

CAIO ANDREOLI

PSICOLOGIA, DIREITOS E GESTÃO: UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS DA
TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO SOBRE A SAÚDE E SEGURANÇA DO
TRABALHADOR SUBCONTRATADO NO BRASIL

SÃO PAULO

2022

CAIO ANDREOLI

Versão Original

PSICOLOGIA, DIREITOS E GESTÃO: UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS DA
TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO SOBRE A SAÚDE E SEGURANÇA DO
TRABALHADOR SUBCONTRATADO NO BRASIL

Monografia apresentada à Escola
Politécnica da Universidade de São
Paulo para a obtenção do título de
Especialista em Engenharia de
Segurança do Trabalho

SÃO PAULO

2022

Dedico este trabalho a todos os
trabalhadores terceirizados.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais por financiarem meus estudos acadêmicos e apoiarem incondicionalmente em minhas escolhas.

Agradeço a minha companheira Nathália, pela ajuda emocional e incessante durante as dificuldades apresentadas para alcançar meus objetivos e auxílios para execução deste trabalho.

Por fim, agradeço meu ex-chefe, colega de profissão e amigo Thiago, por me apontar a realidade vivida pelos trabalhadores terceirizados.

“O trabalho não desonra nenhum homem, mas ocasionalmente os homens desonram o trabalho.”

Ulysses Simpson Grant

RESUMO

ANDREOLI, Caio. **Psicologia, direitos e gestão**: um estudo sobre os impactos da terceirização do trabalho sobre a saúde e segurança do trabalhador subcontratado no Brasil. 2022. 73f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Programa de Educação Continuada, Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

O processo de terceirização do trabalho se intensificou com a demanda por competitividade no cenário global das empresas, que adotam esta medida para reduzir seus custos operacionais e atender as demandas mundiais dos modelos administrativos contemporâneos. A subcontratação sofreu mudanças com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 torna-se possível a terceirização das atividades-fim das empresas, ampliando a diversidade de ambiente laborais em que estes trabalhadores estão inseridos. Para compreender os possíveis efeitos à saúde e segurança destes trabalhadores, foi realizado um levantamento bibliográfico e estatístico no Brasil para entender as motivações deste fenômeno, suas consequências e a situação destes operários, a fim de observar os efeitos da terceirização sobre o funcionário prestador de serviço, as leis que regentes sobre as modalidades especiais de trabalho e os fatores que podem influenciar a concretização de acidentes. Para estabelecer os fatores agravantes da saúde e segurança do funcionário subcontratado foram relacionadas a pirâmide de Maslow, a teoria de campo e o hexágono das falhas humanas associadas aos dados obtidos na pesquisa de campo. A associação das teorias com a realidade precária do trabalho terceirizado sustentam a hipótese do agravamento de sua condição de saúde e segurança laboral, sustentada pelos números obtidos na pesquisa, onde 65,73% dos trabalhadores terceirizados não são satisfeitos com sua colocação e 46,07% deles já deixaram de receber seus direitos trabalhistas. Em resposta à problemática é proposto a integração entre as equipes de saúde e medicina do trabalho da contratante e da tomadora de serviço busca promover melhorias de qualidade de vida e trabalho ao terceirizado. Conclui-se que é possível reduzir os impactos da terceirização sobre a

saúde e segurança dos trabalhadores com medidas de gestão integrada entre as empresas.

Palavras-Chave: Impactos da terceirização. Terceirização. Isonomia.

ABSTRACT

ANDREOLI, Caio. **Psychology, rights and management:** a study on the impacts of outsourcing of work on the health and safety of subcontracted workers in Brazil. 2022. 73f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Programa de Educação Continuada, Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

The process of outsourcing jobs has intensified with the demand for competitiveness in the global scenario of companies, that adopt this measure to reduce their operating costs and meet the worldwide demands of contemporary administrative models. The subcontracting has undergone changes with the enactment of Law No. 13,467/2017, it becomes possible to outsource the end-activities of companies expanding the diversity of work environments in which these workers are inserted. To understand the possible health and safety effects of these workers, a bibliographic and statistical survey was conducted in Brazil to understand the motivations of this phenomenon, their consequences and the situation of these workers, in order to observe the effects of outsourcing on the service-providing employee, the laws that regents on the special modalities of work and the factors that can influence the realization of acidentes. To establish the aggravating factors of the health and safety of the subcontracted employee were related to the Pyramid of Maslow, the field theory and hexagon of human failures associated with the data obtained in field research. The association of theories with the predatory reality of outsourced work supports the hypothesis of worsening of their occupational health and safety condition, supported by the figures obtained in the survey, where 65.73% of outsourced workers are not satisfied with their placement and 46.07% of them have already stopped receiving their labor rights. In response to the problem, it is proposed the integration between the health and medicine teams of the contractor's work and the service taker seeks to promote improvements in quality of life and work to the outsourced. It is concluded that it is possible to reduce the impacts of outsourcing on the health and safety of workers with integrated management measures between companies.

Keywords: Impacts of outsourcing. Outsourcing. Isonomy.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Pirâmide de Maslow	37
Figura 2 – Ilustração da teoria de campo	38
Figura 3 – Hexágono da falha humana.....	40

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Respostas da pesquisa sobre sentimento de substituição no trabalho.....	47
Gráfico 2 – Respostas da pesquisa sobre recebimento de salário atrasado.	48
Gráfico 3 – Respostas da pesquisa dos trabalhadores terceirizados sobre recebimento de salário atrasado.....	49
Gráfico 4 – Respostas da pesquisa dos trabalhadores não terceirizados sobre recebimento de salário atrasados.	49
Gráfico 5 – Resposta da pesquisa sobre os trabalhadores que recebem regularmente seus direitos trabalhistas.	50
Gráfico 6 – Respostas da pesquisa sobre a representatividade dos trabalhadores pela CIPA ou comissão de representatividade.	50
Gráfico 7 – Trabalhadores que deixaram de informar acidentes para a empresa.	51
Gráfico 8 – Respostas da pesquisa sobre o atendimento das necessidades fisiológicas dos trabalhadores.....	55
Gráfico 9 – Respostas da pesquisa sobre o atendimento das necessidades fisiológicas dos trabalhadores.....	57
Gráfico 10 – Respostas da pesquisa sobre o recebimento de EPIs adequados e em periodicidade efetiva.	59

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resultados do formulário.	45
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Normas Reguladoras e treinamentos obrigatórios.....	28
Quadro 2 – Aplicações da pirâmide de Maslow no ambiente laboral	38
Quadro 3 – Fatores que agravam as falhas humanas.....	58

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho

CIMPA – Comissão Interna Multi-empresarial de Prevenção de Acidentes

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis de Trabalho

DDS – Diálogo de Segurança

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

GES – Grupo de Exposição Similar

GR – Grupo de Risco

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Ciências

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

NHO – Norma de Higiene Ocupacional

NIT – Normas Internacionais do Trabalho

NR – Norma Regulamentadora

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PGR – Plano de Gerenciamento de Riscos

PIDESC – Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

RAT – Relatório de Acidente de Trabalho

SSO – Saúde e Segurança Ocupacional

SST – Saúde e Segurança do Trabalho

USP – Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	17
1.1 OBJETIVOS.....	18
1.2 JUSTIFICATIVA	18
2. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	19
2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA	19
2.2 COMPREENDENDO A TERCEIRIZAÇÃO	20
2.3 CONSEQUENCIAS DA SUBCONTRATAÇÃO	21
2.4 ESTATÍSTICAS.....	24
2.5 SUBNOTIFICAÇÕES	25
2.6 ASPECTOS LEGAIS E RESPONSABILIDADES	26
2.6.1 Legislação e normas	26
2.6.2 Aspectos legais e responsabilidades.....	29
2.6.2.1 Norma Regulamentadora 01	29
2.6.2.2 Norma Regulamentadora 05	30
2.6.2.3 Norma Regulamentadora 24	32
2.6.2.4 Lei n. 13.467/2017 - Lei da terceirização.....	33
2.6.2.5 Normas Internacionais do Trabalho	34
2.7 FATORES DE INFLUÊNCIA AOS ACIDENTES	36
2.7.1 Hierarquia das necessidades	36
2.7.2 Teoria do campo.....	38
2.7.3 Multitarefas	39
2.7.4 Hexágono da falha humana.....	40
3. METODOLOGIA	42
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	44
4.1 DIFICULDADES METODOLÓGICAS.....	44

4.2 RESULTADOS DO FORMULÁRIO	44
4.3 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO AMOSTRAL E NÍVEL DE CONFIANÇA	46
4.4 A REALIDADE DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO	46
4.5 CONSEQUÊNCIAS	52
4.5.1 Para a tomadora de serviços.....	52
4.5.2 Consequências para o trabalhador terceirizado	53
4.5.3 Consequências para a sociedade	54
4.6 CONDIÇÕES AGRAVANTES	54
4.6.1 Agravos psicológicos	55
4.6.2 Aumento da exposição	57
4.7 DIREITOS E DEVERES	59
4.7.1 Direitos do trabalhador terceirizado	59
4.7.2 Deveres da contratante	61
4.7.3 Deveres da tomadora de serviços	62
4.8 PROPOSTAS DE GESTÃO E ADEQUAÇÃO	63
4.8.1 Gestão integrada	63
5 CONCLUSÃO	66
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
APÊNDICE A	72

1. INTRODUÇÃO

A intensificação da globalização e a consolidação da internacionalização do mercado mundial fez com que as empresas buscassem maneiras cada vez mais competitivas produzir, reduzindo de custos, trazendo mudanças na estruturação dos espaços laborais, da gestão e modelos administrativos que buscam focar investimentos e esforços nas atividades primárias do empreendimento, tornando equipes e espaços menores e mais baratos (MANDARINI, *at al.*, 2015).

A adoção desses novos modelos resultou em formas flexíveis de trabalho, na mudança das relações laborais e em novas formas de organizar a produção e os próprios trabalhadores (Lima, 2010). A execução de tarefas secundárias, principalmente de manutenção predial, limpeza e logística (interna e externa) criou uma lacuna no mercado para criação de novas modalidades de trabalho e seguimento de serviços, conhecido no Brasil como terceirização.

Dentre as novas formas de contratação, podemos elencar o trabalho temporário, eventual, em tempo parcial e a terceirização. Um levantamento realizado nas empresas situadas no país, aponta que entre as modalidades especiais de contratação, a terceirização é a mais recorrente no território nacional, contemplando 18,9% dos empregos formais (IBGE, 2015).

Constata-se que as pessoas submetidas a este regime de trabalho têm suas responsabilidades ampliadas e uma menor relação com o produto fabricado, impactando prejudicialmente na saúde física e mental, desencadeando doenças do trabalho, principalmente as relacionadas ao estresse (MANDARINI, *at al.*, 2015; Santos et al., 2009). Estudos também apontam maior índice de acidentes e falta de treinamento entre colaboradores terceirizados, indicadores de desempenho menores e falta de identificação com a empresa em que atuam, além de menor vínculo com o posto de trabalho, acarretando em maior rotatividade de profissionais (MANDARINI, *at al.*, 2015; Azevedo, 2014; Petean et al., 2014).

A gestão de saúde e segurança ocupacional (SSO) das empresas que ofertam os serviços de terceirização apresentam dificuldades para gerir diferentes sítios laborais, enfrentando problemas de gestão, acessibilidade, padronização e aderência aos programas de preservação da saúde e segurança do trabalho, pois a maior parte

dos modelos de gestão de SSO foram desenvolvidos para empresas centralizadas em um local ou região (HEIKKILÄ et al., 2010).

1.1 OBJETIVO

Avaliar como a terceirização impacta as condições de trabalho e exposição aos riscos ocupacionais e propor mecanismos de gestão dos trabalhadores subcontratados que melhorem as condições socioeconômicas, de saúde e segurança no ambiente laboral, pela tomadora de serviços, a agência terceirizadora e sua união.

1.2 JUSTIFICATIVA

Se faz necessário entender a relação do processo de terceirização do trabalho e seus impactos sobre a saúde e segurança do trabalhador para propor adequações nos modelos de gerenciamento de riscos considerando os desafios atuais das empresas prestadoras e tomadoras de serviços e também dos trabalhadores.

2. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

O modelo de terceirização que é empregado hoje teve origem nos Estados Unidos entre o final da década de 1930 e ao longo da década de 1940, durante a segunda guerra mundial, para atender as necessidades da indústria armamentista, que enfrentava dificuldades para atender a demanda de armamentos durante o período, delegando suas atividades para outras empresas, findando suprir a demanda e a falta de capacidade de lidar com o grande volume de produção (Carvalho e Bird, 2015).

De acordo com Miranda (2006) a expansão desta categoria de trabalho tomou proporções globais a partir da década de 1970, com o avanço de modelos de gestão mais competitivos de produção que destacam a redução de custos e aumento da qualidade produtiva, conhecido como “sistema toyotista”. Ainda de acordo com o autor, sustentado pelo enfrentamento à crise econômica, processos de modernização produtiva, embasado em políticas neoliberais de abertura do mercado (processo oriundo da globalização), a abertura dos mercados nacionais, redução da intervenção estatal (reformas trabalhistas, tributárias e privatizações), desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho, foram difundidas pelo mundo.

De acordo com Lourenço (2015) A partir do governo Collor de Mello, no Brasil, foram taxados como custos, riscos empresariais e políticas impeditivas ao desenvolvimento econômico, os direitos dos trabalhadores e políticas socioambientais. Desde a “era Collor” até o sancionamento da Lei n. 6.019/74, alterados pela Lei n. 13.467/2017 (Lei da Terceirização) em 2017, a reestruturação do mercado fez com que a readequação dos modelos produtivos e a terceirização do trabalho se destacassem no cenário econômico brasileiro (SILVA, *et al.*, 2019; PORTO, 2017).

O último censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2015 aponta que a força trabalhadora terceirizada no país representa 18,9% do total dos vínculos empregatícios formais (IBGE, 2015). Ruy Braga (2017) estima que 25% dos 47 milhões de empregados no Brasil ocupam regimes de trabalho terceirizado e com a chegada da nova lei dos terceirizados, podemos enfrentar uma inversão estrutural no trabalho, onde até o final da década de 2020 as modalidades especiais

de trabalho possam totalizar 75% da força de trabalho brasileira (MOTA, 2017; BRAGA 2017).

2.2 COMPREENDENDO A TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização (ou subcontratação) no Brasil, até 2017, era permitida apenas para “atividades-meio” dentro das empresas, tarefas quais não são diretamente voltadas para o foco produtivo, como limpeza, logística e manutenção. Após o marco legal oriundo da Lei da Terceirização, as “atividades-fim” agora são passíveis de subcontratação, tendo a empresa a livre escolha do regime de ocupação dos postos de trabalho (BRASIL, 2017; SILVA, 2019).

A terceirização ocorre quando uma empresa contrata outra empresa para que lhe forneça trabalhadores para prestarem serviços. A empresa que contrata o serviço paga à empresa de terceirização, e esta por sua vez fica responsável pelo gerenciamento do pessoal, pagamento de salários e obrigações trabalhistas (SILVA, *et. Al.*, 2019). As mudanças de mercado instauradas após a década de 80 são marcadas pela ampliação da demanda de áreas passíveis de subcontratação pela classe empresarial, promovendo enfraquecimento dos direitos trabalhistas, potencializando a precarização do trabalho e expondo os trabalhadores a ambientes de risco, diferenças salariais e sociais (AQUINO *et al.*, 2018, GUIMARÃES e ASSUNÇÃO-MATOS, 2018; LOURENÇO, 2015).

