

JANAINA PARIJO CORREA MEJIAS

**A IMPORTÂNCIA DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS EM
CONJUNTO COM A SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO**

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

SÃO PAULO
2007

JANAINA PARIJO CORREA MEJIAS

**A IMPORTÂNCIA DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS EM
CONJUNTO COM A SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO**

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

Área de Concentração: Engenharia de Segurança
do Trabalho

SÃO PAULO
2007

AGRADECIMENTOS

À minha família, pelo apoio, ensinamentos e acompanhamento à este processo.

Ao Engenheiro Alexandre Yokote, pela atenção e apoio durante o processo de elaboração.

À Cristiane Queiroz, pela atenção durante o processo de elaboração.

Ao Maurício Zanutto, pelo suporte na realização desta monografia.

RESUMO

A terceirização de serviços deve ser implantada nas empresas privadas e estatais em conjunto com as condições de Segurança do Trabalho. O surgimento desta forma de gestão da produção e flexibilização das condições de trabalho, ocorreu em torno do ano de 1990 no Brasil, para o acompanhamento à globalização mundial e como forma de competitividade financeira. No entanto, muitas vezes foi acompanhada da precarização das condições de trabalho, refletindo um maior índice de acidentes entre os trabalhadores terceirizados, quando comparados aos colaboradores efetivos. As condições que vêm sendo proporcionadas aos colaboradores sem vínculo empregatício, assim como o tratamento social, e as funções que são determinadas a estes colaboradores levam à detecção de um fator adicional de risco à ocorrência de acidentes de trabalho, que é ser terceirizado. Este risco adicional complementa a justificativa necessária para o foco da importância do estudo da terceirização e desenrolar deste trabalho. Através de consultas bibliográficas são constatados números que comprovam este alto índice, além do levantamento do custo gerado pelo acidente de trabalho, que encarece a prestação de serviço, e retroage nas intenções de redução de custos da grande maioria empresas. O que se sugere, é que o grande investimento ocorre através da utilização da terceirização como uma forma de especialização dos serviços contratados, e possibilidade de transferência da atenção das empresas para o foco principal da sua existência, e que sua implantação e manutenção deverá ocorrer em conjunto com a Segurança e Saúde do Trabalho, com os procedimentos corretos e acompanhamento devido à execução dos serviços, propiciando uma maior competitividade das empresas no mercado globalizado. Além disto, o homem, principal fonte de execução da terceirização de serviços, deve ter seu valor social revisto, através da melhoria das condições e saúde do trabalho. Contribuem também para a consolidação deste trabalho, algumas constatações reais de casos de acidentes de trabalho que serão analisados, posterior às identificações e pressuposições das premissas.

Palavras-chave: Terceirização. Acidentes de Trabalho.

ABSTRACT

The services of thirdies of should be implanted together in the private and state companies with Safety's conditions of the Work. The appearance this way of administration of the production and flexibility of the work conditions, happened concerning the year of 1990 in Brazil, for the accompaniment to the world communion and as form of financial competitiveness. However, a lot of times it was accompanied of the precarious of the work conditions, reflecting a larger accidentabilit index among the workers of thirdies, when compared to the effective collaborators. The conditions that they have been propitiated the collaborators without entail employee, as well as the social treatment, and the functions that are certain the these collaborators take to the detection of an additional factor of risk to the occurrence of work accidents, that is to be thirdies. This additional risk complements the necessary justification for the focus of the importance of the study of the thirdies and to uncoil of this work. Through bibliographical consultations they are verified numbers that prove this high index, besides the rising of the cost generated by the work accident, that endears the installment of service, and acting in the intentions of reduction of costs of the great majority companies. What he/she suggests himself, it is that the great investment happens through the use of the thirdies as a form of specialization of the contracted services, and possibility of transfer of the attention of the companies for the main focus of your existence, and that your implantation and maintenance should happen together with the Safety and Health of the Work, with the correct procedures and accompaniment due to the execution of the services, propitiating a larger competitiveness of the companies in the market communion. Besides, the man, main source of execution of the of thirdies services, he/she should have your reviews social value, through the improvement of the conditions and health of the work. They also contribute to the consolidation of this work, some real verifications of cases of work accidents that you/they will be analyzed, subsequent to the identifications and presuppositions of the premises.

Palavras-chave: Terceirização. Thirdies one. Work accidentes.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.-	Fluxo de Causas do Acidente do Caso 1 - Supermercado	40
Figura 2.-	Fluxo de Causas do Acidente do Caso 2 – Empreiteira.....	44
Figura 3.-	Fluxo de Causas do Acidente do Caso 3 - Metalúrgica.....	47

LISTA DE TABELAS

Tabela 1-	Distribuição dos acidentes de trabalho fatais na região de Campinas no período de 1990 a 1995.....	24
Tabela 2-	Resumo Geral através de Check List elaborado através do Capítulo 5	49

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABC	Santo André, São Bernardo, São Caetano
BO	Boletim de Ocorrência
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômico
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Medicina e Segurança do Trabalho
IML	Instituto Médico Legal
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PIB	Produto Interno Bruto
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
SST	Segurança e Saúde do Trabalho

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS

RESUMO

ABSTRACT

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE TABELAS

LISTA DE SIGLAS

1. INTRODUÇÃO	10
1.1. Objetivo.....	12
1.2. Justificativa	12
2. A TERCEIRIZAÇÃO	14
2.1. O Surgimento da Terceirização	14
2.2. Traços Históricos no Brasil	14
2.3. Definição de terceirização.....	16
2.4. Abrangência da Terceirização	18
2.5. Estatísticas da terceirização	19
3. CONSEQUÊNCIAS NEGATIVAS DA TERCEIRIZAÇÃO	20
3.1. Terceirização como foco da precarização das condições de trabalho.....	20
3.1.1. Ausência de leis específicas à terceirização.....	21
3.2. Acidentes de trabalho em decorrência da terceirização	22
3.2.1. Motivos do alto índice de ocorrência de acidentes de trabalho com terceiros	24
3.2.2. Custos gerados pelos acidentes de trabalho	26
3.2.2.1. Custos indiretos oriundos das responsabilidades.....	28
4. IMPLEMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO EM CONJUNTO COM A SST.....	30
4.1. Antecedentes à Contratação.....	30
4.2. Contratação da terceirização	31
4.3. Procedentes da Contratação da Terceirização	32
4.3.1. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)	32
4.3.2. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT)	32

4.3.3. Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)	33
4.3.4. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)	33
5.3.5. Condições Sanitárias e de Conforto nos locais de trabalho	33
4.3.6. Medidas de Proteção Coletiva e Equipamentos de Proteção Individual (EPI)	33
4.3.7. Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)	34
4.3.8. Tratamento despendido aos terceiros	34
4.4. Retorno de investimentos na Segurança e Saúde do Trabalho	35
5. METODOLOGIA	37
6. ESTUDOS DE CASO	39
6.1. Caso 1 - Supermercado	39
6.1.1. Interpretação do caso	39
6.2. Caso 2 – Empreiteira	41
6.2.1. Interpretação do caso	42
6.3. Caso 3 – Metalúrgica	44
6.3.1. Interpretação do caso	46
6.4. Reflexão e discussões	47
7. CONCLUSÕES	51
BIBLIOGRAFIA	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	56

1. INTRODUÇÃO

Na década de 90, ocorreu no Brasil a consolidação de um novo modelo econômico, baseado no mercado globalizado, que conduziu a uma intensificação das relações sociais em escala mundial, exigindo que as empresas aqui instaladas tivessem de enfrentar a concorrência do mercado, implementando novos programas de gestão da produção, de reorganização do trabalho e de inovação tecnológica.

