, Edvânia Ângela de Souza. Terceirização: a destruição de direitos e a destruição da saúde dos trabalhadores. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 447-

475, set. 2015. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300447&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 23 jul. 2020. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.032>.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Conclusão: Por que resistir á terceirização? ou: há terceirização lícita?. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **RESISTÊNCIA III: O direito do trabalho diz não à Terceirização**. São Paulo: Expressão Popular, 2019, p. 761-765.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Que a doença nos cure: há esperança?. **Rev. Trib. Reg. Trab.** 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 235-246, jul. 2020. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55983/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-235-246.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 set. 20.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Terceirização e a sociedade dos "ilustres desconhecidos"**: O que se pretende com a terceirização é exatamente a transformação do trabalhador em um número. Carta Maior. 03/06/2015. Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Estado-Democratico-de-Direito/Terceirizacao-e-a-sociedade-dos-ilustres-desconhecidos-/40/33646>>. Acesso em: 22 jul. 20.

MANDARINI, Marina Bernardo; ALVES, Amanda Martins e STICCA, Marina Greghi. Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Rev. Psicol.**, Organ. Trab. [online]. 2016, vol.16, n.2, pp. 143-152. ISSN 1984-6657. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1984-66572016000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 22 jul. 2020.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A Logística da Precarização**: terceirização do trabalho na Honda do Brasil. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **Enfrentamento, conciliação e resistência na CUT e na Força Sindical**: como as centrais enfrentam a terceirização. Londrina: III Simpósio Lutas Sociais na América Latina, UEL, 2008a. Disponível em: <<http://www.uel.br/grupopesquisa/gepal/terceirosimposio/paulamarcelino.pdf>> Acesso em: 23 jul. 2020.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **Terceirização e ação sindical: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil**. 2008. 373 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008. p. 312-313.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAYER, Luiz Rafael. **Funcionário Público - Acidente em serviço**: PROCESSO PR NQ 1535/77 Presidência da República - Consultoria-Geral da República - E.M. nQ L-145, de 27 de maio de 1977. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/download/42622/41351>>. Acesso em: 15 out. 2020.

ME - Ministério da Econômica. **Relatório de Análise de Acidente de Trabalho Rompimento da barragem B I da Vale S.A. em Brumadinho/MG em 25/01/2019**. Setembro de 2019. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/portal/images/SST/SST_acidentes_de_trabalho/Relatorio_Analise_Acidentes_SAMARCO-BRUMADINHO.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2020.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador**: Responsabilidades legais, dano material, dano moral e dano estético. 5ª Edição. São Paulo: LTr, 2008.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador**: Responsabilidades legais, dano material, dano moral e dano estético. São Paulo: LTr, 2004.

MELO, Raimundo Simão de. **O papel da OIT em 100 anos de existência e a importância das Convenções 148 e 155 sobre saúde, segurança e meio ambiente do trabalho**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 45, n. 205, p. 163-178, set. 2019.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho**: Direito Fundamental. São Paulo: LTr, 2001.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1998. 4 t.

MONTEIRO, Antonio Lopes; SOUZA, Roberto Fleury de. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**, 9th edição, São Paulo. 2019.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MOTTA, Maiara; AGAPITO, Leonardo Simões. Formas contemporâneas de trabalho escravo: análise de alguns casos práticos frente a terceirização. *In: IV seminário Internacional do NETPDH-Formas Contemporâneas de Trabalho Escravo*. Unesp. França; 2015. p. 101-111. Disponível em: <franca.unesp.br/Home/Pos-graduacao/Direito/e-book-gt1b-final.pdf>. Acesso: 22 jul. 2020.

MOUTINHO, Laura. Ministro do STF suspende ações trabalhistas contra a Petrobras (PETR4). *In: Ministro do STF suspende ações trabalhistas contra a Petrobras (PETR4)*. [S. I.], 20 out. 2020. Disponível em:

<https://www.sunoresearch.com.br/noticias/stf-suspende-acoes-trabalhistas-petrobras-petr4-terceirizacao/>. Acesso em: 20 out. 2020.

MTe. Ministério do Trabalho em Emprego. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 17 jul. 2020.