Carelli define a terceirização como:

A transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e gerando competitividade.
(Carelli, 2003).

Não podemos resumir a terceirização apenas ao emprego de mão de obra, mas sim como a realização de uma atividade como um todo para o contratante (CARELLI, 2003), ou seja, para a terceirizadora, a atividade-meio é a atividade-fim. A empresa terceirizada pode fornecer bens ou serviços com menores custos, mais agilidade e

flexibilidade, de acordo com o contrato firmado entre as empresas, no qual é especificada a mão de obra a ser fornecida (FREZ e MELLO, 2016).

A edição n. 42 da revista *HSM Management* esclarece as vantagens da sublocação da mão de como a flexibilização e menor custo das atividades, mas também destaca a complexidade na administração das relações criadas pela modalidade. Dentre os efeitos socioeconômicos causados, podemos destacar a exclusão social e discriminação dos colaboradores, visto que a remuneração, o acesso a benefícios e condições de trabalho são divergentes entre a força trabalhadora direta e os de regime especial, resultando até preconceito relacionado a estas pessoas (ALVES, 2006).

De acordo com Druck (1999) para atender os padrões de qualidade, capacidade produtiva e competitividade exigidos pelo mercado global, o tripé custo-qualidade-produtividade é sustentação para a expansão para a subcontratação e melhoria de qualidade, findando redução de custos produtivos e de manutenção. Criou-se na época uma polarização entre a “boa terceirização” e a “má terceirização”, onde a primeira destaca a necessidade de centralizar recursos para melhorar a qualidade e produtividade das empresas e subsequentemente a utilização deste método para reduzir custos produtivos e burlar as legislações trabalhistas. (SILVA *et al.*, 2019).

As principais formas de terceirização de serviços no Brasil são: empresas prestadoras de serviços à contratantes, cooperativas, prestadoras de serviços externas (como teleatendimento), pessoas jurídicas, terceirização em cascata (processo também conhecido como quarteirização) onde empresas prestadoras de serviço contratam outra empresa para prestar serviço, empresas de fornecimento de material (exemplificado pelo fornecimento de componentes automotores), contratos mercantis (concessão mercantil, representação comercial autônoma), cada forma aponta diferentes reflexos na vida laboral de seus colaboradores (MARCELINO e CAVALCANTE, 2012).

2.3 CONSEQUENCIAS DA SUBCONTRATAÇÃO

Ao empregado terceirizado não são garantidos os mesmos direitos de um empregado efetivo, uma vez que a empresa contratante diverge e seus benefícios, jornada de

trabalho, cuidados laborais e salários também são diferentes. Por serem contratados em diferentes empresas, o enquadramento sindical entre eles não é o mesmo, abrindo uma brecha legal para a violação do tratamento isonômico (trabalhadores que desempenham a mesma função dentro de uma empresa devem ter os mesmos direitos e deveres) (FREZ e MELLO, 2016).

Lourenço (2015) discorre em seu trabalho que a terceirização promove a precarização do trabalho e aumento da vulnerabilidade social, pois os trabalhadores que compõem esta força de trabalho são os mais prejudicados quanto sua segurança e garantias trabalhistas. Destaca-se ainda que a combinação destes elementos reduz significativamente a qualidade de vida do empregado, variável importante para vulnerabilização da saúde física e mental dos trabalhadores (CAMARGO, 2017; CARDOSO, *et al.*, 2018).

As condições e a estrutura de saúde e segurança do trabalho em empresas terceirizadas buscam apenas o cumprimento mínimo legal exigido, dando destaque apenas a parte documental da gestão do setor, destacando o PCMSO e o PPRA [alterados futuramente para o PGR] que muitas vezes apresentam falhas quanto ao custo, cumprimento e tempo para acompanhar e executar os planos de maneira efetiva, carecendo de mais profissionais para o setor do SESMT e a capacitação contínua dos funcionários (MARTINS, 2020).

A administração contemporânea avalia e compara continuamente os trabalhadores, caracterizada pelo alto desempenho e incentivo aos trabalhadores a extrapolar seus limites, provar seu direito pelo trabalho e convencer também a si mesmo seu merecimento. Tal modelo é capaz de causar catástrofes na subjetividade do trabalhador e por medo de enfrentar-lo (o modelo), se prende a sensação permanente de ansiedade-angústia (MACHADO, *et al.*, 2016).

Como consequência da precarização da qualidade de vida no trabalho e o modelo de regime de trabalho, o trabalhador sente insegurança quanto ao seu emprego, aumento no ritmo do trabalho e em sua produtividade com a crescente exigência pelo aumento de produção (ALEVATO; PERISSÉ, 2014; LEITE *et al.*, 2012).

Fica evidenciado também a subnotificação de acidentes de trabalho e adoecimentos, destacando tanto a omissão por parte da empresa terceirizadora (para o governo e a contratante) quanto pelo colaborador (com ressalvas quanto a estabilidade no seu

emprego), mascarando os dados oficiais do governo e da empresa, transmitindo a ideia de que a gestão de SST é efetiva, ausentando alteração e medidas de proteção no PCMSO e PPRA (MARTINS, 2020).

A inversão do regime de contratação por parte das empresas deve afetar a média salarial dos trabalhadores, visto que empregados de subcontratações recebem em média 27,1% a menos em seus pagamentos. Comparado com a mão de obra contratada, terceirizados trabalham em média 3 horas a mais, não levando em conta horas extras. O tempo de emprego e a rotatividade também é afetada, onde o período de trabalho é 44,2% menor, afetando projetos pessoais, qualificação profissional e também sobre o Fundo de Amparo ao Trabalhador, devido à sobrecarga gerada com custos do seguro desemprego (ALVES, 2017).

Souza (2012) elenca a sonegação de direitos celetistas com grande incidência entre os trabalhadores subcontratados, principalmente no setor petroquímico e de serviços públicos, direitos esses como as férias remuneradas, depósito do FGTS, atraso em seu 13º salário e a falta da CIPA. O autor ainda ressalta o rodizio das empresas de terceirização, que não cumprem seus contratos ou são descartadas de acordo com as necessidades da contratante e substituídas por outras com menor custo, fazendo ainda com que seus empregados não consigam completar um ano de atividade, privando-lhe dos direitos supracitados.

Em contra partida, espera-se que haja aumento na participação do setor de serviços no país, aumento na quantidade de micro, pequenas e médias empresas, quantidade de postos de trabalho. As empresas terceirizadas fornecem bens e serviços mais econômicos para o tomador, com maior agilidade e flexibilidade (FREZ e MELLO, 2016).

A adoção da mão de obra subcontratada torna possível maiores investimentos em setores técnicos, de gerenciamento, pesquisa e desenvolvimento das empresas, uma vez que reduz os custos com folhas de pagamento e possibilita oscilação dos postos de trabalho de acordo com suas necessidades para um período, efeitos pertinentes ao sistema toyotista de produção. Esses efeitos aumentam a competitividade das companhias no mercado nacional e global (FRANÇA, 2017).

2.4 ESTATÍSTICAS

Um estudo realizado na Petrobrás por Coutinho (2015) revela que entre 1995 e 2013 os acidentes com vítimas fatais totalizaram 320, dos quais 84% dos mortos eram empregados terceirizados, esta diferença poderia ser explicada dado a proporção de subcontratações e contratos diretos (4:1). Contudo, calculando a taxa média anual de acidentes fatais compreendidos entre 2000 e 2013 temos para os trabalhadores subcontratados 8,6 mortes por 100mil acidentes, enquanto para trabalhadores diretos este valor cai para 5,6 por 100mil, ou seja, 50% maior entre os terceirizados.

Analizando dados dos INSS para CNAE da construção civil no ano de 2013, obteve-se que para obras de acabamento dos 20 óbitos registrados, 18 deles foram oriundos de subcontratações, em obras de terraplanagem dos 19 mortos, 18 faziam parte de empresas terceirizadoras e por fim, em atividades de fundamentação de edificações foram 30 óbitos de terceirizados contra 4 trabalhadores diretamente contratados (DRUCK; FILGUEIRAS, 2014).

Campos (2018) realizou uma série de análises probabilísticas, abordando a chance do trabalhador ser terceirizado e a probabilidade de o subcontratado conseguir se afastar da atividade laboral por doenças do trabalho, concluindo que os trabalhadores em modalidade especial têm 1,87 vezes menos chance de afastamento oriundos de acidentes típicos, de trajeto ou doença, comparado ao trabalhador diretamente contratado.

Destaca-se um crescente número de acidentes de trabalho e doenças laborais, visto que uma porcentagem maior dos acidentes de trabalho (fatais, não fatais, típicos e não típicos) ocorrem com a fatia subcontratada, nos setores de energia elétrica, petroleiro e construção civil. Alves evidência ainda que 90% dos resgates à trabalhadores análogos a escravidão entre 2013 e 2017 contavam com mão de obra terceirizada (ALVES, 2017).

Em estudo realizado por Belchior (2018) utilizando micro dados da RAIS foi avaliado por meios estatísticos o impacto da terceirização sobre a margem extensiva dos acidentes, a probabilidade de ocorrência e a gravidade dos acidentes (relacionados com os dias de afastamento). Neste estudo o autor conclui que os trabalhadores

terceirizados sofrem menos acidentes, porém mais graves, totalizando 480000 dias de afastamentos a mais que trabalhadores diretamente contratados no ano de 2013.

2.5 SUBNOTIFICAÇÕES

A subnotificação é a não comunicação de doenças e acidentes laborais obrigatórias, por parte do empregador, e é uma ação irregular que contribui para a debilitação do sistema de saúde brasileiro, acumulando prejuízos para o sistema e para a saúde da população. O conhecimento destas informações é de crucial importância para promoção de ações de controle (BONAMIGO; SOARES, 2015).

Filgueiras e Carvalho (2017) concluem em sua pesquisa bibliográfica que há um consenso definido na literatura brasileira sobre a existência da subnotificação de acidentes no país e apontam a ciência de instituições estatais como viés confirmatório da existência do problema. Também é acordado entre diversos autores que a falta de comunicação dos acidentes por parte das empresas é uma medida comumente adotada, até mesmo em casos de acidentes fatais (FILGUEIRAS; CARVALHO, 2017).

A Pesquisa Nacional de Saúde (IBGE, 2015) estima que em 2013 o número de registros de acidentes de trabalho no Brasil foi sete vezes maior que os registrados pelo INSS, considerando apenas os danos notificados pelos empregadores por meio da emissão de CAT, apenas 10% dos acidentes foram comunicados no ano, apontando que a subnotificação atinge cerca de 90% dos acidentes e adoecimentos laborais.

Apontar o número de acidentes de trabalhadores terceirizados é um indicador de difícil acesso, devido à baixa quantidade de pesquisas relacionadas ao tema, a omissão de dados por parte das empresas contratantes e terceirizados aos sindicatos e propriamente a subnotificação quanto ao INSS (FONTOURA, 2010).

2.6 ASPECTOS LEGAIS E RESPONSABILIDADES

O espaço fabril apresenta grande diversidade quanto ao ambiente e seus riscos, enaltecendo a importância do cumprimento legislativo e normativo de saúde e segurança do trabalho criados pelos órgãos competentes, propendendo assegurar a proteção do trabalhador, agregando benefícios aos empregados e a sociedade, visto que o trabalhador retorna ao meio social sem lesões ou agravos em sua saúde (PANAINO e SANCHEZ, 2021).

O instituto “terceirização” é formado por três autores: o trabalhador que presta serviço, a empresa prestadora de serviço (contratada) e a empresa tomadora do serviço (contratante), assim, o modelo clássico de trabalho bilateral é contradito, criando um novo molde trabalhista trilateral, onde o trabalhador não tem relação econômica-laboral com a tomadora de serviços (BARACAT, *et al.*, 2018).

O contrato de prestação de serviço terceirizado aponta em seu processo vulnerabilidade no reconhecimento das interfaces entre o contratante e a contratada evidenciando a dificuldade de compreender a interdependência e complementariedade quanto a responsabilidade do trabalhador nas esferas éticas, de saúde e segurança laboral, civil e criminal (PANAINO e SANCHEZ, 2021).

2.6.1 Legislação e normas

A conferência de Estocolmo de 1972 sobre meio ambiente humano, integrou o meio ambiente saudável como direito fundamental aos seres humanos. Consolidado no Brasil pelo artigo 225 da Constituição Federal de 1988 afirma: “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida” (CRUZ e TIBALDI, 2018). A constituição brasileira enfatiza a preservação da qualidade de vida humana, como resultado da proteção do meio ambiente, o qual o artigo VIII da constituição federal inclui o ambiente laboral (STEIGLEDER, 2011; CRUZ e TIBALDI, 2018).

A Lei 6514/77, também denominada Lei CLT, dispõem em seu capítulo 5, artigo 157 os direitos e obrigações das empresas e empregados quanto à saúde e segurança do

trabalho, cabendo a empresa cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como instruir seus empregados à precaução de acidentes e doenças ocupacionais e adotar medidas determinadas pelos órgãos, além de definir condições ambientais que devem ser seguidas pelas empresas (BRASIL, 77).

A Lei CLT ainda discorre sobre a obrigatoriedade da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), composta por igual quantidade de membros indicados e eleitos por votação, nos estabelecimentos e locais de obras. Fica também a cargo do empregador o fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI) para seus funcionários de (BRASIL, 77).

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados (Brasil, 77).

A fim de garantir a manutenção do ambiente e da saúde dos trabalhadores, instituiu-se uma série de Normas Regulamentadoras (NR) contemplando diversos tipos de trabalhos, estabelecendo limites máximos de exposição a agentes danosos, métodos de gerenciamento e redução de risco durante o desenvolvimento das atividades do trabalhador, bem como programas de gestão de risco, saúde e estruturas administrativas obrigatórias que asseguram estes direitos aos trabalhadores.

Algumas normas definem treinamento obrigatórios para execução de atividades pertinentes a função ou tarefa. Tais treinamentos devem fornecer subsídio e atualizar conhecimentos dos colaboradores baseados nas NRs, pela portaria Nº 3214/78, cumprindo também seus critérios e exigências (LUIZ, 2018). Ficam listadas abaixo as NRs com obrigatoriedade de treinamento especializado e seus respectivos assuntos abordados:

Quadro 1 - Normas Reguladoras e treinamentos obrigatórios.

Norma Regulamentadora	Tema
01	Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais
5	Comissão interna de prevenção de acidentes
6	Equipamento de proteção individual
10	Segurança em instalações e serviços em eletricidade
11	Transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais
12	Segurança no trabalho em máquinas e equipamentos
13	Caldeiras, vasos de pressão, tubulação e tanques metálicos de armazenamento
18	Condições de segurança e saúde no trabalho na indústria da construção
20	Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis
23	Proteção contra incêndios
33	Saúde e segurança nos trabalhos em espaço confinado
35	Trabalho em altura
36	Segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados

Fonte: Autor.

As NRs passaram por diversas adaptações, mudanças e complementações findando proteger o máximo possível o trabalhador, sendo elas imprescindíveis para desenvolver a segurança e garantir a saúde laboral do trabalhador (LUIZ, 2018).

Em sua norma número 8, a NHO deixa claro a definição de grupo de exposição similar (GES) como: "[...] grupo de trabalhadores que experimentam situações de exposição semelhantes, de forma que o resultado fornecido pela avaliação da exposição de

qualquer trabalhador desse grupo seja representativo da exposição dos demais trabalhadores." (FUNDACENTRO, 2008).