A terceirização, que surgiu fortemente a partir desta data, foi uma das principais estratégias de gestão e flexibilização do trabalho no Brasil. No entanto, no caso de terceirização de serviços, muitas vezes foi acompanhada da flexibilização de direitos, ocasionando assim a precarização das condições de trabalho, a desestruturação e desintegração da força de trabalho (MIRANDA, 2006).

Refletindo esta precarização das condições de trabalho, que será melhor conceituada ao longo deste trabalho, os acidentes de trabalho, segundo a Organização Internacional do Trabalho apud Miranda (2006), na maioria das análises estatísticas revelam uma incidência muito maior entre os trabalhadores terceirizados. Sem contar que os acidentes e doenças profissionais que envolvem os trabalhadores terceiros muitas vezes não são considerados pela empresa que os contrata em carteira e, em geral, nunca são notificados à Previdência Social, o que confirma e reforça a informação da precarização das condições de trabalho, e gera incerteza nos números atuais de acidentes de trabalho constatados oficialmente.

Isto ocorre, por diversos motivos, entre eles conforme constatado, no relatório de "Segurança do Trabalho em Instalações Petrolíferas no Mar e Assuntos Conexos", da Organização Internacional do Trabalho apud Miranda (2006), os trabalhadores terceirizados chegam a representar dois terços a três quartos do total da mão de obra ocupada nas plataformas petrolíferas. Por haver uma porcentagem maior de colaboradores terceiros é coerente que a quantidade de acidentes ocorra proporcionalmente. Outro motivo é que para algumas empresas o objetivo de terceirizar serviços é a redução dos custos, através da redução dos salários, reduzindo assim os benefícios dos trabalhadores e deterioração das condições de segurança e saúde no trabalho.

Um breve parêntese que vale ressaltar, é que existem outros objetivos para se terceirizar serviços, tais como: especialização dos serviços, busca de produtividade,

qualidade e competitividade e que inclui a transferência de atividades periféricas para que a empresa contratante busque inovações tecnológicas e políticas de gestão da qualidade.

Outro grande motivo que pode justificar a maior ocorrência de acidentes de trabalho com terceiros, é:

"[...] os trabalhadores terceirizados, não permanecem muito tempo num mesmo trabalho ou empresa, e por isso apropriam-se em menor grau de seu trabalho, no sentido de conhece-lo, reconhece-lo e conseguir desenvolver meios de proteção, porque não têm tempo nem informação para isso."(SALERNO, 1998, p.3)

Em complementação e fortalecimento às colocações de Salerno (1998), a Norma Regulamentadora nº 9 item 9.1.2 traz a respeito do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) o seguinte:

"[...] As ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle."(SECRETARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO, 200, p.102)

Ou seja, fica, na prática, inviável a elaboração de um PPRA conciso e bem definido, se a participação dos trabalhadores terceirizados é de precisão mínima, não agregando informações suficientes para uma boa gestão do programa da segurança do trabalho.

Em vista destas constatações, que serão detalhadas ao longo deste documento, será trabalhada a hipótese de que o trabalhador terceirizado carrega consigo um fator importante da falta de integração com o ambiente do trabalho e desconhecimento da natureza do trabalho a ser realizado, que acaba por gerar um risco adicional de sofrer acidentes de trabalho em relação àqueles não terceirizados.

Em caso de ocorrência de um acidente do trabalho por colaborador terceirizado, por si só a tomadora de serviços encontra-se responsável, chamada de responsável solidária ou subsidiária, que será definido posteriormente. As responsabilidades, de quaisquer gêneros geram movimentações jurídicas e financeiras da tomadora de serviços, que deverá prevenir-se e providenciar medidas de seguras de contratação de terceirização.

Ainda, aproveitando o ensejo das responsabilidades x movimentações financeiras e jurídicas, em razão da ausência de segurança nos ambientes de

trabalho no Brasil, foi gerado no ano 2000 um custo de cerca de R\$ 23,6 bilhões para o país, equivalente a 2,2% do Produto Interno Bruto (INFORME PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2001). Parte deste custo afeta negativamente a competitividade das empresas, pois aumenta o preço da mão-de-obra, o que se reflete no preço dos produtos. Além de ocasionar o incremento das despesas públicas com previdência, reabilitação profissional e saúde reduzindo a disponibilidade de recursos orçamentários para outras áreas e induzindo o aumento da carga tributária sobre a sociedade. Destes dados não há como definir o custo isolado dos acidentes de trabalho apenas com colaboradores terceirizados, mas com a constatação da Organização Internacional do Trabalho apud Miranda (2006) de um maior índice de acidentes entre os terceirizados prevalece a proporcionalidade de custos maiores gerado pelo acidente de trabalho entre estes.

Ou seja, as atuais providências tomadas por algumas empresas para adaptarem-se à flexibilização do mercado, através da terceirização de serviços, com o intuito de otimização da gestão sobre a produção, e redução de custos, gera uma consequência inversa.

Por isso, este documento pretende servir de instrumento para contribuição com as informações referentes ao assunto, contribuindo na elaboração de um suporte acerca das possibilidades de realização de um ambiente seguro aos colaboradores terceirizados, e conseqüente redução dos acidentes de trabalho.

1.1. Objetivo

O objetivo deste trabalho é apresentar elementos e procedimentos necessários para promover melhores condições de segurança e saúde do trabalho aos colaboradores terceirizados, destacando os benefícios que podem ser gerados, agregando para o enriquecimento da literatura.

1.2. Justificativa

Através da contribuição das informações contidas neste trabalho, é possível viabilizar a redução do alto índice de acidentes identificados entre os trabalhadores terceirizados.

Além disto, como consequência à redução do índice de acidentes entre os trabalhadores terceirizados é desencadeada uma série de benefícios às empresas

envolvidas e ao colaborador, tais como: valorização do terceirizado como pessoa e como trabalhador, redução dos custos gerados e incrementos das despesas públicas com previdência, reabilitação profissional e saúde e aumento da carga tributária sobre a sociedade, entre outros.

O benefício citado da valorização do trabalhador terceirizado merece grande importância já que a terceirização trabalha com a fonte principal de funcionamento de qualquer empresa: o Capital Humano. Este termo é utilizado por economistas conforme apresenta Maksuri (2007), para o fenômeno de utilização do homem, através da sua formação pessoal e profissional para o aparecimento de novos bens e serviços para a própria empresa, e merece destaque, pois os empregados de uma organização são, independente de vínculo empregatício, um investimento que deve ser bem cultivado proporcionando-lhe condições seguras de trabalho, resultando assim no sucesso da aplicação da terceirização de serviços como um recurso gerador de valores à empresa e maior competitividade no mercado.

2. A TERCEIRIZAÇÃO

2.1. O Surgimento da Terceirização

Todas as evoluções econômicas ocorridas no mercado, desde os tempos mais antigos, têm como principal origem a evolução da própria sociedade no espaço e no tempo.

Em cada época a economia passou por um regime de trabalho diferente acerca das necessidades de progresso. Por isso, é muito importante situar quais foram as principais ocorrências da história econômica do Brasil para a compreensão dos motivos e efeitos da utilização da terceirização no mercado de trabalho.

Para a elaboração deste capítulo, foi utilizado o documento de Mercante (2005).

2.2. Traços Históricos no Brasil

Em cada época a economia foi moldando-se, aderindo diversas formas para alcançar objetivos que sustentasse o progresso e atendesse a necessidade de desenvolvimento e evolução da sociedade.

A concepção da relação de emprego remunerado originou-se após a idade média, com as chamadas corporações de ofício, em que os mestres, como donos e manipuladores exclusivos dos meios de produção remuneravam prestadores de serviços e ensinavam os aprendizes, ambos caracterizados como seus subordinados.