MTPS, 2015. **Estratégia Nacional para Redução dos Acidentes do Trabalho 2015- 2016**. Disponível em: <anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_2016_14120161355237055475.pdf>. Acesso em: 01 out. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29° edição. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011.

NETTO, Paulo Roberto. **Alexandre suspende decisão do TST que responsabiliza Petrobras por terceirizados**. [S. l.], 9 set. 2020. Disponível em: <https://www.terra.com.br/economia/alexandre-suspende-decisao-do-tst-que-responsabiliza-petrobras-por-terceirizados,fb327f5a841a94827af84be3b0474483e2v3jqvf.html>. Acesso em: 20 out. 2020.

OLIVEIRA, Ricardo Gonçalves de. Regulamentação da terceirização no Brasil: novas configurações das relações de trabalho, novos desafios à ação sindical. Século XXI: **Revista de Ciências Sociais**, v. 8, n. 2, p. 519-562, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/seculoxxi/article/view/36153>>. Acesso em: 23 jul. 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2014.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: 1948. Disponível em: <<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>>. Acesso em: 22 out. 2020.

ORTEGA, Fita. **Límites legales a la jornada de trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999.

PADILHA, Valquíria. Nojo, humilhação e controle na limpeza de shopping centers no Brasil e no Canadá. **Cad. CRH** [online]. 2014, vol.27, n.71, pp.329-346. ISSN 0103-4979. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792014000200008>. Disponível em: <scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792014000200008&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 22 jul. 20.

PAGNONCELLI, Dernizo. **Terceirização & Parceirização**: Estratégias para o sucesso empresarial. Rio de Janeiro: D. Pagnoncelli, 1993.

PAGNONCELLI, Dernizo. **Terceirização e parceirização**: estratégias para o sucesso empresarial. Rio de Janeiro: Editora JB, 1983.

PAIXÃO, Cristiano; FILHO, Ricardo Lourenço. **O STF e o Direito do Trabalho**: as três faes da destruição. Disponível:
https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-stf-e-o-direito-do-trabalho-as-tres-fases-da-destruicao-29062020. Acesso em: 14 jul. 2020.

PARRA, Antonio Yepes. **El Derecho a la Salud**. La Necesidad de Repensar los Derecho Sociales. Revista Cubana de Salud Pública, nº 25(2), p. 112-122, 1999.

PESSOA, André Magalhães; SOUZA, Ilan Fonseca de. **Tutelas de urgência no direito ambiental do trabalho**: preservação da vida dos trabalhadores. In: FILGUEIRAS, Vítor Araújo. Saúde e segurança do trabalho no Brasil. Brasília : Gráfica Movimento, 2017.

POCHMANN, Márcio. **O mito da grande classe média**. São Paulo. Boitempo. 2014.

POCHMANN, Márcio. **Sindeepres**: as relações do trabalho terceirizado. Seminário 20 anos de terceirização no Brasil. Sindeepres, 2012. 19p. Disponível em:
<https://www.diap.org.br/images/stories/terceirizacao_nobrasil.pdf>. Acesso em: 1 set. 2020.

RABELO, Laís Di Bella Castro; CASTRO, Marcelle La Guardia Lara de; SILVA, Julie Micheline Amaral. **Dublês do setor elétrico: reflexões sobre identidade e trabalho terceirizado**. **Rev. Psicol.**, Organ. Trab., Brasília , v. 16, n. 2, p. 166-175, jun. 2016 . DOI: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.2.647>. Disponível em
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 23 jul. 2020.

RIOS, Mino Correia; GONDIM, Sônia Maria Guedes. **Contratos psicológicos e terceirização**: um estudo das relações entre vínculos e as práticas de gestão de pessoas. **Organ. Soc.**, Salvador , v. 17, n. 55, p. 689-703, Dec. 2010 . DOI: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302010000400006>. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302010000400006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 23 jul. 2020.

SAAD, Teresinha L. P. **Responsabilidade civil da empresa nos acidentes de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SANCHES, Ana. Terceirização e a ação sindical no setor financeiro. In: **XI Encontro Nacional da ABET**: a crise mundial e os dilemas do trabalho. Campinas, 2009 (mimeo).