2.6.2 Aspectos legais e responsabilidades

A seguir serão apresentados os principais mecanismos legais que indiquem os responsáveis pelo zelo de diversos aspectos da saúde e da segurança do trabalhador, tomando como referência a legislação brasileira, suas normas regulamentadoras e acordos internacionais pertinentes ao trabalho com enfoque no trabalhador subcontratado.

2.6.2.1 Norma Regulamentadora 01

A NR-01 em seu item 1.4.1 trata sobre os deveres do empregador, compreendendo o cumprimento das disposições legais e regulamentadoras sobre a saúde e segurança no trabalho, informar os trabalhadores acerca dos riscos laborais, medidas de controle, resultados de avaliação ambiental. Ainda sobre, fica também instituído a elaboração de ordens de serviço contemplando os temas de SST, procedimentos em casos de acidentes, doenças e análise de causas (BRASIL, 2019a). A implementação de medidas preventivas no meio ambiente de trabalho segue uma ordem em seus fatores de implementação, conforme item G:

- g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:
 - I. eliminação dos fatores de risco;
 - II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;
 - III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho;
 - IV. adoção de medidas de proteção individual.
- (BRASIL, 2019a)

A NR-01 (BRASIL, 2019a) instituí ao empregador informe ao empregado os riscos que existem no local de trabalho, meios de prevenção e controle e medidas de controle, procedimentais preventivas e emergenciais, por meio de treinamentos, diálogos de

segurança (DDS) ou documentos físicos e eletrônicos. O guardo da documentação referente à SST dos empregados pode ser realizado em vias eletrônicas:

1.5.3.1 O processo de digitalização deve ser realizado de forma a manter a integridade, a autenticidade e, se necessário, a confidencialidade do documento digital, com o emprego de certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).
(BRASIL, 2019)

Responsabiliza-se pelo treinamento e capacitação dos trabalhadores o empregador, seguindo instruções, requisitos e atendendo as demais normas regulamentadoras quanto à duração, conteúdo programático e estágios. Os cursos são requisitos iniciais para algumas atividades e requerem também reciclagem periódica ou quando afastamento superior a 180 dias de trabalho (BRASIL, 2019a).

A possibilidade de aplicação dos cursos de forma semipresencial e à distância é regulamentada no anexo II da NR-01 e devem compreender de projeto pedagógico, responsável técnico, carga horária, estágio prático e conteúdo programado previsto em normas regulamentadoras, material didático, avaliação de aprendizado, atender aos requisitos operacionais e administrativos e dispor de recursos tecnológicos para a execução das atividades de aprendizado virtual (BRASIL, 2019a).

2.6.2.2 Norma Regulamentadora 05

A NR-05 torna obrigatório a formação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes como objeto preventivo às doenças e acidentes de trabalho, de modo a tornar o meio ambiente compatível com a promoção da vida e da saúde do trabalhador (BRASIL, 2019).

A CIPA deve ser composta por trabalhadores representantes do empregador e dos empregados, sendo eles consecutivamente indicados pelo empregador e eleitos por meio de votação. Seu dimensionamento é discorrido no Quadro I da NR-05 e varia de acordo com a quantidade de funcionários e classificação relativa ao agrupamento de setor econômico, baseado no CNAE (BRASIL, 2019b).

Determina-se também ao empregador garantir a representação necessária para discutir e encaminhar solução no âmbito de SST pela CIPA e indicar o presidente da

CIPA. Toda documentação de âmbito eleitoral da comissão, deve ser encaminhada ao sindicato dos trabalhadores da categoria quando solicitada e dispor também para a fiscalização do ministério do trabalho e emprego (MTE) (BRASIL, 2019b).

A NR-05 institui que os membros da CIPA não poderão ser demitidos arbitrariamente até um ano após o final da sua candidatura e ainda a comissão não pode ter seu dimensionamento reduzido ou desativado pelo empregador, até o término da atual gestão, mesmo com redução do número de empregados e novo enquadramento, exceto em casos de encerramento das atividades (BRASIL, 2019b).

Atribui-se à CIPA:

- a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;
 - b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
 - c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
 - d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
 - e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
 - f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
 - g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;
 - h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
 - i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
 - j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
 - l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
 - m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
 - n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;
 - o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT;
- (BRASIL, 2019b)

O funcionamento da CIPA conta com reuniões mensais ordinárias durante o expediente da empresa em local adequado, dispondo de ata distribuída aos membros

e suplentes, além de realizar reuniões extraordinárias em situações onde houver acidente grave ou fatal, de risco grave e eminente ou solicitação expressa por uma das representações (empregador ou empregados) (BRASIL, 2019b).

Cabe ao empregador a realização do treinamento para os membros da CIPA contemplando itens mínimos exigidos pela norma, com carga horária de vinte horas e limitado a oito horas diárias durante o expediente normal da empresa (BRASIL, 2019b).

Empreiteiras e prestadoras de serviços devem considerar para fim de implementação da NR-05 o local em que seus empregados exercem atividade laboral e a tomadora de serviços em conjunto com as demais entidades que atuam no meio ambiente laboral deve definir mecanismos de integração e participação de todas as CIPA presentes no estabelecimento (BRASIL, 2019b).

Prescreve a NR-05 ao contratante (da terceirizadora) adotar medidas para que todos seus trabalhadores empregados direta ou indiretamente, lotados em seu empreendimento, recebam informações sobre os riscos presentes naquele local de trabalho e suas medidas de proteção e atenuação. Em conjunto com suas prestadoras de serviço deve-se implementar medidas preventivas de forma a garantir o mesmo nível de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores daquele estabelecimento (BRASIL, 2019b).

2.6.2.3 Norma Regulamentadora 24

Em seu texto, a NR-24 estabelece condições mínimas de higiene e conforto a serem observadas no dimensionamento das instalações regulamentadas por esta norma, contemplando instalações sanitárias, vestiários, locais para refeição, cozinhas, alojamento e vestimentas de trabalho (BRASIL, 2019c).

Todo estabelecimento deve contar com instalações sanitárias e seus componentes atendendo requisitos mínimos qualitativos e quantitativos que variam de acordo com a quantidade de trabalhadores do empreendimento. Dispor de vestiários quando atingidos critérios estabelecidos pela norma e fornecer gratuitamente vestimenta para trabalho que atendam às exigências de determinada atividade ou condição de trabalho

que tenham contato com sujidade, agentes químicos, físicos ou biológicos ou para permitir que o trabalhador seja mais bem visualizado (BRASIL, 2019c). Discorre a NR-24 em seu item 24.8.4:

Cabe ao empregador quanto às vestimentas de trabalho:

- a) fornecer peças que sejam confeccionadas com material e em tamanho adequado, visando o conforto e a segurança necessária à atividade desenvolvida pelo trabalhador;
 - b) substituir as peças conforme sua vida útil ou sempre que danificadas;
 - c) fornecer em quantidade adequada ao uso, levando em consideração a necessidade de troca da vestimenta; e
 - d) responsabilizar-se pela higienização com periodicidade necessária nos casos em que a lavagem ofereça riscos de contaminação.
- (BRASIL, 2019c).

Ambientes de trabalho que requerem a pernoite ou alojamento do trabalhador, fica determinado a composição mínima de dormitório, instalações sanitárias, refeitório, áreas de vivência e local para lavagem e secagem de roupas, sob responsabilidade do empregador, onde o dormitório deve ser dotado de quarto, mantido em condições de conservação, higiene e limpeza, ser separado por sexo e atender a outras regulamentações contidas na norma (BRASIL, 2019c).

Em seu Anexo II, fica esclarecido a responsabilidade do cliente ou contratante da empresa de prestação de serviços quanto a garantia do conforto e satisfação das necessidades básicas de higiene e alimentação de seu agente terceirizado, conforme cita o Anexo II: *“Nas atividades desenvolvidas em estabelecimento do cliente, este será o responsável pelas garantias de conforto para satisfação das necessidades básicas de higiene e alimentação [...]”* (BRASIL, 2019c).

2.6.2.4 Lei n. 13.467/2017 - Lei da terceirização

Sancionada em julho de 2017, a Lei n. 13.467/2017 consolida alterações aprovadas pelo decreto-lei n. 5.452/43, a lei da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) possibilitando a sub-empregabilidade das atividades-fim dos empreendimentos, bem como os direitos e obrigações da relação trilateral contratante-terceirizadora-empregado (BRASIL, 2017).

Expressa em seu art. 9 parágrafo 1º: “É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.” (BRASIL, 2017). Deste ponto é extraído o entendimento de que a empresa contratante deverá fornecer as medidas e equipamentos de proteção necessárias para realização do trabalho contratado (SOUZA, 2018).

Em seu Art. 10, § 7º, fica estabelecido: “A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.”, desta forma as obrigações trabalhistas, quando não cumpridas pelo empregador, serão também de responsabilidade do contratante (BRASIL, 2017; SOUZA, 2018).

Estabelece a lei, um grupo de representação dos empregados, formados por meio de eleição em empreendimentos terceirizadores com mais de duzentos colaboradores com sua composição variando entre 3 e 7 membros, dimensionados de acordo com a quantidade de trabalhadores do empreendimento, responsabilizando esta comissão representar os empregados frente à administração, assegurar o tratamento justo e imparcial, buscar soluções para os conflitos visando a aplicação eficaz das normas legais e contratuais, encaminhar reivindicações específicas dos empregados e acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e convenções coletivas. Fica garantido ao membro da comissão representante a estabilidade em seu emprego frente a despedida arbitrária durante seu mandato (BRASIL, 2017).

O capítulo II, seção IV-A trata da responsabilidade por dano processual, respondendo por perdas e danos aquele que litigar de má fé. O Art. 793-C em seu parágrafo segundo institui o juízo proporcional de acordo com seu interesse na causa ou solidariamente para aqueles que se coligam para lesar a parte contrária, quando houver mais de um agente (BRASIL, 2017).

2.6.2.5 Normas Internacionais do Trabalho

As Normas Internacionais de Trabalho (NIT) são regras acordadas entre os países participantes da Organização das Nações Unidas (ONU) e vêm sendo tema de discussão em Conferências Internacionais do Trabalho e sua natureza deve ser simultaneamente universal e flexível, considerando a história dos países, suas questões jurídicas, culturais e religiosas (SCHMIDT, 2010).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 prevê em seu artigo 23:

Artigo 23.

§ 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

§ 2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

§ 3. Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, [...].

(ASSEMBLEIA Geral da ONU, 1948)

De acordo com Porto (2017), a ampliação dos contratos de terceirização atingida pela Lei n. 13.467/2017, a possibilidade de conferir ao trabalhador subcontratado remuneração e benefícios inferiores quando comparado com o funcionário diretamente contratado pelo tomador de serviços, ferindo o direito retificado pelo Brasil no tratado de direitos humanos.

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 instituído pela ONU, aprovado pelo Decreto Legislativo n. 226, 1995 e promulgado pelo decreto n. 591 de 1992, prevê em seu artigo sétimo:

Artigo 7º. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:

i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;

ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

b) A segurança e a higiene no trabalho;

c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade; [...]

(ASSEMBLEIA Geral da ONU, 1966).

Fica reforçado mais uma vez, segundo Porto (2017), a violação da isonomia e o igual tratamento quanto ao trabalhador terceirizado, o pacto ainda assegura o gozo da saúde e higiene do trabalho, igual chance de ser promovido em seu trabalho e remuneração mínima que proporcione qualidade de vida para si e sua família. A autora

promove ainda que a OIT proíbe em sua constituição que o trabalho seja tratado como mercadoria: “[...] *labour is not a commodity*” (OIT, 1944).

2.7 FATORES DE INFLUÊNCIA AOS ACIDENTES

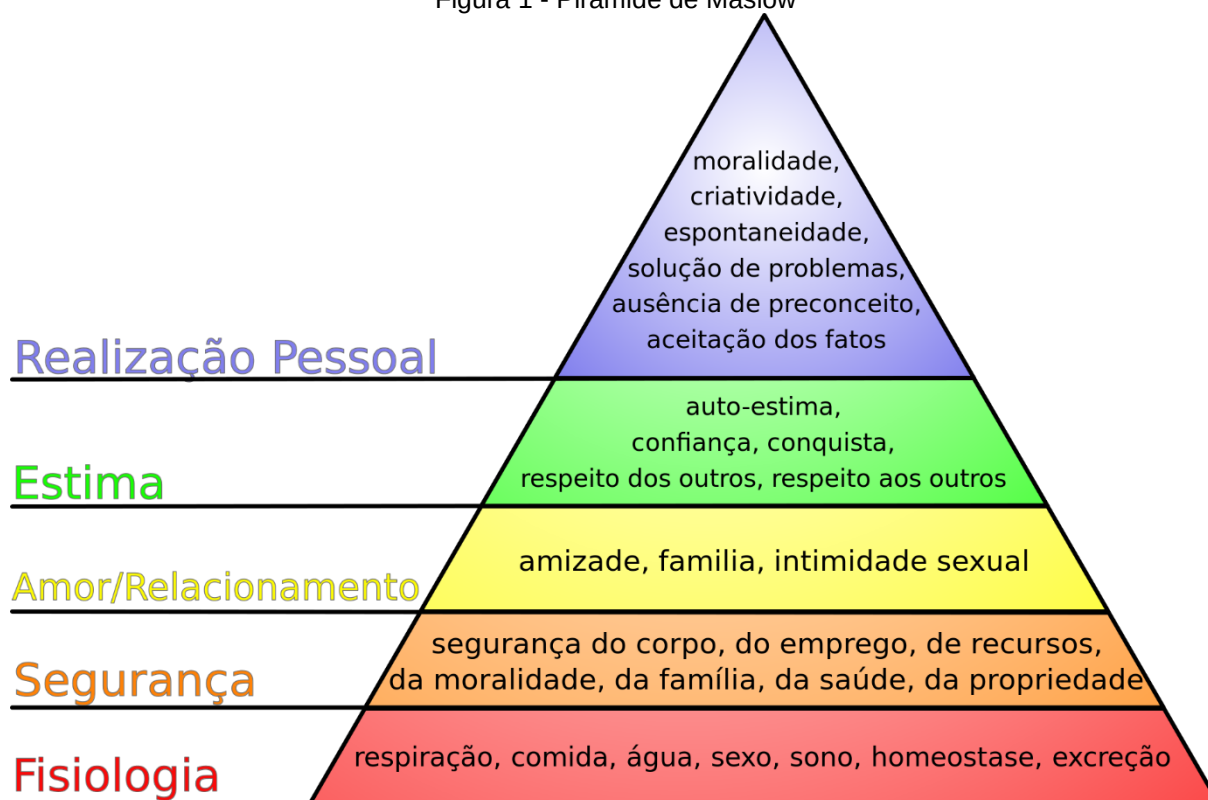
A seguir serão elencados alguns aspectos relevantes para o trabalho sobre aspectos sociais, fisiológicos, psicológicos e ambientais que influenciam na exposição do trabalhador ao risco de sofrer acidentes e aumentarem as chances de desenvolvimento de doenças do trabalho.

2.7.1 Hierarquia das necessidades

Disseminada como “Pirâmide de Maslow” ou “hierarquia das necessidades de Maslow” é descrita por Abraham Harold Maslow como uma teoria holística-dinâmica, fundamentada no princípio onde cada indivíduo se esforça para atender suas necessidades pessoais e profissionais, denominando-as como hierarquia dos motivos humanos (FERNANDES; PEREIRA, s.d.).