Na idade moderna, passou a vigorar o regime econômico do absolutismo monárquico. A realeza que enriquecia sobre a exploração do povo, foi perdendo força pelo crescimento da classe comerciante que aglomerava-se com a migração dos povos para estes chamados comércios, que caracterizavam a formação de grandes cidades. Conforme Mercante (2005) assim surgiu o sistema capitalista de produção.

A exploração de mão de obra, ou seja, do trabalhador, que já existia desde a Idade Antiga no regime da escravidão, teve destaque com o início do capitalismo, com a desvalorização do trabalhador e do pagamento insuficiente na busca contínua do lucro pelo capitalista.

A consolidação efetiva do capitalismo ocorreu na idade contemporânea,

acompanhada do crescimento industrial, fruto do crescimento do comércio datado da Idade Antiga, e também do liberalismo político-econômico.

Deste regime liberalista, origina-se o estado constitucional liberal, caracterizado pela liberdade da iniciativa privada sem que houvesse a intervenção do Estado nas atividades destas empresas.

Porém, em virtude de um crescimento demasiado apenas das grandes empresas, que obtiveram subsídio pelo regime liberalista, as pequenas empresas foram perdendo mercado e aos poucos aniquiladas. Conseqüentemente as diferenças sociais tornaram-se evidentes, gerando a necessidade de priorização dos direitos sociais.

Esta priorização foi dada após a segunda guerra mundial, após muitas crises sociais e do mercado econômico, com o surgimento do estado do bem estar social, ou estado providência. Este estado, caracterizado pelo paternalismo, tomou para si todas as responsabilidades e funções que mantinham o mercado econômico em funcionamento, como as prestações de serviços públicos, industriais, sociais, comerciais, além das fiscalizações sobre as poucas atividades que ainda estavam ao alcance da iniciativa privada.

Tal sobrecarga sobre o estado não perdurou por muito tempo, saindo de seu controle pela insuficiência dos recursos. Por isso, buscaram-se alternativas para a reformulação de alguns aspectos da estrutura estatal, conforme apresenta Mercante (2005).

A reformulação foi feita com o novo estado democrático, que novamente valoriza a iniciativa privada e a participação popular, com o pensamento neoliberal.

A partir de então são flexibilizadas as relações econômicas, terceirizadas, e desregulamentadas as normas trabalhistas. No Brasil este processo foi iniciado efetivamente por volta de 1989.

O estado passou a ser subsidiário, ou seja, não cabia a ele despende de esforços, que a iniciativa privada não fizesse com êxito. Além disto as energias do Estado podem ser direcionadas para as atividades principais. (MERCANTE, 2005)

O mercado econômico cresce exorbitantemente com esta nova geração do estado, alaistrando o mercado capitalista mundialmente, e ocasionando a globalização econômica.

Carelli apud Mercante (2005) destaca a afirmação de que "a globalização traduz na constituição de um mercado financeiro, onde o capital, livre de amarras,

circula pelo mundo em busca de melhores oportunidades”

Alguns dos efeitos da globalização foi a concentração da produção de normas em instâncias não legislativas, bem como a diminuição da esfera pública conforme cita Mercante (2005). Além disto, intercorrências paralelas como corrupção, contribuíram para a questão da necessidade de desestatização.

O processo de desestatização no Brasil iniciou com o governo Collor e continuou com o governo Fernando Henrique Cardoso, sendo a terceirização um dos fortes elementos estratégicos. As metas do Estado passaram a ser: horizontalização com a distribuição das atividades acessórias do processo de produção à outras empresas, a fim de especializar os serviços, ou seja, esforço bem-sucedido pois efetuado por empresa especializada, eliminação planejada de cargos ou posições de trabalho, modernização empresarial, concentração total do estado nas atividades principais da empresa.

Conforme constata Urani apud Salerno (1998), uma indicação deste crescimento pode ser visto através da “Evolução da Composição Setorial da Ocupação entre os anos de 1981 e 1990”, onde verifica-se que no ano de 1981 os serviços privados compunham cerca de 26% do total de atividades econômicas, e no ano de 1990 passou para 30%. O que sugere Salerno (1998), é que este aumento se dê pela venda de serviços destas empresas privadas, para empresas que resolveram terceirizar suas atividades.

O que pode ser observado é que o âmbito do crescimento econômico traz duas posições ambíguas. Olhando pelo aspecto de progresso e desenvolvimento a classe trabalhadora se beneficia, mas em contrapartida, na busca do acompanhamento do mercado globalizado, as empresas buscam mão de obra de baixo custo, priorizando o capital ao trabalho, denegando as condições de trabalho.

Além disto, embora o mercado da terceirização tenha surgido e sido bastante aplicado, o estado não regulamentou a questão, ocasionando uma série de complicações jurídicas e sociais, que serão estudadas neste trabalho.

Todo o desenrolar deste capítulo fixou a estrutura do estado, porém, trata-se de uma similaridade da ocorrência nas empresas privadas, que também buscaram opções de competitividade através da terceirização dos serviços, em virtude das ocorrências históricas já informadas.

2.3. Definição de terceirização

Apresentado o surgimento da terceirização como forma de redução das estruturas das empresas, de modo a aperfeiçoar a produção e diminuir os custos, tratar-se-á do que realmente é a terceirização.

Segundo Mercante (2005) "terceirizar significa atribuir a outrem determinadas etapas do processo produtivo".

Aproveitando esta definição de Mercante (2005), uma melhor complementação da definição seria, passar para um terceiro, funções ou atividades periféricas da empresa, para que as energias e preocupações da empresa sejam filtradas e direcionadas para a atividade principal. O próprio surgimento da terceirização já a define, como forma de derverticalização da estrutura de uma empresa ou, similarmente ao processo econômico até então existente, em que o trabalhador terceirizado trabalha fora do estabelecimento da empresa que o contratou em carteira profissional.

Podem ser terceirizados produtos ou serviços. No primeiro caso ocorre quando a empresa que executa determinados serviços compra os produtos de uma terceira, e no segundo caso ocorre quando se terceiriza os serviços periféricos das atividades de funcionamento de sua empresa. Este trabalho é direcionado apenas para este segundo caso.

Há autores que caracterizam a terceirização de forma negativa, por compreenderem-na como uma forma de exploração ao trabalhador, como busca de lucro incessante pelas empresas, em detrimento à imagem do trabalhador. (HAZAN, 2001) E há também os autores que a caracterizam como busca de mão de obra especializada para determinada tarefa que não atividades-fim, redução de custos fixos com pessoal, melhorias em termos de qualidade, produtividade, competitividade, concentração e enxugamento de estruturas. (MERCANTE, 2005)

Com relação a estes posicionamentos dos autores, conforme constata Miranda (2006), a maioria das empresas brasileiras aplicam a terceirização com o intuito de redução de custos e por isso reforçam a idéia do primeiro leque de autores, ou seja, aqueles que caracterizam-na de forma negativa. Também para conceituação, atividades-fim ou principais são aquelas que definem a própria existência da empresa, ou seja, é a atividade para a qual existe a empresa, como por exemplo um Laboratório de Análises Clínicas, em que sua atividade fim é a análise clínica. E, atividades-meio ou periféricas, são todas as atividades chamadas de periféricas, ou seja, que apenas se ajustam para o bom funcionamento da empresa, mas que não

se relacionam diretamente com a atividade para o qual existe a empresa. Neste mesmo exemplo do Laboratório de Análises Clínicas, a atividade-meio poderia ser caracterizada como a limpeza da empresa ou vigilância, e outras que são melhor estipuladas no tópico seguinte.