SANTOS, Anselmo Luis dos Santos. BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização no contexto da reconfiguração do capitalismo contemporâneo: a dinâmica da construção da súmula nº 331 do TST. **Rev. TST**, Brasília, vol. 80, nº 3, jul/set 2014. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/71081/001_santos_biavaschi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 4 set. 20.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**: do pensamento único ao universal. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. Algumas considerações sobre o direito fundamental à proteção e promoção da saúde aos 20 anos da Constituição Federal de 1988. **Revista de Direito do Consumidor**, n. 67, 2008, p. 125-172. Disponível em:

http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/processoAudienciaPublicaSaude/anexo/O_direito_a_saude_nos_20_anos_da_CF_coletanea_TAnia_10_04_09.pdf. Acesso em: 19 nov. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional [recurso eletrônico]. 11ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SCHAEFER, Ricardo T. **Fundamentos de Sociologia**. 6a edição. AMGH Editora Ltda. Porto Alegre. 2016. 9788580555714. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580555714/>>. Acesso em: 23 jul. 2020.

SCHWARTZ, Germano André Doederlein. **Direito à saúde**: efetivação em uma perspectiva sistêmica. Livraria do Advogado Editora. Porto Alegre, 2001.

SCLIAR, Moacyr. **História do conceito de saúde**. Physis, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 29-41, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312007000100003>.

Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73312007000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 nov. 2020.

SELIGMANN-SILVA, Edith. A precarização contemporânea: a saúde mental no trabalho precarizado. In: VIZZACCARO-AMARAL; MOTA; ALVES (organizadores). **Trabalho e estranhamento**: saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012.

SHERAFAT, Felora. **Produtividade na Ótica do Trabalhador**: uma Análise dos aspectos que afetam o desempenho, criatividade e auto-estima dos funcionários no ambiente de trabalho. Dissertação de Mestrado, Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas, da Universidade Federal de Santa Catarina. 2002. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/83395>>. Acesso em: 14 dez. 2020.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Limitação do tempo de trabalho e proteção à saúde dos trabalhadores: uma análise dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol

In: VIZZACCARO-AMARAL; MOTA; ALVES (org.). **Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha**. São Paulo: LTr, 2012.

SILVA, Selma Cristina. FRANCO, Tânia. Flexibilização do trabalho: vulnerabilidade da prevenção e fragilidade sindical. *In*: DRUCK, Maria da Graça. FRANCO, Tânia (Org.) **A Perda da razão social do trabalho – terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

SILVIA, Débora Gemina. **O custo do desenvolvimento: Terceirização de risco nas plataformas da petrobras**. Monografia. (TTC) - Faculdade de Direito da Univerisadde de Brasilia - UnB. 2013. Disponível em: <https://bdm.unb.br/bitstream/10483/6855/1/2013_DeboraGemimaSilva.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2020.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. Convenções da organização internacional do trabalho em matéria de saúde e segurança do trabalhador. *In*: ROCHA, Cláudio Jannotti da el at (organizadores. **Os instrumentos normativos : tratados e convenções internacionais volume 3**. –1.ed. –São Paulo : Tirantlo Blanch, 2020.

SOUZA, Carlos Augusto Vaz de. **Análise de acidentes de trabalho em indústrias de processo contínuo: estudo de caso em uma refinaria de petróleo de Duque de Caxias, RJ**. 2000. 106 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: <<https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/4959>>. Acesso em: 23 jul. 2020.

STF. **1ª TURMA AFASTA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA UNIÃO EM OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**. [S. l.], 8 set. 2020. Disponível em: <https://jusdecisum.com.br/1a-turma-afasta-responsabilidade-subsidiaria-da-uniao-em-obrigacoes-trabalhistas/>. Acesso em: 20 out. 2020.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **O procedimento sumaríssimo no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

TEIXEIRA, Mariana Furlan. **Do meio ambiente do trabalho: estudo sobre seus principais aspectos e instrumentos de proteção**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2016.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D Avila. **Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo. Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; KREIN, José Dari. A terceirização e o trabalho precário na indústria: percepção de mulheres e homens terceirizados. *In*: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; COELHO, Elaine D Avila. **Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo. Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 1 ed. São Paulo. LTr, 2015.

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 37, n. 67, p. 117-144, jan./jun. 2003. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/73293>>. Acesso em: 04 set. 2020.