Em seus estudos, Maslow apresenta diversas formas abstratas de mensurar as necessidades individuais humanas, concentrando a medição baseada nas queixas expostas pelas pessoas, dado que estas queixas expõem seus desejos e demandas. O constante desejo de possuir algo que não tem, faz com que os seres humanos reclamem continuamente por seus anseios, independentemente do nível de suas necessidades. As reclamações e frustrações pessoais são proporcionalmente maiores com a elevação do nível hierárquico de suas necessidades, expostos na figura 1 (MASLOW, 1987).

Figura 1 - Pirâmide de Maslow



Fonte: SILVA, 2015.

A constatação dos níveis de necessidade dos funcionários pode ser um indicador de saúde das empresas, pois níveis de necessidade mais próximos da base retratam um tipo inadequado de gerência dos colaboradores e baixa qualidade de vida dentro da empresa e de seus trabalhadores (FERNANDES; PEREIRA, s.d.) Periard (2018) discorre brevemente sobre a aplicação no ambiente laboral de cada nível hierárquico das necessidades, apresentadas na **Erro! Fonte de referência não encontrada.** a seguir:

Quadro 2 - Aplicações da pirâmide de Maslow no ambiente laboral

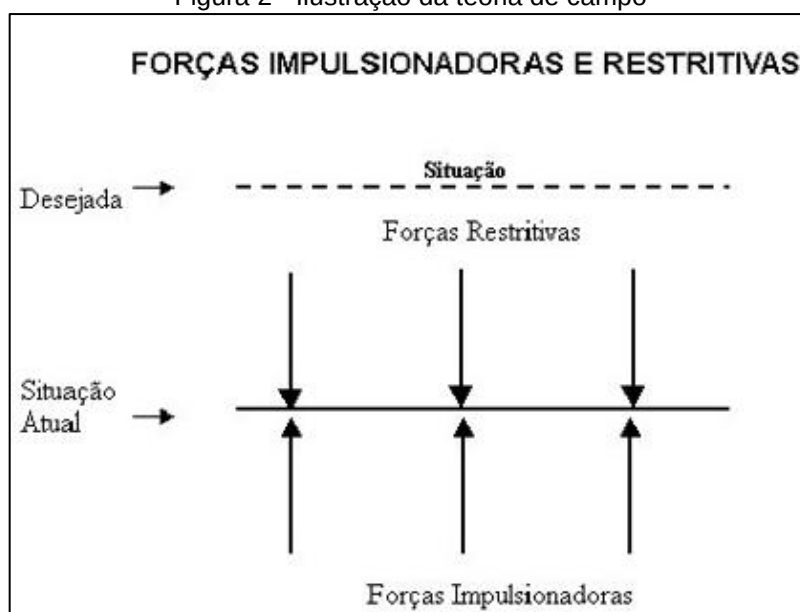
Necessidade	Necessidade no meio ambiente laboral
Fisiológica	horários flexíveis, conforto físico, intervalos de trabalho
Segurança	estabilidade no emprego, boa remuneração, condições seguras de trabalho
Relacionamento	conquistar amizades, manter boas relações, ter superiores gentis
Estima	pelos resultados, reconhecimento por todos, promoções ao longo da carreira, feedback
Realização Pessoal	Desafios no trabalho, necessidade de influenciar nas decisões, autonomia

Fonte: Periard, 2018. Adaptado pelo autor.

2.7.2 Teoria do campo

Criada por Kurt Levin, a teoria de campo comportamental coloca o comportamento humano como resultado dos fatores que influenciam o ambiente psicológico em que o indivíduo está inserido, de maneira dinâmica e contínua aos eventos em seu entorno e a percepção do indivíduo sobre si mesmo (Universidade de São Paulo, 2020a). O campo dinâmico de seu psicológico é afetado de maneira positiva ou negativa, impulsionando o indivíduo e satisfazendo suas necessidades quando positivo e desmotivando e frustrando o mesmo quando essas forças adicionam empecilhos, dificuldades danos ou prejuízos ao indivíduo (CHIAVENATO, 1998).

Figura 2 - Ilustração da teoria de campo



Fonte: Adaptado de Marcondes, 2021

A figura 2 ilustra a teoria do campo, onde a situação atual é o presente estado em que se encontra o indivíduo, suas forças impulsionadoras representam as necessidades a serem saciadas naquele momento e as forças restritivas as barreiras e dificuldades a serem superadas para atingir a situação desejada, satisfazendo assim as necessidades individuais.

2.7.3 Multitarefas

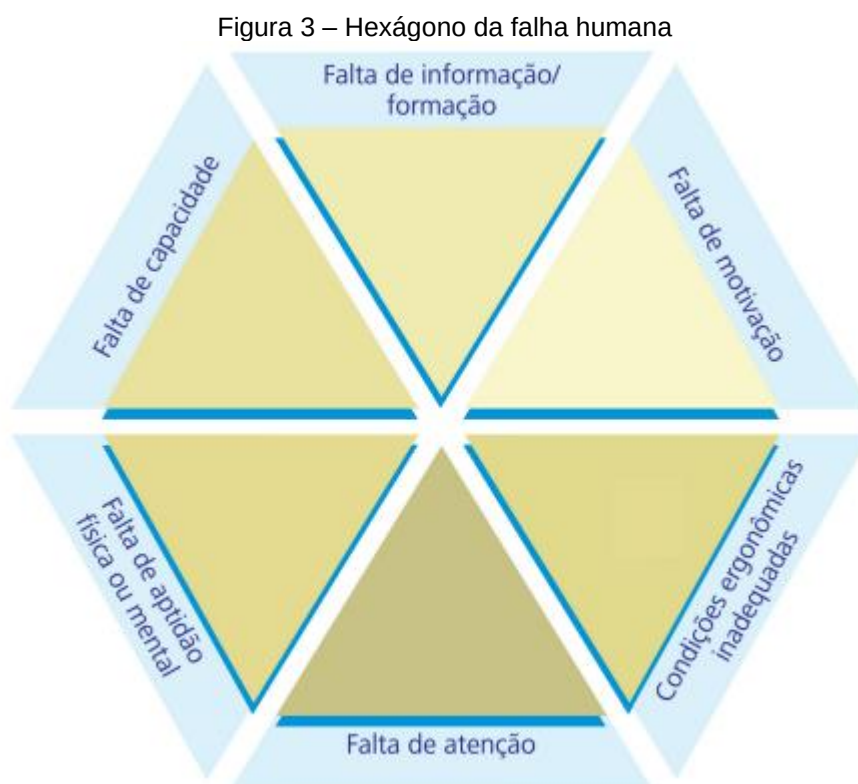
A capacidade de realizar inúmeras tarefas simultaneamente se tornou desejável para o ambiente de trabalho moderno, porém, os ganhos quanto à produção são constantemente ilusórios. Isto se dá ao fato de que o comportamento cerebral humano faz com que o ritmo de trabalho seja reduzido para assimilar a execução das atividades concomitantes (Universidade de São Paulo, 2020b).

De acordo com Hallinan (2019), entremear entre tarefas promove o surgimento de novos problemas para o executante, afetando nossa memória operacional, conhecida também como memória de curto prazo, com duração média de quinze segundos, se não concretizada, esta informação pode se perder. Ainda sobre a sublimação da informação, iniciar uma nova atividade ou alterar a atividade realizada reduz ainda mais a capacidade de consolidação da informação, tornando-a mais volátil e possível de esquecimento (Universidade de São Paulo, 2020b).

Intensificando os prejuízos e efeitos da realização concomitante de atividades tem-se o “Efeito Stroop”, que ocorre quando duas tarefas executadas ao mesmo tempo se misturam e se confundem, exemplificadas pelo estudo de John Ridley Stroop, onde voluntários deveriam identificar a palavra que representa uma determinada cor, porém escrita em outra cor (Universidade de São Paulo, 2020b).

2.7.4 Hexágono da falha humana

Couto (1996) adaptou o modelo do hexágono de causas de falhas humanas de Trevor Kletz, em um modelo de seis faces que influenciam diretamente nos erros cometidos ao executar uma tarefa, causando falhas no produto, serviço ou ainda expondo o trabalhador a condições inseguras ou de acidente. O modelo é apresentado a seguir, na figura 3:



Fonte: Adaptado de COUTO, 1996.

Santos e Batista (2014) descrevem cada face da figura como:

- Falta de atenção: o trabalhador tem as informações, é qualificado e capaz de realizar a tarefa, mas deixa de cumprir determinada etapa da atividade;
- Condições ergonômicas inadequadas: condições ambientais inapropriadas para a realização da atividade, como máquinas e equipamentos desprotegidos, inapropriados ou sem manutenção;
- Falta de aptidão física ou mental: são duas as condições que tornam o trabalhador inapto para a atividade, sendo o não preenchimento de condições

mínimas para executar a atividade ou fatores circunstanciais que afetam a aptidão, como estresse, doenças psicossomáticas ou debilidade física e fisiológica;

- Falta de capacidade: falta de qualificação e treinamento para executar o trabalho;
- Falta de informação: o executante da atividade não possui todas as informações para execução, apontando falha no sistema de comunicação;
- Falta de motivação ou motivação incorreta: o trabalhador está completamente apto para realizar a tarefa, porém aplica a metodologia errada propositalmente.

3. METODOLOGIA

A realização deste trabalho teve seu início fundamentado na pesquisa bibliográfica nacional voltada para entender o aspecto histórico, a realidade do trabalhador terceirizado e as consequências socioeconômicas da subcontratação, considerando principalmente publicações científicas após o ano de sancionamento da “Lei da Terceirização” em 2017, seguida da busca de dados estatísticos sobre o presente estado do trabalhador terceirizado frente ao funcionário celetista.

Em seguida foram levantados os principais aspectos legais e normativos que impactam o trabalhador essencialmente terceirizado, a fim de discutir sobre as responsabilidades civis e trabalhistas, diretrizes normativas brasileiras e tratados internacionais em que o país acorda. Posteriormente buscou-se compreender quais os fatores que podem influenciar o operário à exposição ao risco de acidente ou adoecimento laboral, entendendo suas necessidades, tomada de decisão e as causas das falhas humanas.

Buscando validar as hipóteses levantadas e entender a realidade atual dos trabalhadores subcontratados, foi realizada uma pesquisa estatística com perguntas pertinentes às problemáticas encontradas na pesquisa bibliográfica. A coleta de dados foi realizada de maneira passiva, por meio da divulgação do questionário online ,apêndice 1, em meios digitais (e-mail, aplicativos de comunicação, redes sociais e parcerias com empresas), buscando parcerias com empresas de terceirização de mão de obra e serviços e profissionais da área de segurança do trabalho.

Para calcular a margem de erro (equação 1) e o tamanho da amostra necessária para um grau de confiança de 95% foi utilizada a seguinte equação 2:

$$e = z \cdot \frac{\sigma}{\sqrt{n}} \quad (1)$$

Onde:

n = Tamanho da amostra

z = score

σ = desvio padrão

e = Margem de erro

$$A = \frac{\frac{e^2 \cdot p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \cdot p(1-p)}{e^2 \cdot N}\right)} \quad (2)$$

Onde:

N = Tamanho da população

e = Margem de erro

z = Desvio padrão ou nível de confiança

A = População amostral

p = Homogeneidade

z = score

Posteriormente os dados foram compilados em software editor de planilhas e dados, *Microsoft Excel*, gerando gráficos e organizados os valores para maior compreensão do autor dos resultados obtidos. Foram alcançadas 367 respostas, realizados os cálculos percentuais totais e posteriormente divididos entre trabalhadores terceirizados e não terceirizados para melhor entender a realidade de cada grupo.

Com os resultados do estudo bibliográfico e da pesquisa amostral, foram discutidos os efeitos da terceirização para os trabalhadores, bem como para a sociedade. Elencou-se as principais responsabilidades do tomador de serviços, da prestadora de serviços e aquelas que são compartilhadas entre ambas. Finalmente, serão propostas ações resolutivas que buscam melhorar a qualidade de vida do trabalhador terceirizado e reduzir as dificuldades gerenciais para com o trabalhador subcontratado.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 DIFICULDADES METODOLÓGICAS

Durante a elaboração deste documento foram encontradas poucas publicações de caráter científico abordando a temática das implicações da terceirização na saúde e segurança do trabalhador, especialmente depois do sancionamento da Lei 13.467/2017 que ampliou extraordinariamente os campos passíveis de subcontratações, expandindo a diversidade de meio ambiente e tipos de exposição do trabalhador sublocado.

Agravando a dificuldade, inúmeros dados oficiais deixaram de ser levantados ou publicados pelas instituições federais, especialmente aos dados elencados pelo IBGE. Atrelado à baixa de informações governamentais disponíveis, a subnotificação das doenças e acidentes do trabalho, acordada entre diversos autores, intensificam a dificuldade e a correspondência com a realidade das informações encontradas sobre afastamentos e acidentes.

Para sanar estes problemas se fez necessário realizar uma pesquisa populacional afim de obter dados para discutir e validar os pontos elencados neste trabalho, trazendo maior confiabilidade e aproximação à realidade deste estudo.

4.2 RESULTADOS DO FORMULÁRIO

Os resultados do questionário foram compilados e tratados no software Microsoft Excel, separados em três categorias: percentuais totais, percentuais entre trabalhadores terceirizados e percentuais entre trabalhadores não terceirizados. Estes valores são apresentados na tabela 1 a seguir:

Tabela 1 - Resultados do formulário.

Pergunta	Resposta	Terceirizado	Não Terceirizado	Terceirizado	Não Terceirizado	Entre Terceirizados	Entre Não Terceirizados
Você é um trabalhador terceirizado?	Sim	178	0	48,5%	0,00	100%	0%
	Não	0	189	0%	51,5%	0%	100%
Você recebeu treinamento para seu trabalho, te preparando e informando sobre os riscos que você está exposto no dia-a-dia?	Sim	127	163	34,6%	44,41%	71,35%	86,24%
	Não	52	25	13,9%	6,81%	28,65%	13,23%
Você recebe EPIs adequados e em quantidade adequada para seu trabalho?	Sim	110	169	29,97%	46,05%	61,8%	89,42%
	Não	68	20	18,53%	5,45%	38,2%	10,58%
Você já sofreu algum tipo de acidente (corte, pancada, perfuração, intoxicação) e não informou a empresa?	Sim	71	25	19,35%	6,81%	39,89%	13,23%
	Não	107	164	29,16%	44,41%	60,11%	86,24%
Você acredita que pode substituído facilmente no seu trabalho?	Sim	112	122	30,52%	33,24%	62,92%	64,55%
	Não	66	67	17,98%	17,98%	37,08%	34,92%
Você sente que seu trabalho é reconhecido?	Sim	76	117	29,71%	31,88%	42,70%	61,9%
	Não	102	72	27,79%	19,35%	57,30%	37,57%
Você sente que outros funcionários do seu local de trabalho recebem melhor tratamento por parte da chefia?	Sim	112	51	30,52%	13,9%	62,92%	26,98%
	Não	66	138	17,98%	37,6%	37,08%	73,02%
Sua remuneração permite que suas necessidades fisiológicas (alimentação, higiene, moradia, lazer) sejam devidamente atendidas?	Sim	51	168	13,9%	45,78%	28,65%	88,89%
	Não	128	20	34,6%	5,45%	71,35%	10,58%
Você já deixou de receber seu salário e benefícios ou recebeu com atraso?	Sim	107	15	29,16%	4,36%	60,11%	8,47%
	Não	71	174	19,35%	47,14%	39,89%	91,53%
Você recebe todos os seus direitos (férias, 13º salário, FGTS, horas extras e adicionais) regularmente?	Sim	82	168	22,34%	45,78%	46,07%	88,89%
	Não	97	20	26,43%	5,45%	54,49%	10,58%
Você é representado perante a empresa que trabalha e/ou presta serviços por meio da CIPA ou comissões de representação?	Sim	117	102	31,88%	27,79%	65,73%	53,97%
	Não	61	87	16,62%	23,71%	34,27%	46,03%
Você é satisfeito com seu trabalho?	Sim	61	148	16,62%	40,33%	34,27%	78,31%
	Não	117	41	31,88%	11,17%	65,73%	21,69%

Fonte: Autor.