2.4. Abrangência da Terceirização

Conforme informado, a terceirização não possui uma legislação específica, mas existem algumas indicações básicas que limitam a sua utilização. Estas indicações podem ser encontradas nas seguintes Leis:

- Artigo 610 a 626 do Código Civil - Empreitada;
- Artigo 593 a 609 do Código Civil - Prestação de serviços;
- Lei 4886/65, com alterações da Lei 8420/92 - Representação Comercial autônoma;
- Lei 8955/94 – Franquia;
- Lei 5764/1 - Cooperativas de Trabalho;
- Lei 7102/83 e Lei 8863/94 - Empresas de Vigilância;
- Lei 6019/74 - Trabalho Temporário.

Em resumo das Leis citadas, a terceirização de serviços somente é considerada lícita e permitida para os seguintes casos:

- Atividades de segurança e vigilância;
- Atividades de conservação e limpeza;
- Serviços especializados ligados à atividade-meio da empresa tomadora dos serviços;
- Trabalho Temporário, com base na Lei nº 6.019/74 .

Dos casos acima especificados, apenas o Trabalho Temporário limita o tempo de prestação de serviços de até no máximo 180 dias. Posteriormente algumas destas leis serão citadas novamente neste trabalho.

A terceirização de serviços deverá ser caracterizada pela isenção de pessoalidade e subordinação com a empresa que terceiriza os serviços, ou seja, não haver vínculo com determinado empregado, pois se contrata os serviços e não a mão de obra específica, e não haver estrutura hierárquica da empresa tomadora dos serviços em conjunto com o empregado, que deverá responder e relacionar-se sempre com a empresa que vende os serviços.

O parágrafo anterior conceitua exatamente quais as divergências que limitam e caracterizam um trabalhador com vínculo empregatício de outro sem vínculo.

2.5. Estatísticas da terceirização

As estatísticas para fins de informações neste trabalho, indicam que em meados de 1992, data acerca do forte início de aplicação da terceirização, a força de trabalho terceirizado correspondia a 21% do total de colaboradores com vínculos e sem vínculo empregatício, passando para 33% no ano de 1999 (SAMPAIO, 2000).

Mais recentemente foi constatado um número crescente de uma nova estratégia dentro da própria terceirização, os autônomos. Estes tratam de trabalhadores que abrem uma microempresa na qual não há empregados, em que o próprio responsável pela abertura da empresa, tem a finalidade de prestar serviços para outra empresa (MIRANDA, 2006).

Algumas informações da Pesquisa do Mercado de Trabalho elaborada pelo DIEESE (2001), contribui trazendo o número de terceiros e autônomos no ano de 1989 no Estado de São Paulo, que era de 20,9% do total de postos de trabalho gerados por empresa, e aumentou para 33,1% no ano de 1999.

É possível observar de acordo com as estatísticas anteriores, que há um grande crescimento do número de colaboradores terceirizados desde o início da sua aplicação. Porém, em conjunto com estas estatísticas, existem outras estatísticas com índices alarmantes, como o aumento os acidentes de trabalho, e a precarização contínua das condições de trabalho, que ao que tudo indicará no decorrer deste trabalho, são frutos da implantação da terceirização.

3. CONSEQUÊNCIAS NEGATIVAS DA TERCEIRIZAÇÃO

Miranda (2006) constatou que o processo de terceirização, em alguns casos, tem apontado para uma precarização das condições de trabalho, provocando a desestruturação e desintegração da força de trabalho.

Concomitantemente, em consultas à outras referências foi observado uma outra premissa que fundamenta uma possível consequência à informação do parágrafo anterior. Evidenciou-se um crescente número de acidentes de trabalho entre colaboradores terceirizados.

São ambos, ocorrências interligadas geradas pela terceirização, que serão devidamente detalhadas e consolidadas no decorrer deste capítulo.

3.1. Terceirização como foco da precarização das condições de trabalho

A terceirização, conforme item 2.3., possui duas linhas de autores, os que a apóiam e os que a reprovam. O que se pode constatar, é que existem duas modalidades de aplicação da terceirização que sugerem esta divisão. Uma primeira identificada como sendo parte integrante da reestruturação das empresas em nível mundial, como forma de acompanhamento à globalização, em busca de produtividade, qualidade e competitividade. Uma segunda modalidade, que predomina nas empresas brasileiras, é determinada e implantada nas empresas com o intuito de redução de custos, ocasionando uma evidente deteriorização das condições de trabalho (MIRANDA, 2006).

Este mesmo autor constata este predomínio da segunda modalidade, trazendo uma pesquisa realizada pelo Sindicato dos Metalúrgicos com algumas empresas da região do ABC do Estado de São Paulo, na qual das doze empresas consultadas, 100% delas trabalham com a terceirização, sendo o principal motivo declarado por 75% delas, a redução de custos. Os fatores que levaram a esta possibilidade de redução de custos evidenciados nestas empresas são: redução de salários, constatado em 92% das empresas, perda de benefícios, em 58% das empresas, e perda das condições de segurança e saúde do trabalhador, constatado em 42% das empresas.

Ou seja, Miranda (2006) evidencia uma realidade em que os níveis salariais e os benefícios sociais dados os terceiros pelas empresas que os contratam com

registro em carteira, são bem inferiores aos dos colaboradores das empresas tomadoras dos serviços. Além disso, a terceirização está sempre associada, conforme constata o autor, à ausência de equipamentos de proteção individual, menor segurança e maior insalubridade.

Esta ausência de segurança e proteção aos terceiros além da maior insalubridade, se dá pela ilusão dos benefícios financeiros pela empresa que compra os serviços, pois, os riscos de trabalho, apontados como principais responsáveis por afastamentos de longos prazos, também passam para a responsabilidade do terceiro, devendo a empresa pela qual foram contratados fornecer outro colaborador para a continuidade dos serviços, em caso de afastamentos.

Uma constatação semelhante e que complementa as colocações anteriores, foi obtida por Salerno (1998), na qual observou-se que as cargas de trabalho são mais agressivas para os colaboradores terceirizados em comparação aos trabalhadores com vínculo direto.

Uma informação importante em vista do ponto de apresentação, é que o ser humano é o mesmo se tratando ou não de mão de obra com vínculo empregatício, e por isso não existe o milagre da redução de custos com a implantação da terceirização. O que é fato, é que condições melhores de trabalho, condições ideais de segurança, e condições de qualidade são descartados, resultando em danos à saúde do trabalhador terceiro. Como não há legislação específica existente à terceirização, as empresas pecam por usufruí-la na forma como permite a lei, desprezando a necessidade de condições melhores de trabalho aos terceiros, com o objetivo ilusório de redução de custos.

3.1.1. Ausência de leis específicas à terceirização

Conforme já destacado em vários trechos deste trabalho, a ausência de lei específica à terceirização contribui para sua incessante má utilização (ou utilização para fins apenas de custos), ficando apenas à margem do acontecimentos, não aglomerando ou protegendo o trabalhador terceiro.

A flexibilização da legislação trabalhista, pelo contrário, contribuiu no incentivo à utilização da terceirização

Miranda (2006) traz um breve histórico do surgimento de algumas leis já citadas. Em 1964 houve a quebra da estabilidade no emprego pela Lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Na seqüência, foi criada a Lei nº 6.019 de 1974, que isentava as empresas da necessidade de contratação de pessoal regular e permanente.

A Lei nº 7.102, regularizou a contratação de trabalhadores por empresa interposta, para os serviços de vigilância. Porém, embora existisse esta limitação na lei, a terceirização teve expansão desenfreada, gerando a necessidade do Enunciado 256, criado pelo Tribunal Superior do Trabalho em 1986.

Em vista da terceirização já haver tomado grande parte no mercado, foi necessária a re-elaboração do Enunciado 256, através do Enunciado 331. Este enunciado apenas legalizou as prestações de serviços que já vinham ocorrendo de forma irregular, possibilitando a contratação de terceiros para serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador de serviços, e incluiu a responsabilidade subsidiária do tomador nas obrigações trabalhistas.

Porém, conforme traz Miranda (2006):

"[...] apesar do estabelecido pelo Enunciado 331, o principal determinante das mudanças no mundo do trabalho continua sendo a redução de custos. (...) a terceirização teve rápida e ampla difusão por todas as atividades da economia e as estratégias utilizadas tem buscado, em geral, o aumento da intensidade do ritmo de trabalho, a maior concentração de tarefas e responsabilidades, o que evidentemente tem resultado numa precarização das condições de trabalho e de emprego" (MIRANDA, 2006).

Conforme mostra Miranda (2006), é reforçada a colocação de que as leis permanecem à margem dos acontecimentos relacionados à terceirização, pois não impedem ou agregam na melhoria do que está sendo evidenciado.

Todas estas constatações dos autores relatam o que está sendo chamado neste trabalho de "precarização das condições de trabalho" ocasionadas pela terceirização. Um levantamento mais concreto destas conseqüências efetivamente negativas da terceirização pode ser visto no quadro atual do índice de acidentes ocorridos com os terceirizados, que será trabalhado na seqüência.

3.2. Acidentes de trabalho em decorrência da terceirização

A principal fonte de informação dos acidentes de trabalho é a Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT), que possui sua emissão obrigatória em todas as situações em que ocorrer o acidente de trabalho.

Conforme define o Ministério da Previdência Social (1999), acidente de trabalho é:

“[...] o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, com o segurado empregado, trabalhador avulso, médico residente, bem como com o segurado especial, no exercício de suas atividades, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho” (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 1999).

Os acidentes de trabalho são caracterizados em três tipos:

- Acidente típico (o que ocorre a serviço da empresa);
- Doença profissional ou de trabalho;
- Acidente de trajeto (o que ocorre no percurso residência ou refeição por local de trabalho e vice-versa).

Porém, conforme constata Salerno (1998), existe um fator a ser considerado nas estatísticas e registros apontados pelas CAT's, que é de que as disposições legais não impedem a ocorrência de empresas que não emitem-nas. É o que a autora constatou com a implantação da Lei 6.367 de 19 de outubro de 1976, que passou para as empresas o ônus do pagamento dos primeiros 15 dias de afastamento de acidentados do trabalho, sugerindo que as empresas passaram a não emitir CAT para as acidentes com menos de 15 dias de afastamento.

O que se pode afirmar é que, com certeza os registros tenderão a um número sempre maior ao oficial declarado, e nunca menor, pois de fato os registros apontam para uma ocorrência efetiva, e as informações consolidadas conforme o parágrafo anterior sugerem um número maior.

Levando em consideração a premissas iniciais, o que se constata são maiores índices de acidentes de trabalho entre colaboradores terceirizados, do que os encontrados com colaboradores efetivos. Índice este que já mostrava elevado desde o início da década de 90, coincidentemente com a implementação da terceirização nas empresas brasileiras.

Conforme constata Salerno (1998), em pesquisa do Ministério Público da 15ª Região, realizada na Região de Campinas do no estado de São Paulo nos anos de 1995 e 1996, num total de 13 acidentes de trabalho fatais, 10 deles ocorreram com profissionais terceirizados, ou seja, 77% dos acidentes de trabalho correspondem a colaboradores terceirizados.

Este perfil de acidentabilidade entre os efetivos e terceirizados é também constatado em pesquisa realizada pelo Sindicato dos Trabalhadores de Aço da empresa Acesita, consultada por Sampaio (2000), na qual os acidentes de trabalho com terceirizados representam um número 35% maior do que o número de

acidentes com efetivos.

Já para o caso das doenças de trabalho, também constatado por este mesmo autor, é destacado o reduzido índice de ocorrência entre os colaboradores terceirizados, índice este 30% inferior quando comparado aos trabalhadores efetivos. Esta constatação induz ao questionamento, de quais os motivos que levam ao mesmo tempo a altos índices de ocorrência de acidentes de trabalho e a reduzidos índices de doenças profissionais, e que dá origem ao tópico seguinte deste trabalho.

3.2.1. Motivos do alto índice de ocorrência de acidentes de trabalho com terceiros

Salerno (1998) consolidou informações que foram transcritas e apresentada na Tabela 1 para o conhecimento do leitor deste documento. A tabela descreve a distribuição dos acidentes de trabalho fatais na região de Campinas entre os trabalhadores com vínculo direto e terceirizados, no período de 1990 a 1995, por 100.000 trabalhadores.

Tabela 1 - Distribuição dos acidentes de trabalho fatais na região de Campinas no período de 1990 a 1995.

Ano	Vínculo Direto			Terceirizado		
	Nº de Trabalhadores	Nº de Óbitos	Coeficiente	Nº de Trabalhadores	Nº de Óbitos	Coeficiente
1990	180.943	17	9,40	96.459	39	40,43
1991	176.491	22	12,47	102.055	24	23,52
1992	168.919	15	8,88	95.668	31	32,40
1993	176.527	15	8,50	93.155	18	19,32
1994	188.322	15	7,97	88.747	20	22,54
1995	185.291	8	4,32	88.537	23	25,98
Total	1.076.493	92		564.621	155	

Fonte: Salerno (1998)

Deste total de 247 acidentes fatais constatados na tabela 1, 41,29% foram de trajeto, não sendo possível a distinção entre os terceirizados e com vínculo direto. Cabe ressaltar que a tabela contempla também os óbitos dos trabalhadores do mercado informal (que não são registrados em carteira profissional e trabalham irregularmente), tais quais eventualmente puderam ser conceituados como terceiros ou com vínculo direto.

Foi ainda constatado por Salerno (1998) que os acidentes de trabalho são predominantemente de ocorrência entre os terceiros em qualquer faixa etária. Em

resumo 39,67% dos acidentados fatais tinham vínculo direto com a empresa, e os restantes 62,75% eram terceirizados.

Quanto às doenças ocupacionais profissionais não foi detectado pela autora nenhum registro para os colaboradores terceirizados.

Um dos principais motivos incitados por Salerno (1998) para o alto índice de acidentes com trabalhadores terceirizados, é a hipótese de que o trabalhador terceirizado carrega consigo o desconhecimento da natureza do trabalho a ser realizado, o que gera em um fator de risco à saúde dos trabalhadores. Ou seja, o estudo da autora indica que ser colaborador terceirizado deve ser considerado um fator adicional de risco à saúde e à vida do trabalhador.

Existem vários fatores constatados na grande maioria das empresas brasileiras pesquisadas por esta mesma autora, os quais podem ser indicados como contribuintes desta realidade do terceirizado em contrapartida aos trabalhadores com vínculo empregatício direto, tais como: excesso da carga de trabalho, falta de diversificação do trabalho mantendo os terceiros na execução de serviços agressivos, falta de conhecimento e reconhecimento pelos processos produtivos não havendo tempo suficiente para isso em virtude da demasiada rotatividade dos trabalhadores, impossibilidade do desenvolvimento de um Programa de Proteção de Riscos Ambientais conciso devido à falta de colaboração do trabalhador pela não apropriação dos serviços por motivos já especificados.

Cabe ressaltar que é de direito de todo trabalhador, conforme a Norma Regulamentadora nº 1, a informação dos riscos que ocorrem na execução dos serviços, porém, a identificação destes riscos também é parte de responsabilidade dos trabalhadores que executam-no. Em vista do não reconhecimento dos processos em sua integridade conforme já destacado, a informação dos riscos não agrega as expectativas necessárias para a absorção do conceito pelo colaborador.

A rotatividade e renovação da força de trabalho também são motivos apontados por Sampaio (2000) para este acentuado índice de acidentes entre os terceirizados, principal fator que impede a maior apropriação do serviço pelo terceirizado.