4.3 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO AMOSTRAL E NÍVEL DE CONFIANÇA

Para definir a população amostral com representatividade significativa, foi utilizado como tamanho da população a força de trabalho existente no país em fevereiro de 2022, sendo de 41,2 milhões de empregos formais de acordo com o Ministério do Trabalho. O nível de confiança estipulado foi de 95% e o score de 1,96. A quantidade de respostas obtidas no questionário foi de 367 respostas.

Do total de respostas, 48,67% da população amostral se declarou como trabalhador terceirizado, apontando assim homogeneidade na pesquisa (50% da população), definiu-se então que o valor de homogeneidade é de 0,5, sendo a amostragem homogênea.

Substituindo os dados nas equações 1 e 2 temos que a margem de erro para esta amostragem foi de 5% e a população amostral necessária para atingir a assertividade estipulada de 385 respostas. Utilizando a amostra obtida e substituindo os dados temos que a margem de erro da pesquisa foi de 5,12%, ou seja, a pesquisa amostral tem 94,88% de assertividade, valor muito próximo do proposto, apontando que a população amostral tem boa assertividade quanto a atual situação da classe trabalhadora.

4.4 A REALIDADE DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO

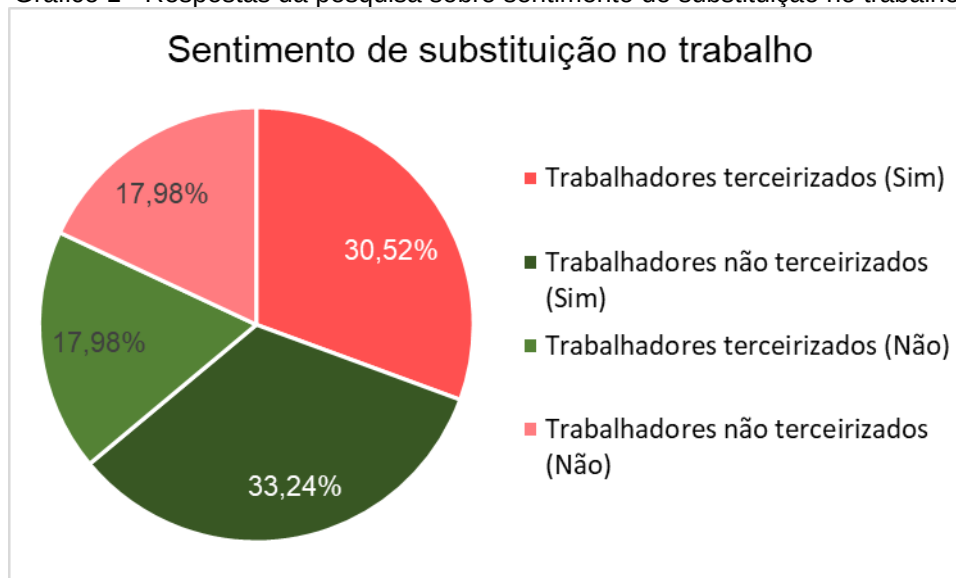
Dados oficiais confirmam que até 2015, 17,9% da força trabalhadora brasileira era terceirizada. Em seus estudos, Braga (2017) aponta que este número pode ter alcançado 25% do total dos trabalhadores, evidenciando a crescente política de subcontratação no mercado de trabalho, podendo atingir até 75% da totalidade dos postos laborais brasileiros. A Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio (PNAD) aposta que 9,8 milhões de trabalhadores eram terceirizados no Brasil no ano de 2015.

A pesquisa realizada contribui para a hipótese de Braga (2017), pois 48,61% dos entrevistados declaram-se no regime de trabalho especial, diferença crescente de 30,71 pontos quando comparados com os dados oficiais de 2015, em apenas 7 anos.

A divergência entre celetistas e terceirizados dentro de uma instituição é frequentemente desfavorável ao subcontratado, dotado de salários enxutos (em média 27,1% menores), benefícios reduzidos e jornadas de trabalhos mais extensas. O produto destes fatores implica em menos tempo para gozar de sua vida particular e dificuldade de acesso aos meios que suprem os direitos fundamentais para manutenção da vida, previstos pela ONU e garantidos pela constituição federal, colaborando para o isolamento social do indivíduo e seus dependentes.

A alta competitividade no mercado de trabalho e a continua avaliação do rendimento do trabalhador pressionam todos os tipos de trabalhadores, e incentivados pela insegurança de seu vínculo trabalhista, têm seu ritmo de trabalho elevado para atender as demandas das empresas (tomadoras de serviços ou terceirizadoras), vivendo em permanente estado de ansiedade-angústia em sua subjetividade. O gráfico 1 a seguir mostra que este sentimento afeta da mesma maneira trabalhadores em regime especial e trabalhadores em regime comum:

Gráfico 1 - Respostas da pesquisa sobre sentimento de substituição no trabalho.



Fonte: Autor.

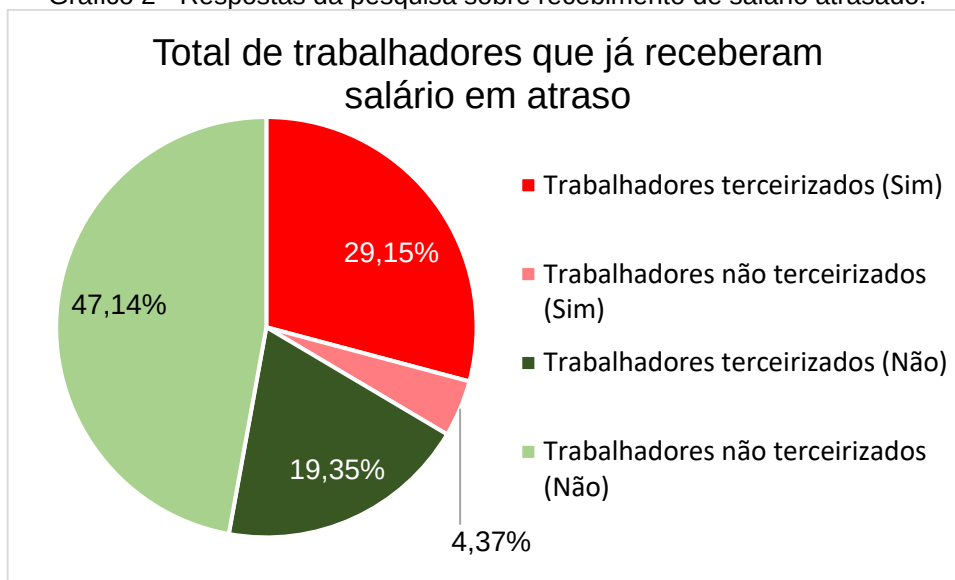
Esta insegurança se dá pela relação lógica da cobrança por melhores resultados, a fim de buscar competitividade no mercado. A empresa tomadora de serviços ou a terceirizadora, pode realocar ou substituir este trabalhador quando o trabalhador apresenta queda de produtividade ou quando é alvo de reclamações da tomadora de serviço. Tal fato torna hipotético a compreensão do trabalhador como uma *commodity*

ou uma peça de fácil substituição, tanto por ele mesmo, quanto pela tomadora do serviço e a terceirizadora.

Frente a alta competitividade no mercado do terceiro setor, inúmeras prestadoras de serviços cumprem somente com o requisito mínimo legal para o seu GR e manutenção das formalidades jurídicas necessárias, quanto a proteção da saúde e segurança do trabalhador disposto por ela para subcontratação. Inserido nessa realidade, muitas vezes seus direitos trabalhistas são burlados ou sonegados, impactando diretamente na condição socioeconômica, deixando de ter férias, FGTS e atrasos nos pagamentos.

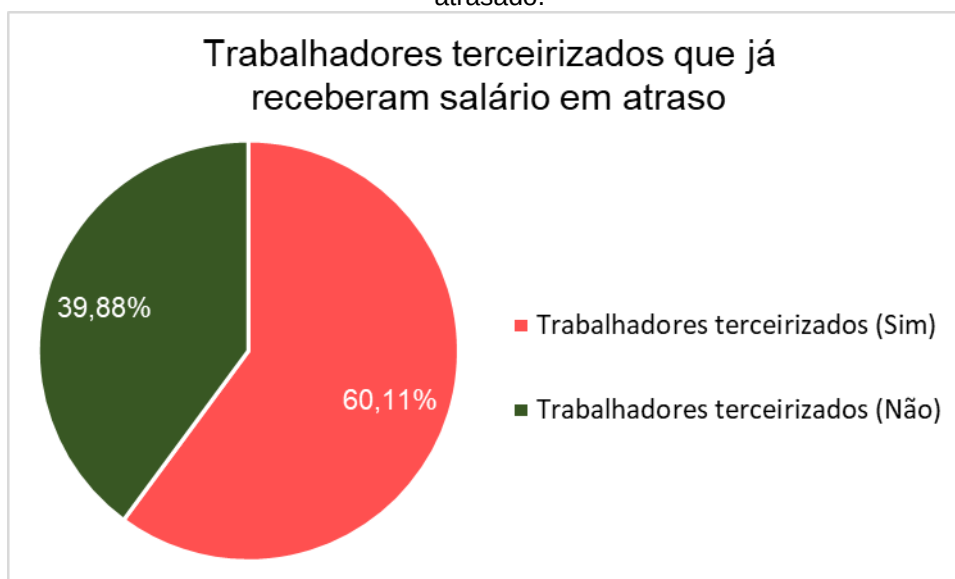
No Brasil, 33,52% dos trabalhadores já tiveram atrasos em seus pagamentos, como aponta o gráfico 2. Os gráficos 3 e 4 a seguir ilustram a real diferença entre a adimplência salarial dos trabalhadores em regime especial e em regime comum, apontando que do total de empregados prestadores de serviços, 60,11% já receberam em atraso o pagamento frente aos 8,47% dos trabalhadores comuns, indicando a privação do direito de pagamento em dia.

Gráfico 2 - Respostas da pesquisa sobre recebimento de salário atrasado.



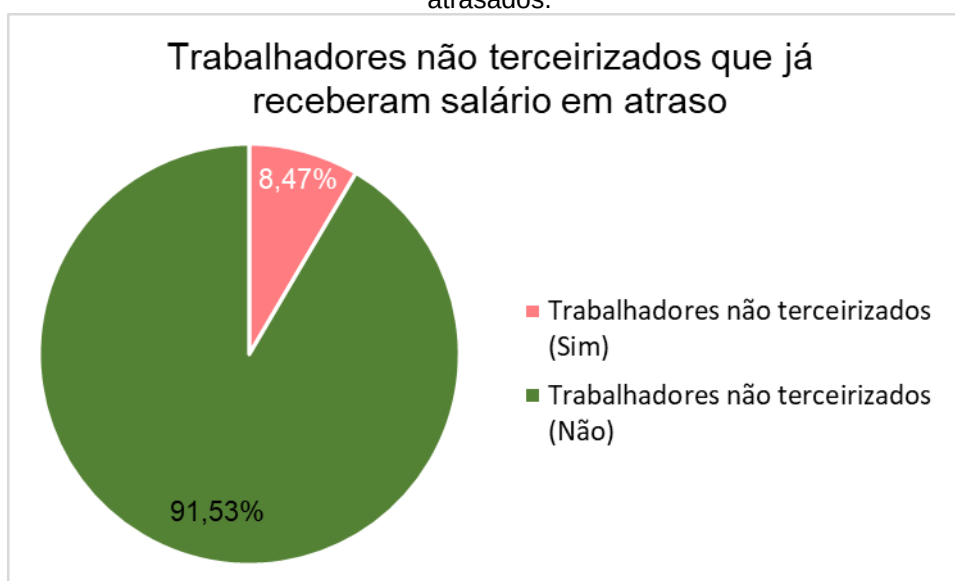
Fonte: Autor.

Gráfico 3 - Repostas da pesquisa dos trabalhadores terceirizados sobre recebimento de salário atrasado.



Fonte: Autor.

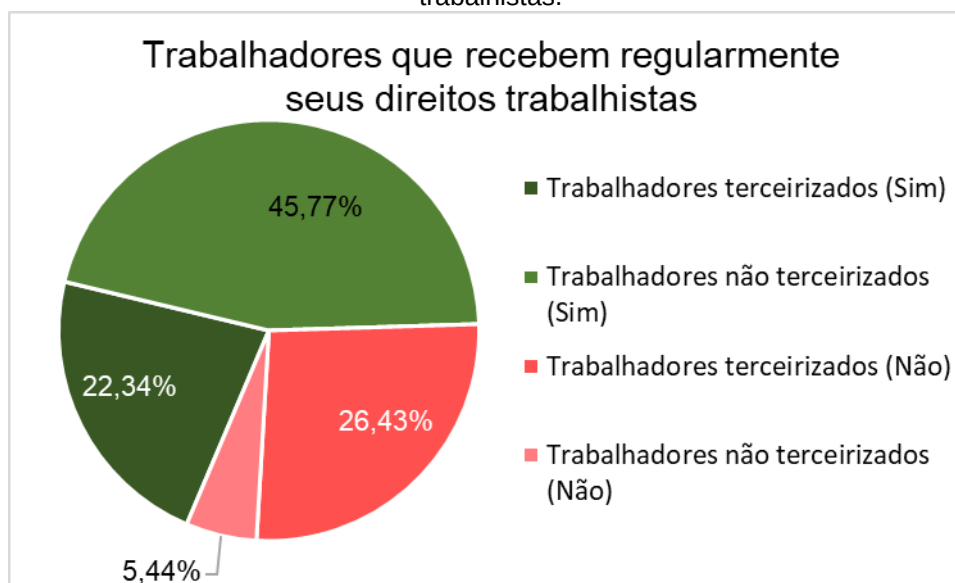
Gráfico 4 - Repostas da pesquisa dos trabalhadores não terceirizados sobre recebimento de salário atrasados.



Fonte: Autor.