Aproveitando o posicionamento de Sampaio (2000), é uma justificativa plausível sugerida para ambos os índices encontrados: alto índice de acidentabilidade e baixo índice de doenças do trabalho entre colaboradores terceirizados.

Outros fundamentos podem reforçar a idéia anterior, como a crescente aplicação da terceirização, em contrapartida à redução de efetivos da empresa. Mas não há aplicação desta idéia no estudo de Salerno (1998), pois os cálculos de coeficiente confirmam a proporcionalidade de acidentes em relação à quantidade de colaboradores terceiros totais da empresa.

Incessantes são os motivos ou causas identificados e constatados que levam ao aumento de ocorrência de acidentes de trabalho com os terceirizados. Tamanha quantidade de motivos ou causas que acompanham a terceirização, é que comprovam que ser trabalhador terceirizado carrega consigo o risco adicional de sofrer acidente de trabalho.

No entanto, não minorizando a importância tratada acima que em resumo são as vidas humanas, e com certeza devem ser as principais motivações para que as empresas que terceirizam melhorem as condições de trabalho proporcionadas a eles, mas se faz necessário citar, os custos gerados pela ocorrência dos acidentes de trabalho para as empresas.

Conforme direciona o trabalho, muitas empresas aplicam e utilizam a terceirização para a redução de custos, e são geralmente estas empresas que apresentam o maior índice de acidentes de trabalho, que é o que consolida o raciocínio deste trabalho. Porém ao que se sugere na seqüência, é que os custos gerados pelo acidente de trabalho acabam por onerar a mão de obra terceirizada, tornando uma situação de duas direções contrárias, a primeira em que a empresa paga o baixo custo da terceirização, e a segunda em que a empresa paga as conseqüências do baixo prestígio da terceirização com a ocorrência do acidente de trabalho, que nesta situação é, conforme sugerido, considerado iminente à contratação.

3.2.2. Custos gerados pelos acidentes de trabalho

Embora as maiores perdas, conforme já mencionado, sejam das vidas humanas, é importante e pode ser uma das possibilidades de solução, citar os custos gerados pelo acidente do trabalho e quem deverá arcar. Dito solução pois impulsionadas pela incessante busca à redução de custos, algumas empresas poderão buscar a melhoria das condições de trabalho, em conjunto com a Segurança e saúde do Trabalho, especulando este objetivo.

Pode-se estimar o custo gerado pelo acidente de trabalho, através da

composição em duas categorias básicas: os custos segurados (despesa com seguro acidentes) e custos não segurados (outras despesas).

Conforme informa Fatureto (1998), a despesa segurada limita-se apenas ao prêmio do seguro de acidente de trabalho. Dentre as despesas não seguradas estão as seguintes:

- Danos aos equipamentos, ferramentas, imóveis e instalações;
- Danos aos produtos e materiais;
- Interrupção e atrasos na produção;
- Multas contratuais pelo não cumprimento de prazos;
- Aluguel de equipamentos e ferramentas para substituição aos anteriores;
- Salário do tempo perdido por empregados no socorro ao acidentado, análise e investigações pertinentes;
- Salário o acidentado pelos primeiros 15 dias de afastamento após o acidente;
- Custo de transporte despendido à Assistente Social, e médicos para o atendimento à vítima;
- Custo de materiais e medicamentos, quando houver atendimento próprio;
- Custo, contratação e treinamento com o funcionário substituto;
- Salários envolvidos no tempo perdido de arrumação da área sinistrada;
- Salários envolvidos no tempo perdido de administrativos, emissão de relatórios, e elaboração de reuniões;
- Salários de horas-extras para reposição da produção;
- Redução da produção por baixa moral dos funcionários após evento;
- Redução de produção da vítima após evento (se retornar);
- Eventual perda de prestígios e dificuldade em fechar negócios;
- Eventuais indenizações;
- Eventuais multas e taxas;
- Eventual perda de bônus na renovação do seguro de bens patrimoniais.

Ao gerar custos não previstos, os acidentes afetam o custo de produção, conforme coloca Pastore (2001), forçando as empresas a encarecerem seus produtos, no caso das empresas terceirizadas encarecem seus serviços, perdendo a competitividade no mercado, podendo comprometer na saúde econômica da empresa, a receita tributária e o seu desempenho. Ou seja, a terceirização que pode ser tão vantajosa financeiramente de início, muda esta característica ao primeiro

acidente ocorrido.

O mesmo autor, consolida a relação de que os custos segurados e os não segurados para a empresa é de 1:4, ou seja, se no Brasil a Previdência Social gasta anualmente cerca de R\$ 2,5 bilhões com os acidentes de trabalho, as empresas brasileiras arcam, segundo o cálculo, com R\$ 10 bilhões por ano, que somando gera no total R\$ 12,5 bilhões de custos às empresas.

Porém não pára por aí, pois conforme identificado por Pastore (2001), existem as despesas dos próprios trabalhadores, com a redução da renda, gastos com acomodação no domicílio, e o mais importante, dor e traumas conseqüentes do acidente, que estima-se que aumenta a relação anterior para 1:5, passando o gasto anual para R\$ 15 bilhões.

E também há de se considerar os custos com a reabilitação deste profissional e recolocação no mercado de trabalho, e na sociedade em geral, o que conclui na estatística inicial da introdução deste trabalho de R\$ 23,6 bilhões de reais gastos anualmente com acidentes de trabalho.

Convém destacar que estas despesas com os acidentes de trabalho, são irreversíveis e não se tratam de investimentos, por isso, é um dinheiro perdido para reparar um dano ocorrido e que poderia ter sido evitado. Em contrapartida, mais à frente deste trabalho, consolidar-se-á, que as despesas com a Segurança e Saúde do Trabalho, tanto pela empresa tomadora quanto à prestadora de serviços, tratam-se de investimentos que podem oferecer retornos vantajosos às empresas, proporcionando-lhes em um fator de competitividade ainda maior.

3.2.2.1. Custos indiretos oriundos das responsabilidades

Um custo adicional imensurável que pode ser constatado não só como custo efetivo, são as responsabilidades às quais a tomadora de serviços estará sujeita.

Conforme coloca Saad (1999), a identificação pelas responsabilidades dos riscos terceirizados caracterizar-se-á de acordo com o andamento das seguintes celebrações: início das contratações que deverá ocorrer de forma cautelosa, através da escolha da empresa prestadora de serviços posterior à checagem da idoneidade, regularidade e cumprimento das normas de Segurança e Saúde do Trabalho, fiscalização dos serviços pela empresa que toma os serviços, fornecimento dos equipamentos de proteção, etc.

Em qualquer momento da relação das empresas (contratante e contratada) se

detectada alguma falha, ambas já se encontram co-responsáveis, ou seja, respondem solidariamente.

A responsabilidade solidária ocorre como uma espécie de obrigação múltipla, cada uma com sua parcela da dívida. Já a responsabilidade subsidiária, é a que reforça a responsabilidade principal, a partir do momento que esta não se mostra suficiente.

Uma colocação de Saad (1999), reforça todos os apontamentos deste capítulo, declarando o seguinte:

“[...] No direito acidentário as responsabilidades tomam significação especial, porque os serviços terceirizados pressupõem maiores riscos, em face das condições reais em que muitas atividades são executadas: pouco treinamento, pouca qualificação, menor remuneração, ausência de qualidade de vida e cidadania no trabalho” (SAAD, 1999).

Portanto, é importante destacar, que não só no dia-a-dia as empresas tomadoras de serviços encontram-se responsáveis pelo colaborador terceirizado, mas significativamente encontram-se como parte fundamental na proteção ao trabalhador no que diz respeito ao acidente de trabalho, ou melhor na Segurança e Saúde do Trabalhador.

Esgotam-se aqui todas as possibilidades de pesquisas que apontam variedades de sugestões que justificam a precarização das condições de trabalho ocasionadas pela terceirização. Embora haja muitas outras bibliografias, todas elas apontam para este mesmo consenso.

Espera-se que a constatação destas premissas, já sugira uma realidade das condições de trabalho geradas pela implementação da terceirização sem a consolidação concomitante da Segurança e Saúde do Trabalho.

Em contrapartida, será apresentada a implementação da terceirização em conjunto com a SST e constatados seus benefícios.

4. IMPLEMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO EM CONJUNTO COM A SST

Existem muitas sugestões que foram pesquisadas em algumas bibliografias para a implementação da terceirização, em conjunto com a SST, que podem reverter a situação constatada no Capítulo 4.

A implicação do alto índice de acidentes de trabalho entre os trabalhadores terceirizados pode ser reduzido, quando a terceirização for aplicada de forma a conceder ambientes seguros aos trabalhadores, conforme sugere alguns autores em algumas constatações na sequência.

A Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em uma Cartilha de Orientação aos Tomadores de Serviço apresenta a necessidade de alguns critérios que antecedem a contratação da terceirização, no ato da contratação dos serviços e após a contratação, esta última também definida como monitoramento (MTE; SIT, 2000).

4.1. Antecedentes à Contratação

Ao identificar a necessidade de compra de algum serviço terceirizado, conforme sugere o MTE e SIT (2000), é importante, além da checagem das obrigações trabalhistas atribuídas ao fornecedor dos serviços, as seguintes providências:

- Verificação da idoneidade e regularidade das empresas fornecedoras dos serviços, através de documentos, e constatações do cumprimento das Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho, afim de filtrar e selecionar empresas que participarão do processo de licitação;
- Após solicitada a proposta de preços às empresas selecionadas, checar se a composição de custos contempla, além dos pagamentos de ordem trabalhistas, os Equipamentos de Proteção Individual – EPI.

O dimensionamento dos EPI's necessários depende diretamente do tipo de serviço a ser prestado e da quantidade de pessoas a compor o quadro operacional solicitado pela tomadora dos serviços. Por isso é importante um levantamento preciso e detalhado do tipo de serviço a ser executado.

Cumpridas as condições anteriores, aprovadas algumas empresas e

elaboradas e entregues as propostas, cabe à tomadora de serviços definir a empresa que melhor atende as especificidades a serem compradas.

4.2. Contratação da terceirização

Escolhida a empresa que prestará os serviços e finalizado o processo de licitação, inicia-se o processo de contratação, onde muitas áreas são requisitadas para a elaboração e registro do pacto entre as partes, sendo elas:

- Área Operacional da Contratante – geralmente composta pelos profissionais que utilizarão efetivamente os serviços ou que gerencia os serviços de terceiros dentro da empresa. Trata-se da área que informará as necessidades operacionais dos serviços, informações de horários necessários, locais de execução, e a forma que necessita para obter o resultado, ou seja, o escopo dos serviços;
- Área Jurídica da Contratante – composta dos profissionais que preconizam as proteções e considerações jurídicas envolvidas no pacto a ser celebrado. A função, conforme a própria definição, é de verificar todas as possíveis situações e precaver a empresa contratante de quaisquer responsabilidade. Cabe à esta área também instruir as áreas das limitações legais relacionadas ao tipo de prestação dos serviços, e muitas vezes da própria elaboração do documento a ser pactuado;
- Área Comercial da Contratante – composta de compradores que negociarão preços, formas de pagamentos, e fornecerão estas informações para os devidos registros. Trata-se também da área que geralmente executa a pré-checagem da regularidade das empresas envolvidas na licitação, e efetua a licitação no mercado;
- Área de Segurança e Saúde do Trabalho da Contratante – composta de profissionais especializados em Segurança e Saúde do Trabalhador, que agregará os conhecimentos e exigências das Normas Regulamentadoras para fins de registro;
- Contratada – trata do fornecedor dos serviços que poderá ser composto das mesmas áreas acima relacionadas, e fará parte das consolidações e aprovações das informações que serão registradas.

Portanto, os registros das informações pertinentes a cada área, colocada em

papel originarão o chamado contrato de prestação de serviços a ser formalizado entre as partes (contratante e contratada).

Neste documento são somatizadas todas as informações possíveis pertinentes a cada uma das áreas para a celebração de um pacto entre as partes, que deverá proteger os colaboradores, e as empresas.

4.3. Procedentes da Contratação da Terceirização

Formalizado o contrato entre as partes, a empresa tomadora dos serviços deverá fiscalizar e monitorar a prestação de serviços, no que diz respeito às obrigações trabalhistas, além de cumprir com algumas obrigações das Normas Regulamentadoras seguintes:

4.3.1. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), prevista na Norma Regulamentadora nº 5, estabelece que:

"[...] Sempre que duas ou mais empresas atuarem em um mesmo estabelecimento (...) deverão implementar, de forma integrada, medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho (...), de forma a garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento"(SECRETARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO, 200, p.63).

Esta Norma estabelece que a empresa contratante deverá adotar medidas necessárias para que as empresas contratadas, suas CIPA, os designados e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção adequadas. E ainda, deverá acompanhar o cumprimento pelas empresas contratadas que atuam no seu estabelecimento, das medidas de segurança e saúde no trabalho com utilização dos EPI's.

4.3.2. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT)

A Norma Regulamentadora nº 4 tem por finalidade promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho, e apresenta que a empresa tomadora de serviços deverá estender a assistência de seus Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho aos

colaboradores terceirizados, caso a contratada não seja compelida por esta mesma norma a ter seu próprio serviço de proteção e saúde.

4.3.3. Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), que está previsto na Norma Regulamentadora nº 9, articula a necessidade de prevenção e controle da exposição ocupacional aos riscos ambientais, entre eles químicos, biológicos e físicos.

Todas as empresas deverão elaborar e implementar o PPRA, que deve ser desenvolvido no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sendo que sua abrangência e profundidade dependem das características dos riscos existentes no local de trabalho e nas respectivas necessidades de controle (MIRANDA,2006).

Para o caso específico da terceirização, ambas as empresas, contratada e contratante, deverão concomitante elaborar seus PPRA's, que deverão posteriormente ser integrados e trabalharem harmoniosamente.

4.3.4. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)

O PCMSO previsto na Norma Regulamentadora nº 7, tem o objetivo de detectar antecipadamente e prevenir as ocorrências de agravos à saúde do trabalhador.

Em relação à terceirização, cabe à empresa tomadora de serviços informar a empresa contratada dos riscos existentes e auxiliar na elaboração do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados.

5.3.5. Condições Sanitárias e de Conforto nos locais de trabalho

A empresa tomadora dos serviços, conforme estabelecido nas Normas Regulamentadoras nº 18 e 24, deverá fornecer, quando da prestação de serviços em seu estabelecimento, água potável, instalações sanitárias, vestiários, alojamentos, local de refeições e área de lazer.

4.3.6. Medidas de Proteção Coletiva e Equipamentos de Proteção Individual (EPI)

A Norma Regulamentadora nº 6 estabelece o fornecimento dos equipamentos de proteção individual aos trabalhadores terceirizados, devendo a responsabilidade efetiva de fornecimento dos mesmos ser de acordo entre contratada e contratante.

Embora haja a obrigatoriedade de fornecimento destes equipamentos de forma

gratuita, não desmerece e desobriga da necessidade de medidas de proteção coletiva e correção do meio ambiente para conforto e proteção dos trabalhadores efetivos e terceiros. Medidas estas que deverão ser providenciadas pela tomadora dos serviços.

Também há obrigatoriedade da utilização dos EPI's, porém deverá haver fiscalização da empresa tomadora dos serviços para a averiguação da real utilização e acompanhamento das possíveis adequações em virtude do dinamismo ou divergências dos riscos previamente constatados.