Quando analisamos os dados relativos ao pagamento de direitos trabalhistas, mais da metade dos trabalhadores terceirizados (54,49%) não os recebem dentro do período estabelecido por lei, número superior aos trabalhadores contratados diretamente (10,58%). O gráfico 5 a seguir aponta de mais de 30% da força de trabalho brasileira não recebe seus direitos em dia:

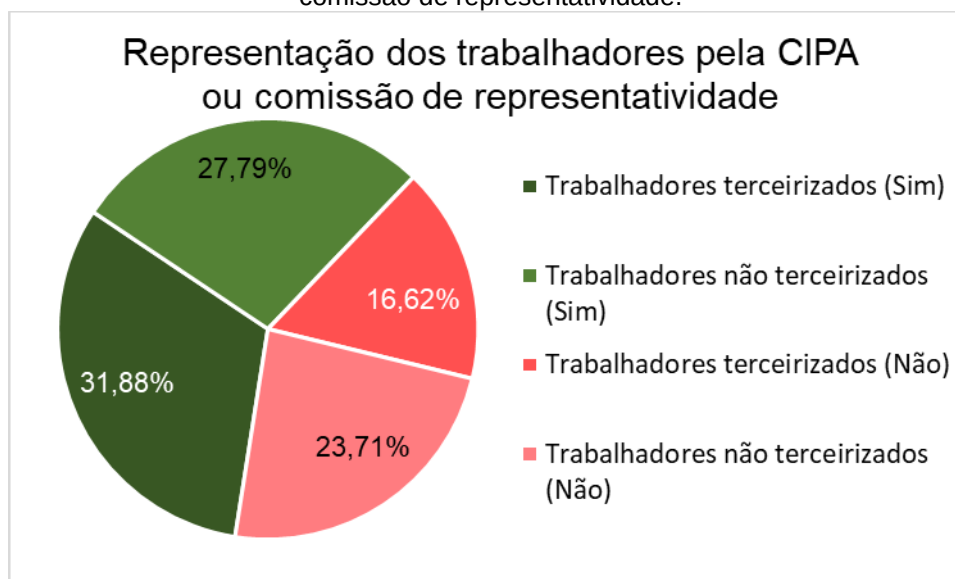
Gráfico 5 - Resposta da pesquisa sobre os trabalhadores que recebem regularmente seus direitos trabalhistas.



Fonte: Autor.

Entre os direitos sonegados, muitos trabalhadores se veem sem grupos de representatividade, como a CIPA, instituída pela NR-4, ou ainda sua associação de representantes, estabelecida pela Lei da Terceirização como podemos observar no gráfico 6, temos que 40,33% dos trabalhadores não são representados por comissões, sendo em sua maioria os trabalhadores em regime não especial de trabalho. Vale elencar que a pesquisa não considerou a quantidade de funcionários na empresa do público, trazendo menor assertividade para este apontamento.

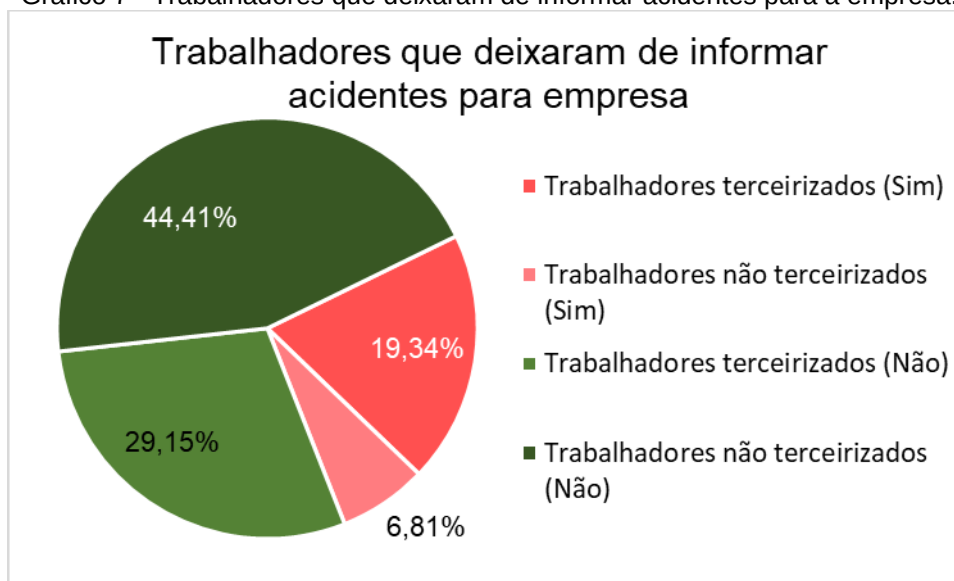
Gráfico 6 - Repostas da pesquisa sobre a representatividade dos trabalhadores pela CIPA ou comissão de representatividade.



Fonte: Autor.

O gráfico 7 a seguir, aponta que apesar da maior representatividade dos trabalhadores terceirizados, são a maioria quando se diz respeito à subnotificação de acidentes laborais, podendo ser causado pelo sentimento de insegurança e a dificuldade de dialogar com seus gerentes, podendo causar a falsa impressão de controle da situação da saúde e segurança dos terceirizados para a agência de terceirização.

Gráfico 7 - Trabalhadores que deixaram de informar acidentes para a empresa.



Fonte: Autor.

Ao segmentar os dados, notamos que 39,89% dos trabalhadores terceirizados já deixaram de repostar acidentes, diferença relevante quando comparado com os 13,23% dos trabalhadores não terceirizados. Unido à necessidade de permanecer-se cada vez mais competitivas no mercado, as empresas de terceirização apresentam para seus empregados menores chances de conseguir se afastar do trabalho em casos de acidentes e doenças.

A combinação destes efeitos aumenta a rotação de funcionários terceirizados, que passam cada vez menos tempo no mesmo cargo ou empresa, aumentando a rotatividade no posto laboral, o que dificulta a realização de treinamentos de segurança e qualidade para o trabalhador, produzindo um funcionário com maior exposição aos riscos do meio ambiente laboral e redução da qualidade do produto da atividade-meio e atividade-fim da tomadora de serviços.

4.5 CONSEQUENCIAS

O processo de terceirização do trabalho, seja ele a atividade-meio ou a atividade-fim traz consequências para todos os campos envolvidos diretamente e também para as estruturas sociais das quais os indivíduos fazem parte, sejam eles pessoas jurídicas ou físicas. A seguir, discutiremos sobre os efeitos que a subcontratação pode causar para a tomadora de serviços, o trabalhador e para a sociedade em que ambos estão inseridos.

4.5.1 Para a tomadora de serviços

Para o empresário, podemos enxergar vantagens no curto prazo e criar hipóteses desvantagens para o médio e longo prazo. A notável redução da folha de pagamentos, explicada pela diferença salarial e pelo burlo do princípio da isonomia, traz benefícios a curto prazo, se mostrando ainda mais vantajoso com a possibilidade de investir mais recursos para gerir propriamente seu negócio principal, ampliando os investimentos nos setores de pesquisa, desenvolvimento e técnicos da atividade-fim.

O aumento da demanda por subcontratações traz a necessidade da abertura de novas empresas de micro, peque e médio porte, aumentando as possibilidades de atuação no terceiro setor e expandido a quantidade de vagas abertas no mercado de trabalho.

Em contra partida, hipoteticamente a alta taxa de rotatividade proporciona trabalhadores menos adequados ao seu ramo e ambiente de produção, mais investimentos com treinamentos e maiores chances de acidentes em seu espaço de trabalho. Esta hipótese é apoiada de acordo com afastamentos mais prolongados devido as consequências dos acidentes, que totalizam 480000 dias de afastamento a mais comparação ao trabalhador celetista, apontando acidentes mais graves.

Agravos mais intensos à saúde do trabalhador implicam em consequências legais mais severas, podendo refletir nos aspectos financeiros da tomadora de serviços, conforme debatidos nos próximos tópicos, redução de produtividade e qualidade conforme realocação de nova mão de obra não treinada e disposição de profissionais para aplicação do treinamento.

4.5.2 Consequências para o trabalhador terceirizado

Imerso em um cenário cada vez mais competitivo, o trabalhador terceirizado sofre com a redução salarial consequente do intermediador de seu trabalho (a terceirizadora), onde os empregos ofertados oferecem menores salários e benefícios para possibilitar lucros maiores para seu contratante. Esta ação distancia o acesso aos direitos fundamentais, impactando diretamente na sua saúde física e mental.

A fim de aumentar a produtividade, a capacidade de realizar múltiplas tarefas simultaneamente é incentivada, sem levar em consideração o Efeito Stroop, que aumenta os riscos de acidentes. Para suprir as necessidades da qualidade versus a quantidade produzida, os esforços mentais desempenhados pelo operador devem ser intensificados, ocasionando o esgotamento mental do trabalhador. Executar as atividades de seu dia a dia em ritmo constantemente acelerado expande sua exposição aos riscos ergonômicos, reduzem sua atenção e percepção aos detalhes intrínsecos da atividade laboral.

A combinação de jornadas de trabalho mais extensas, menores benefícios e salários, diminuição da probabilidade de afastamento por acidentes e doenças, maiores exigências e falta de vínculo com o meio ambiente de prestação de serviços promovem a precarização contínua do trabalho, isolando socioeconomicamente os trabalhadores terceirizados.

Destaca-se também a redução dos seus direitos, pelo não cumprimento de seus contratantes, afastando-os das férias previstas (de acordo com a rotação de empresas terceirizadas), pagamento de contribuições trabalhistas e descaracterizando grupos que trazem maior representatividade quanto aos seus direitos, uma vez que a CIPA e a comissão de representatividade não se fazem presente na maioria das empresas terceirizadoras.

A delicada relação entre o trabalhador subcontratado, seu tomador de serviços e seu contratante aumenta a instabilidade empregatícia dificultando a exigência de seus direitos, intensificando a precarização de seu trabalho e expondo a condições socioeconômicas vulneráveis.

4.5.3 Consequências para a sociedade

Aumentar a competitividade reduzindo os custos de mão de obra trazem problemas comumente pouco debatidos. Diminuir custos com mão de obra pode ser traduzido para a esfera social como redução da massa salarial, diminuindo o poder de compra da população, aumentando a concentração de renda e ampliando a desigualdade social, vulnerabilizando indivíduos e seus dependentes.

Expor trabalhadores a riscos e perigos mais severos impacta nos custos diretos com a saúde pública pois estes operários necessitam de maior suporte e atenção para sua saúde, com custos que poderiam ser direcionados para outras demandas da sociedade. Afastamentos do trabalho também afetam os cofres públicos que custeiam as pensões por afastamento ou invalidez, problema ainda mais grave pois estes trabalhadores não trazem receita para federação com a arrecadação de impostos salariais.

Em virtude das subnotificações, as políticas públicas podem ser decididas e aplicadas erroneamente devido à falta de assertividade dos dados, trazendo investimentos menores aos fundos de pensão, aos planos de saúde e ao afrouxamento da fiscalização trabalhista, atitude qual pode ciclicamente agravar as problemáticas jurídicas e trabalhistas citadas neste trabalho.

4.6 CONDIÇÕES AGRAVANTES

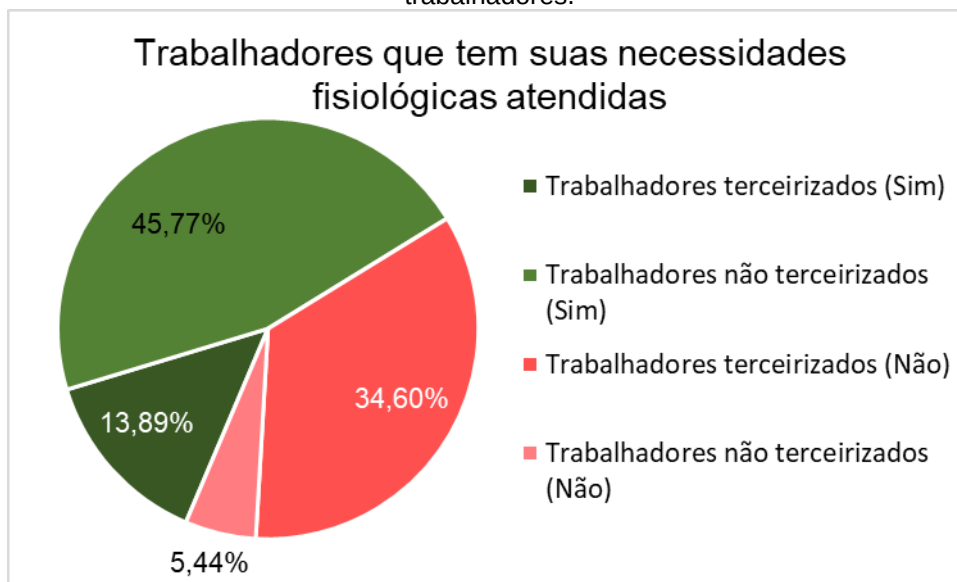
O trabalho terceirizado apresenta condições menos favoráveis ao trabalhador, agravando suas condições físicas e psicológicas, implicando num aumento da exposição e das chances de se envolver em acidentes no trabalho. As relações entre a terceirização a intensificação da precarização do trabalho e agravamento do sofrimento psíquico do operador serão discutidas ao decorrer deste tópico, entrelaçando as condições de trabalho com as teorias expostas neste documento.

4.6.1 Agravos psicológicos

O modelo da pirâmide de Maslow apresenta em ordem decrescente as necessidades do ser humano para atingir níveis satisfatórios de qualidade de vida, tendo em sua base as maiores necessidades, sendo elas fisiológicas, e no topo aquelas que caracterizam a auto realização. Atender as necessidades dos níveis mais baixos não trazem maior satisfação ou felicidade ao ser humano, porém não as atender afeta de maneira negativa e intensa a sua condição, para os níveis mais elevados, não os atender não afeta da mesma maneira o indivíduo, mas quando contemplados, se mostram mais intensos quanto a realização individual.

A seguir, o gráfico XXXXX aponta que os trabalhadores prestadores de serviços, sem sua maioria, não conseguem satisfazer suas necessidades básicas com a remuneração de seu trabalho, totalizando aproximadamente 7 vezes mais pessoas que os trabalhadores em regime de contratação direta.

Gráfico 8 - Respostas da pesquisa sobre o atendimento das necessidades fisiológicas dos trabalhadores.



Fonte: Autor.

Periard (2018) traduziu as necessidades da pirâmide de Maslow (Quadro 2) para o ambiente laboral e destaca-se para o trabalhador subcontratado a redução do acesso às suas necessidades fisiológicas, defasagem nos aspectos necessários para sua segurança, barreiras para desenvolver seus relacionamentos, baixa estima pela falta de reconhecimento no ambiente em que efetivamente trabalha e dificuldade em

alcançar seus objetos de realização pessoal dentro do seu trabalho, uma vez que seu reconhecimento e autonomia dependem de seu tomador de serviços e não diretamente de seu contratante.

A tabela 1 aponta que 57,30% dos trabalhadores terceirizados não sentem que o trabalho executado é reconhecido, valor 20 pontos maior quando comparamos com os 37,57% dos trabalhadores não terceirizados. Agravando as condições das relações de trabalho, 67,92% da mão de obra subcontratada sente diferença no tratamento entre colegas por parte da chefia, valor expressivamente maior em comparação com os 26,98% da mão de obra direta. Tais informações indicam que o esforço para ter seu trabalho reconhecido é muito maior para a mão de obra terceirizada, impactando diretamente na dificuldade de ter seu trabalho reconhecido.

A teoria de campo ilustra as motivações e barreiras enfrentadas pelo indivíduo para atingir seu objetivo, ou suas necessidades. Quando uma barreira não é superada e o objeto de desejo não é conquistado, o indivíduo é frustrado, impactando negativamente no seu ambiente psíquico, o que pode ocasionar diversos tipos de reações negativas e estressantes para o ser individual.

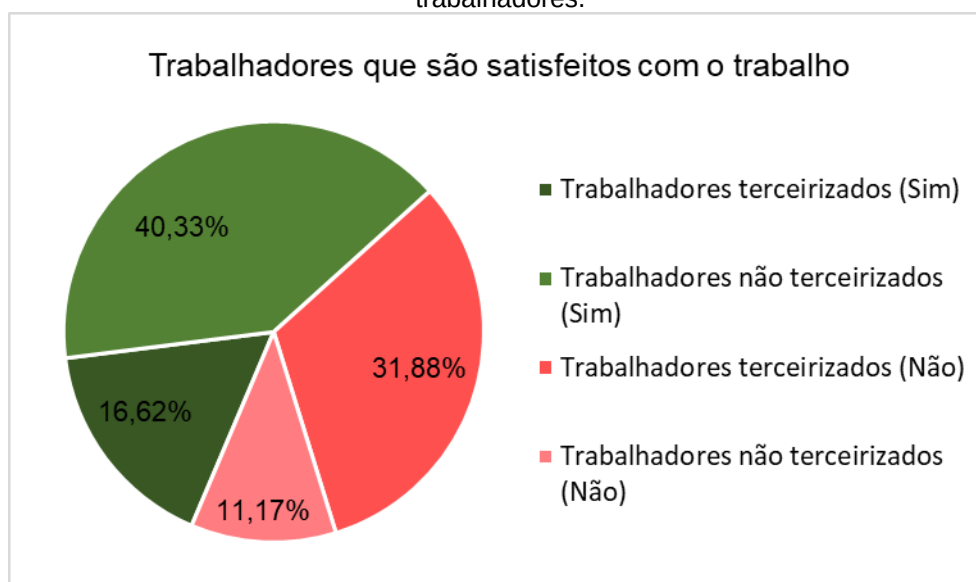
O trabalhador terceirizado, que sofre de diversas formas de precarização do trabalho, tem maior dificuldade em atender as necessidades mais inferiores da pirâmide de Maslow, devido às maiores jornadas de trabalho (menos tempo em sua esfera social), salários e benefícios reduzidos. Aplicando a teoria de campo, este trabalhador sofre mais estresse que um trabalhador comum, afetando diretamente suas condições psicológicas, podendo causar até mesmo patologias psíquicas, como depressão, ansiedade e outros transtornos psicológicos.

Concomitantemente, a exigência do aumento constante de seu ritmo de trabalho e a execução de tarefas simultâneas reduz a salubridade laboral, pois para atender as exigências de seu tomador de serviços, seus períodos de descanso são mais escassos e menores, seu nível de atenção exigida é maior e saltar entre tarefas consome mais energia para se concentrar e seguir sua linha de raciocínio. O esgotamento mental e a falta de descanso são fatores que caminham na contramão das necessidades propostas por Maslow, mais uma vez, causando estresse no indivíduo, que não consegue contemplar suas necessidades.

Em síntese, quando um indivíduo se depara com barreiras intransponíveis para ele atingir suas necessidades ou objetivos, este sofre impactos negativos no em seu campo dinâmico psicológico, desencadeando fatores estressantes e descontentamento individual.

Os impactos das temáticas abordadas neste capítulo mostram efeitos diretos na satisfação do trabalhador quanto ao seu trabalho, apenas 34,27% dos empregados indiretos se consideram satisfeitos com seu posto laboral enquanto 78,31% dos trabalhadores diretos se declaram satisfeitos. O gráfico XXXX a seguir representa a satisfação dos empregados em relação ao seu trabalho:

Gráfico 9 - Respostas da pesquisa sobre o atendimento das necessidades fisiológicas dos trabalhadores.



Fonte: Autor.

4.6.2 Aumento da exposição

Exposto à diversas situações estressantes, condições degradantes de trabalho e sensibilização socioeconômicas, o trabalhador subcontratado vive constantemente em estado de estresse e alerta em seu trabalho, com dificuldades de satisfazer suas necessidades e preocupado com a estabilidade de seu emprego. O quadro 3 a seguir relaciona as condições do trabalhador terceirizado com as causas de falhas humanas proposta por Couto (1996):

Quadro 3 – Fatores que agravam as falhas humanas.

Causa da falha humana	Fator agravante
Falta de informação ou formação	Alta rotatividade
	Treinamento inadequado ou falta de treinamento
Falta de motivação	Baixa autoestima
	Dificuldade de ascensão em seu trabalho
	Baixa representatividade
	Falta de isonomia
	Descumprimento de direitos trabalhistas
	Falta de reconhecimento
Condições ergonômicas inadequadas	Baixa autonomia
	Ritmo de trabalho elevado
	Ambientes insalubres
	Tempo de descanso inadequado
Falta de atenção	Esgotamento físico
	Estresse
	Ritmo de trabalho elevado
Falta de aptidão física ou mental	Multitarefas
	Estresse
	Patologias psicológicas
	Preocupação excessiva
Falta de capacidade	Esgotamento físico
	Falta de treinamentos específicos
	Baixa escolaridade

Fonte: Autor.

Quando relacionados, notamos que os trabalhadores terceirizados se vêm mais expostos aos fatores de agravo, indicando sua maior exposição as causas de erros humanos, apoiando a hipótese de que os operários subcontratados estão sujeitos a acidentes mais frequentes.

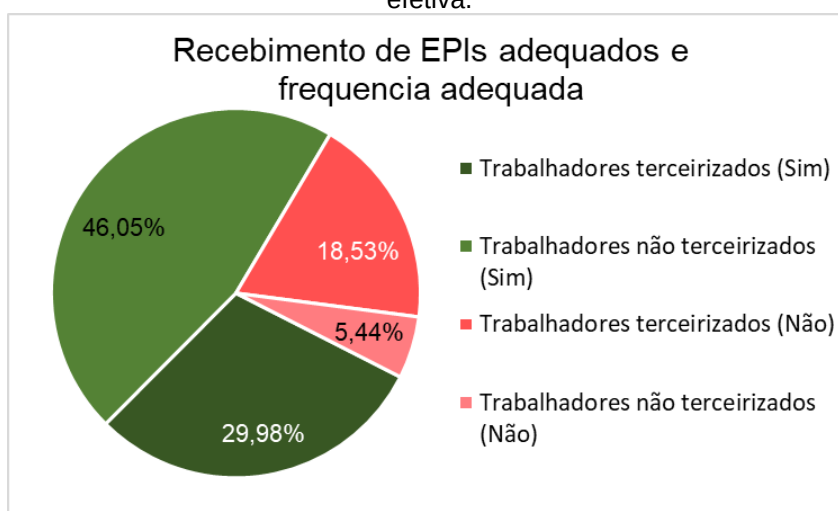
4.7 DIREITOS E DEVERES

Neste tópico serão discutidos os direitos do trabalhador terceirizado, ok deveres do contratante e da tomadora de serviços, bem como a integração das responsabilidades entre as partes para com o trabalhador subcontratado, abordando as normas e leis nacionais e internacionais pertinentes.

4.7.1 Direitos do trabalhador terceirizado

Todo trabalhador, seja ele terceirizado ou não, tem direito ao meio ambiente laboral seguro e salubre, definidos pela Constituição Federal de 1988, pela Lei da CLT, pelos acordos internacionais de trabalho e direitos humanos estabelecidos pela OIT e também pela Lei da Terceirização. As condições de um meio ambiente laboral salubre e saudável são definidas pelas NR, promulgadas pela própria lei da CLT de 1977. Desta maneira, fica consolidado o direito de trabalhar em meio ambiente salubre, livre de doenças e riscos laborais para todos os trabalhadores, quando não for possível o atendimento das exigências, o fornecimento de equipamentos de proteção individual se faz necessário. O direito ao acesso à equipamentos de proteção adequados e em periodicidade de troca eficaz é restrito para 23,97% dos trabalhadores, onde 18,53% deles são subcontratados. O gráfico XXX a seguir ilustra a situação:

Gráfico 10 – Respostas da pesquisa sobre o recebimento de EPIs adequados e em periodicidade efetiva.



Fonte: Autor.

Fica assegurado também o direito a informações sobre as condições de saúde e segurança do trabalho do ambiente laboral em que o trabalhador subcontratado irá atuar, instituídos por meio da Ordem de Serviço, DDS, treinamentos e documentos de ordem física ou digital, previstos na NR-01. A normal, também prevê o direito de conhecimento dos procedimentos utilizados para execução de suas atividades. Os dados da tabela XXXXX mostram que 28,65% dos trabalhadores terceirizados não receberam treinamento para lidar com os riscos enfrentados no dia-a-dia de suas atividades laborais.

A representatividade perante a sua contratante e a tomadora de serviços é realizada através da CIPA e da comissão de representatividade, fixadas respectivamente pela Lei da CLT e NR-05 e pela Lei da Terceirização, sendo a CIPA formada pelos trabalhadores que atuam para a tomadora de serviços de forma individualizada (uma CIPA para cada local de atuação da prestadora de serviços).

Destaca-se também a dificuldade de enquadramento e representatividade sindical dos trabalhadores subcontratados, pois os mesmos trabalham diretamente para um tipo de segmento, mas atuam propriamente em empresas com outro tipo segmento, exemplificando: um eletricitista que é contratado por uma terceirizadora (escritório) e atua dentro de uma fábrica de vergalhões (siderúrgica), deve ser representado por qual sindicato? A legislação não prevê enquadramento e a força sindical é diluída, visto que a possibilidade de sindicalização é triplicada e distinta em suas áreas de atuação.

Garantido pela NR-24, as instalações em ambientes de trabalho devem ser providas de uma série de ambientes que compõem a infraestrutura para os trabalhadores. Local para alimentação, descanso e alívio de suas necessidades fisiológicas são alguns dos direitos previstos ao trabalhador para exercer seu trabalho. É garantido também o fornecimento de roupa de trabalho em atividades que estejam diretamente em contato com sujidades, agentes químicos, físicos ou biológicos.

Previsto pela Constituição Federal e pela ONU, por meio da OIT, condições justas e favoráveis de trabalho, bem como pagamento compatível com o acesso aos meios que promovem a dignidade humana do indivíduo e seus dependentes, demarcados pela DUDH. A OIT define pelo PIDESC, o direito a isonomia do trabalhador, bem como

igual direito a promoção em seu cargo, direitos feridos pela Lei da Terceirização de acordo com Porto (2019).

4.7.2 Deveres da contratante

Fica a cargo da contratante do trabalhador o pagamento de salário, benefícios, obrigações trabalhistas e recolhimento de contribuição previdenciários, estabelecendo a obrigatoriedades então de direitos comumente negligenciados aos trabalhadores terceirizados, como férias, décimo terceiro salário e pagamento do INSS para o seu FGTS.

É dever do contratante cumprir e fazer cumprir as leis, normas e regras de saúde e segurança do trabalho, informar as condições ambientais, esclarecidas pela Lei da CLT e pela NR-01, treinando, capacitando e informando por meio de documentos elaborados pela empresa, DDS e ordens de serviço e treinamentos. Estas informações devem ser referentes ao local de execução de trabalho, ou seja, no perímetro de atuação da tomadora de serviços. Definido ainda pela NR-01, é de obrigatoriedade de a contratante contemplar os requisitos das demais NRs.

Fica a cargo da empresa contratante a instituição e promoção de grupos de representatividade de seus trabalhadores, instalados pela Lei da Terceirização, Lei da CLT e pela NR-05. Para empresas com mais de 200 funcionários, atuantes no setor de prestação de serviços, deve ser formada uma comissão de representação de funcionários, variando de 3 a 7 componentes. Além desta comissão, fica a cargo de todas as empresas com mais de 50 funcionários a instituição da CIPA.

Com as atualizações da NR-05 em 2020, a CIPA deve ser composta para cada campo de atuação da empresa terceirizadora, ou seja, para cada perímetro de prestação de serviço de sua tomadora deve ser criada uma CIPA própria, além da CIPA geral da pessoa jurídica. Empresas com muitos campos de trabalho devem analogamente ter proporções similares de CIPA. O treinamento e o dimensionamento de cada uma das comissões são de responsabilidade do contratante.

Assegurar a isonomia e garantir condições de acesso aos direitos instituídos pela DUDH e PIDESC, bem como promover meio ambiente seguro e salubre,

equipamentos de proteção e vestimentas adequadas é mais um dever estabelecido para a contratante. Destaca-se a brecha legal adotada pela Lei da Terceirização que permite a infração da isonomia prevista pela OIT e a Lei da CLT. Ela permite que sejam terceirizados as atividade-meio e atividade-fim da empresa, possibilitando que trabalhadores realizem a mesma atividade, no mesmo local, porém contratados por empresas diferentes, gerando forte ambiguidade legal.

4.7.3 Deveres da tomadora de serviços

A atualização da NR-24 de 2020 delega a empresa tomadora de serviços de subcontratação o atendimento das instalações mínimas sanitárias, locais de descanso e alimentação, dormitórios e outras instalações pertinentes a satisfação das necessidades fisiológicas do trabalhador terceirizado, bem como meios que promovam a manutenção destas necessidades fora do período laboral, quando for inviável o acesso à sua residência. A limpeza de alojamentos e a lavagem de uniformes expostos à sujidade e agentes químicos é de responsabilidade da tomadora de serviços.

Tomadoras de serviços com uma ou mais prestadoras de serviços atuantes em suas dependências devem promover a integração de sua CIPA com as CIPA de suas terceirizadoras, findando atender as necessidades dos trabalhadores que atuam em prol de suas atividades, bem como informar os riscos de seu ambiente laboras, medidas de redução de riscos, acordando a NR-05.

A Lei da CLT promulga ao tomador de serviços a adequação ambiental de seu estabelecimento, findando contemplar as demandas das normas regulamentadoras, informar as condições ambientais em que o trabalhador subcontratado será exposto e garantir o correto fornecimento de equipamentos de proteção individual que amenizem situações de risco para a saúde e segurança do trabalhador, enfatizada pelo artigo 9º da Lei da Terceirização.

Se estabelece também por meio da Lei da Terceirização responsabilidade pelo cumprimento dos direitos trabalhistas instituídos pela Lei da CLT, quando estes direitos são descumpridos pela contratante do trabalhador, ou seja, quando a

terceirizadora não cumpre com seus deveres trabalhistas, estes são transferidos para a empresa tomadora de serviço. O Capítulo II desta lei trata da responsabilidade por danos processuais causados pela coligação de duas das três partes do instituto “terceirização”. Desta forma, a empresa tomadora de serviços é corresponsável pelo cumprimento das leis trabalhistas e atendimento das condições de saúde e segurança do trabalho para com o trabalhador terceirizado.

4.8 PROPOSTAS DE GESTÃO E ADEQUAÇÃO

Compreendido a situação do trabalhador terceirizado e elencado os fatores que podem aumentar a exposição aos riscos de acidentes e doenças do trabalho, bem como seus direitos e explicitado as responsabilidades legais de seu contratante e tomador de serviços, serão propostas medidas de gestão integrada para o instituto “terceirização”, buscando facilitar o cumprimento dos requerimentos legal e reduzir a exposição e os danos causados ao trabalhador subcontratado.

4.8.1 Gestão integrada

O maior incentivo para as empresas unirem a gestão de SST de seus trabalhadores terceirizados é a corresponsabilidade pelo zelo da saúde e segurança do indivíduo e pelas sanções aplicáveis, caso o descumprimento das normas e leis trabalhistas.

Para atender as exigências legais, ao realizar o acordo entre as partes, contratante e tomadora, deve ser descrito quais serão as atividades realizadas pelo terceirizado, bem como os ambientes em que o mesmo será inserido e quais riscos previstos no PGR da tomadora ele será exposto, assim, a empresa contratante poderá elaborar corretamente a OS para o trabalhador. Discutindo ainda o acordo entre as partes, deve ser previsto no contrato de terceirização quais equipamentos de proteção devem ser utilizados pelo subcontratado, bem como qual empresa será responsável por cada um deles, devido a periodicidade de troca, qualidade necessária e particularidades de cada empresa.

A fim de diminuir a amplitude da diferença de salários e benefícios entre os trabalhadores diretos e os terceirizados, recomenda-se estender os benefícios do trabalhador direto para o terceirizado, com seus custos divididos entre a tomadora de serviço e a terceirizados, com proporções estabelecidas durante a contratação do serviço, quando este for durável. Esta medida propõe trazer mais dignidade e proximidade com as necessidades explanadas por Maslow e pela DUDH.

Quando existir, as diferentes CIPA devem eleger um representante de cada empresa terceirizada, para compor uma Comissão Interna Multi-empresarial de Prevenção de Acidentes (CIMPA), bem como um integrante da empresa tomadora de serviços para discutir e direcionar corretamente os investimentos cabíveis para a tomadora na área de saúde e segurança do trabalho, protegendo seus trabalhadores e prestadores de serviços. Desta forma, fomenta-se a integração prevista pela NR-05 entre as CIPA.

Cabe também ao tomador de serviços, realizar treinamento de integração com o mesmo conteúdo programático para seus colaboradores e seus terceiros, principalmente para aqueles que prestarão serviços por períodos prolongados ou indefinidos, podendo acontecer presencialmente ou em ambiente virtual, em forma de vídeo aula, conforme estabelecem os critérios regulamentados no Anexo II da NR-01, informando os riscos ambientais em que os trabalhadores serão expostos, bem como os procedimentos básicos em casos de emergências.

A entrega e registro dos equipamentos de proteção individual podem ser realizadas no local da tomadora de serviços, pela própria equipe e enviados digitalmente para a terceirizadora, reduzindo o tempo de entrega e suprimindo eventuais necessidades dos trabalhadores terceirizados rapidamente, seguindo o Anexo II da NR-01, promovendo a rastreabilidade dos documentos. Este mesmo processo pode ser repetido para DDS.

Propõe-se também manter uma sala disponível e adequada para realização de treinamentos, presenciais ou virtuais, pelas empresas terceirizadas em sua própria instalação pode facilitar e aumentar a aderência de treinamentos e sua efetividade, quanto ao pessoal subcontratado pois cursos requeridos pela NR-35, por exemplo, poderiam ter a parte prática em campo de atuação, familiarizando os seus trabalhadores ainda mais com o ambiente laboral. Tal medida se torna impactante dado que 36% das normas regulamentadoras exigem curso de formação específico.

A empregadora deve realizar o cumprimento das obrigações trabalhistas e apresentar continuamente seus comprovantes para a tomadora de serviços, a fim de evitar a transferência de responsabilidade, bem como garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas de seus terceiros, reduzindo os agravantes de erros humanos de seus terceiros e assim, diminuindo o índice ou gravidade de acidentes.

A notificação de acidentes de trabalho, bem como sua investigação, é de mútuo interesse entre os indivíduos que compõe a “terceirização”, se sugere que as ações imediatas sejam tomadas pela tomadora de serviços, bem como a notificação, a discussão e investigação dos acidentes podem ser realizadas à distância, com o apoio tecnológico dos mecanismos de informação, através de teleconferências entre a equipe do SESMT da tomadora de serviços e da contratante.

5 CONCLUSÃO

Durante a pesquisa foram encontrados poucos estudos e dados atualizados sobre a temática da terceirização do trabalhador, com dados oficiais mais recentes já desatualizados, datando 2015, antes da instituição da Lei dos Terceirizados. Também é destacada a baixa notificação de acidentes de trabalho dos trabalhadores subcontratados, devido à subnotificação dos casos, cabendo mais estudos sobre a temática.

A hipótese levantada sobre os impactos negativos que a terceirização causa no trabalho e trabalhador terceirizado se mostram sustentáveis pelas teorias, relações propostas e dados estatísticos coletados neste trabalho.

A precarização das condições de trabalho, principalmente dos trabalhadores terceirizados é exposta durante o desenvolvimento deste trabalho, suportada pela diferença de remuneração, benefícios e exposição aos riscos laborais entre os trabalhadores em regime especial e regime celetista, onde notamos diferença significativa ao acesso à equipamentos de proteção individual e treinamentos.

Baseando-se nos dados coletados pela pesquisa, podemos afirmar que as diferenças de condição de trabalho, remuneração e adimplência de direitos, os trabalhadores terceirizados não são satisfeitos com seu trabalho e têm impactos mais severos em seu ambiente psicológico, reduzindo sua qualidade de vida.

Idealmente, findar a isonomia seria a solução ideal para reduzir a desigualdade gerada pela terceirização, bem como seu isolamento socioeconômico, porém, tal medida vai na contramão dos resultados buscados pelas tomadoras de serviços, que buscam reduzir seus custos ou torna-los variáveis, apresentando ser um objeto distante da realidade atual.

As medidas propostas para gestão integrada destes trabalhadores podem reduzir as diferenças socioeconômicas entre os trabalhadores, reduzir o número de acidentes e os dias de afastamento da parcela subcontratada dos trabalhadores, implicando não só na redução da precarização do trabalho, mas também na melhoria das condições de vida destes trabalhadores e sua família.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDRETT, G. **A gestão de riscos aplicada para terceirizados em uma distribuidora de gás natural canalizado**. 2021. 63f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/15288>. Acesso em: 18 fev. 2022.
- BARACAT, E. M.; MACHADO, C. D.; GUNTHER, L. E. A análise econômica da terceirização. **Revista Brasileira da Previdência**, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 227-244, jul, 2018.
- BATISTA, C. S. **Motivação e confiabilidade humana: uma análise da percepção do indivíduo**. 2013. 132f. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) - Laureate International Universities, Universidade Salvador, Salvador, 2013. Disponível em: <https://tede.unifacs.br/handle/tede/506>. Acesso em: 24 fev. 2022.
- BELCHIOR, C. A. A terceirização precariza as relações de trabalho? O impacto sobre acidentes e doenças. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 72, n. 1, p. 41-60, jan, 2018.
- BONAMIGO, E. L.; SOARES, G. A. F. C. Subnotificação de doenças de notificação compulsória: aspectos éticos, jurídicos e sociais. *In: I Jornada Acadêmica Interdisciplinar Internacional do Curso de Medicina e I Seminário de Acompanhamento e Avaliação do Perfil Profissional do Curso de Medicina*, 1., 2015, Joaçaba. **Anais de Medicina**, Joaçaba: Editora Unoesc, 2015. p. 75-76.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-01** - Disposições gerais. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego: 2019a.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-05** - Comissão Interna De Prevenção De Acidentes. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego: 2019b.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-24** - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego: 2019c.

CAMPOS, A. G. Efeitos da terceirização sobre a saúde e segurança no trabalho: estimativas com base nos afastamentos. *In: Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. 1. ed. Brasília: Instituto de Pesquisa Aplicada (IPEA), 2018. cap. 9, p. 187-217.

CANADÁ. 29ª Conferência Internacional do Trabalho, 19 de setembro de 1946. Instrumento para a emenda da constituição da organização internacional do trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**, Montreal, 9 out 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang--pt/index.htm. Acesso em: 24 fev. 2022.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 5. ed. Edição compacta. São Paulo: Atlas, 1998. 623 p.

COUTINHO, G. F. **Terceirização – máquina de moer gente trabalhadora: a inexorável relação entre a nova marchandage e a degradação laboral, as mortes e mutilações no trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTR, 2015. 280 p.

COUTO, H. A. **Ergonomia aplicada ao trabalho: manual técnico da máquina humana**. 1. ed. Belo Horizonte: ERGO, 1996. v. 2.

DRUCK, G.; FILGUEIRAS, V. A epidemia da terceirização e a responsabilidade do STF. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n.3, p. 106-125, jul, 2014.

FERNANDES, J. J. M.; PEREIRA, F. W. F. A Pirâmide de Maslow em pleno Século XXI. **Administradores: produção acadêmica**, [S.l.], p. 1-12, jul, 2017. Disponível em: <https://administradores.com.br/producao-academica/a-piramide-de-maslow-em-pleno-seculo-xxi>. Acesso em: 26 fev. 2022.

FILGUEIRAS, V. (Org) *et al.* **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. 1. ed. Brasília: Gráfica Movimento, 2017. 474 p.

FONTOURA, R. **Segurança do trabalhador: reflexos da terceirização na indústria petroquímica**. Escola de Medicina e Saúde Pública, Salvador, 2010. Disponível em: <https://repositorio.bahiana.edu.br:8443/jspui/handle/bahiana/484>. Acesso em: 18 fev. 2022.

FRANÇA. Resolução 217 A (II), 10 de dezembro de 1948, declaração da Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, p. 71-76, 10 dez 1948. Disponível em: [https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217\(III\)&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217(III)&Lang=E). Acesso em: 18 fev. 2022.

FREZ, G. M.; MELLO, V. M. Terceirização no Brasil. **South American Development Society Journal**, São Paulo, v. 2, n. 4, p. 78-101, 2016.

HALLINAN, J. T. **Por que cometemos erros?** Como olhamos sem ver, esquecemos as coisas em segundos e temos absoluta certeza de estarmos bem acima da média. 1. ed. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2010. 288 p.

IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde, 2013**: acesso e utilização dos serviços de saúde, acidentes e violências; Brasil, grandes regiões e unidades da federação. Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. 100 p.

LIBERATO, L. V. M.; OLIVEIRA, J. A.; SILVA, J. P. da. Multidarização: um novo conceito para os novos desafios da Segurança e Saúde no Trabalho. **FORUMAT**: Fórum de acidentes de trabalho, [S.l.], v. 2, p. 1-14, 2020.

LOURENÇO, E. Â. de S. Terceirização: a derruição de direitos e a destruição da saúde dos trabalhadores. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 447-475, jul, 2015.

LUIZ, M. **Principais treinamentos exigidos pelas normas regulamentadoras do ministério do trabalho e emprego (MTE)**. 2018. 47f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2018. Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/3873/1/Monografia_Marilei_Luiz_2018.pdf. Acesso em: 28 jan. 2022.

MACHADO, F. K. S.; GIONGO, C. R.; MENDES, J. M. R. Terceirização e precarização do trabalho: uma questão de sofrimento social. **Revista Psicologia Política**, [S.l.], v. 16, n. 36, p. 277-240, mai, 2016.

MANDARINI, M. B.; ALVES, A. M.; STICCA, M. G. Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, [S.l.], v. 16, n. 2, p. 143-152, abr, 2016.6

MARCONDES, J. S. Teoria de campo de Kurt Lewin: O que é? Conceitos e Definições. **Blog gestão de segurança privada**. [S.l.], 19 out 2021. Disponível em: <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/teoria-de-campo-de-kurt-lewin-o-que-e-conceitos-e-definicoes>. Acesso em: 08 fev. 2022.

MARTINS, L. F. **Condições de saúde, segurança e risco de adoecimento entre trabalhadores terceirizados**. 2020. 117f. Dissertação (Pós-Graduação Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador) – Instituto de Geografia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/28876>. Acesso em: 19 fev. 2022.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**. 3. ed. Nova Iorque: Pearson Logman Publishing, 1987. 336 p.

MAYER, E. L. S.; SCHORR, J. S.; LOCATELLI, J. H. P. A regulamentação da terceirização trabalhista e os limites da responsabilidade subsidiária: uma análise a partir da lei Nº 13.429/17. **JURIS: Revista da Faculdade de Direito**, Rio Grande, v. 29, n. 2, p. 115-142, 2019.

MONTEBELLER, M. **Desafios para a gestão de saúde e segurança do trabalho em empresas multi-site**. 2021. 53f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

PANAINO, M. de F. N.; SANCHES, R. de B. Consequências jurídicas às corporações pela não observância das diretrizes de saúde e segurança do trabalho na prestação de serviços terceirizados. **Revista ENIAC Pesquisa**, Guarulhos, v. 10, n. 2, p. 198-216, set, 2021.

PORTO, L. V. A terceirização na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 63, n. 96, p. 149-182, jul, 2017.

SCHMIDT, M. H. F. de M. A Organização Internacional do Trabalho: uma agência das nações unidas para a efetividade dos direitos trabalhistas. In: SENA, A. G.; DELGADO, G. N.; NUNES, R. P. (Coord.). **Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil**. ed. atual. São Paulo: LTR, 2010. cap. 23, p. 464-481.

SILVA, L. A. de T. e.; GOULART JÚNIOR, E.; CAMARGO, M. L. Terceirização é prejudicial à saúde: um estudo bibliográfico nacional sobre a precarização do trabalho. **Revista Labor**, Fortaleza, v. 1, n. 21, p. 76-97, jan, 2019.

SILVA, T. **Necessidades humanas, camadas simbólicas e o monitoramento de mídias sociais**. Tarcízio Silva. 2015. Disponível em: <https://tarciziosilva.com.br/blog/necessidades-humanas-camadas-simbolicas-e-o-monitoramento-de-midias-sociais/>. Acesso em 22 fev. 2022

SOUZA, J. H. **Responsabilidade civil e terceirização trabalhista**. 2018. 76f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2018. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/5277>. Acesso em: 19 fev. 2022.

STEIGLEDER, A. M. **Responsabilidade Civil Ambiental: as dimensões do dano ambiental no direito brasileiro**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. 277 p.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Escola Politécnica Programa de Educação Continuada. **Administração aplicada à engenharia de segurança do trabalho**. Epusp- EAD/PECE, 2020a. 128p.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Escola Politécnica Programa de Educação Continuada. **Psicologia na engenharia de segurança do trabalho, comunicação e treinamento**. Epusp- EAD/PECE, 2020b. 182p.

APÊNDICE A

Questionário utilizado para coleta de dados da pesquisa

1. Você é um trabalhador terceirizado?
 - a. Sim
 - b. Não
2. Você recebeu treinamento para seu trabalho, te preparando e informando sobre os riscos que você está exposto no dia-a-dia?
 - a. Sim
 - b. Não
3. Você recebe EPIs adequados e em quantidade adequada para seu trabalho?
 - a. Sim
 - b. Não
4. Você já sofreu algum tipo de acidente (corte, pancada, perfuração, intoxicação) e não informou a empresa?
 - a. Sim
 - b. Não
5. Você acredita que pode substituído facilmente no seu trabalho?
 - a. Sim
 - b. Não
6. Você sente que seu trabalho é reconhecido?
 - a. Sim
 - b. Não
7. Você sente que outros funcionários do seu local de trabalho recebem melhor tratamento por parte da chefia?
 - a. Sim
 - b. Não
8. Sua remuneração permite que suas necessidades fisiológicas (alimentação, higiene, moradia, lazer) sejam devidamente atendidas?
 - a. Sim
 - b. Não
9. Você já deixou de receber seu salário e benefícios ou recebeu com atraso?
 - a. Sim
 - b. Não
10. Você recebe todos os seus direitos (férias, 13º salário, FGTS, horas extras e adicionais) regularmente?

- a. Sim
- b. Não

11. Você é representado perante a empresa que trabalha e/ou presta serviços por meio da CIPA ou comissões de representação?

- a. Sim
- b. Não

12. Você é satisfeito com seu trabalho?

- a. Sim
- b. Não