4.3.7. Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)

A Comunicação de Acidentes de Trabalho, prevista em diversas Normas Regulamentadoras estabelece a obrigatoriedade de emissão do comunicado quando da ocorrência do acidente de trabalho.

No caso da terceirização, a tomadora de serviços deverá imediatamente comunicar a prestadora de serviços da ocorrência, para que esta emita a CAT.

4.3.8. Tratamento despendido aos terceiros

Todos os itens anteriores se aplicados estabelecerão ambientes e condições de trabalho mais seguros, que contribuem para a redução do índice de acidentes de trabalho com terceiros.

No entanto, é importante destacar que o ser humano é a principal matéria prima utilizada numa empresa, e merece especial atenção. Os trabalhadores terceirizados, constatando sua importância e reconhecimento pela empresa tomadora dos seus serviços, motivarão-se para a execução dos serviços.

Esta motivação pode também ser encontrada através da diminuição da rotatividade, ou seja, existe um tempo mínimo necessário para que os terceiros apropriem-se de fato da natureza das operações e identifiquem-na como peça importante da composição como um todo da empresa, e não apenas de um dos periféricos, e por isso, a permanência dos colaboradores permitiria esta ocorrência, assim como agregaria na elaboração conjunta do colaborador para o PPRA, tornando-o mais completo e efetivo.

Outras situações como a informalidade, em que o colaborador não se encontra legalmente vinculado à nenhuma das empresas (contratada ou contratante), também sugerem um desencadeamento de anomalias, pois já é iniciado sem as devidas

exigências mínimas, como seguro de vida, benefícios, salários adequados, e podem gerar um “efeito dominó” levando a um possível acidente de trabalho.

Uma colocação de Saad (1999) que conota a intensidade da importância do capital humano, que pretende ser consolidada é que “o valor social do trabalho necessita encontrar a sua expressão em toda e qualquer forma de relação laboral, impondo-se a supremacia do valor inestimável da vida humana sobre todos os demais valores empresariais.”

O fator mais importante de todas as providências a serem tomadas, e desencadeia cada um dos tópicos deste Capítulo 5, é o trabalho em conjunto e a conscientização de todos da importância do valor humano, que deve ser o ponto chave que leva as partes a consolidarem as aplicações da SST, preservando a vida e saúde humana, em contrapartida à busca incessante de redução de custos.

A redução de custos, muito procurada pela empresas brasileiras não ocorrerá, mas a isenção de despesas futuras em virtude de um eventual acidente de trabalho é uma consequência da aplicação sugerida neste capítulo, quando pactuada e aplicada entre as partes (contratada e contratante), pois conforme será visto, os investimentos necessários na Segurança e Saúde do Trabalho, conduzem para uma vantagem quando concomitantemente aplicada com a terceirização, assim como para quaisquer outras situações.

4.4. Retorno de investimentos na Segurança e Saúde do Trabalho

Não existe, uma vantagem financeira mensurável quando da aplicação da SST, em vista da sua principal aplicação ser em virtude da necessidade de preservação da vida e saúde do trabalhador, e, contudo, resguardar a empresa contratante de responsabilidades legais.

Pode-se sugerir que o benefício é verificado sobre os gastos não despendidos de uma ocorrência de acidente, ou seja, não ocorrem perdas. Conforme frisa Fatureto (1998), o retorno visível aos investimentos realizados por uma empresa na prevenção dos acidentes poderá ser visto pela isenção de despesas, mas mesmo assim, não são imediatos, podendo levar até 5 anos, levando-se em conta a necessidade de treinamentos contínuos e mudança de comportamento das pessoas integrantes da empresa como um todo.

Contudo, não basta implementar a SST, e sim aplicar uma gestão sobre a mesma, contínua e permanente de forma a assegurar que a meta de redução do

índice de acidentes de trabalho seja alcançada e mantida, caso contrário, este retorno não será verificado.

Fatureto (1998) constata um entre muitos outros casos, deste retorno mensurável, em uma empresa metalúrgica americana, Luckens Steel, que apresentava uma despesa com acidentes acerca de US\$ 325.545,00 (trezentos e vinte e cinco mil, quatrocentos e quarenta e cinco dólares) por 1 milhão de homem-hora trabalhada, sendo apurada, posterior a 5 anos, uma redução de gastos da ordem de 58%.

5. METODOLOGIA

Este trabalho foi desenvolvido por meio das análises bibliográficas e dos dados coletados das pesquisas e estudos realizados pelos Órgãos Legislativos competentes como o Ministério do Trabalho e Emprego, Organização Internacional do Trabalho, entre outros. É composto das definições principais, levantamento de legislações pertinentes, aplicações da Segurança do Trabalho e devidas responsabilidades, das medidas possíveis a serem tomadas, e apresentação de algumas situações encontradas em bibliografias que são analisadas de acordo com o conteúdo deste trabalho.

As bibliografias foram encontradas com a busca pelo tema, em meios magnéticos, internet, e biblioteca da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de medicina e segurança do trabalho (FUNDACENTRO), entidade associada ao Ministério do Trabalho e do Emprego.

Assim como as normas e legislações, em suas respectivas origens oficiais, através da busca pelo tema.

Os estudos de casos foram escolhidos aleatoriamente nas bibliografias consultadas na FUNDACENTRO, nos documentos periódicos como revistas e livros consultados, conforme referências, nos quais eram apresentados fatos verídicos de ocorrências de acidentes de trabalho entre os trabalhadores terceirizados. Apenas 3 casos foram descritos, também em número aleatório para interpretar e relacionar com o objetivo deste trabalho.

Cada um dos casos foi detalhado transcrevendo-se parcialmente a literatura pesquisada para o relato do fato. Foram interpretados e analisados em tópicos e com auxílio de fluxos elaborados que facilitam a identificação de causas dos acidentes. Posteriormente foram sugeridas melhorias que podem evitar a ocorrência do acidente de trabalho, e finalmente comparados entre si os casos através do auxílio de um chek list na tabela 2.

Como o alto índice de acidentes de trabalho ocorre principalmente entre trabalhadores terceirizados, conforme descreve Salerno (1998), os casos foram analisados e vinculados às constatações deste trabalho, não havendo nenhuma pré-indicação dos casos que poderiam ou não ser conduzido à estas constatações, sendo todos eles de fácil similaridade com o conteúdo deste.

- O raciocínio para elaboração do trabalho foi obtido através do auxílio das citadas bibliografias em torno do tema com a condução de autoquestionamentos plausíveis de possíveis leitores

Posteriormente estes questionamentos foram conduzidos à constatações reais das informações previamente cedidas e discutidas através dos estudos de caso e de opinião própria através da conclusão do trabalho.

6. ESTUDOS DE CASO

Como aplicação das constatações até então efetuadas, buscou-se em bibliografias, ocorrências registradas de acidentes de trabalho. São apresentados 3 casos.

6.1. Caso 1 - Supermercado

Este caso encontra-se descrito na Revista Proteção (1995) sob o título: "Operário Terceirizado acidenta-se ao trabalhar sem condições adequadas em Supermercado", e possui a seguinte descrição:

"A função era simples e não exigia nenhum treinamento especial. Resumia-se a reabastecer as gôndolas, apanhando as mercadorias no estoque'. O acidente aconteceu desta forma: 'Decorreu o evento fato do contratante dos serviços não ter à mão as empilhadeiras para apanhar as mercadorias no alto das prateleiras e bem assim, a falta de vigilância adequada em relação a esses prestadores de serviço que acabavam subindo em caixas ou nas próprias prateleiras'. Portanto, como se percebe, a vítima que era empregado de terceiro e que prestava serviços como promotor de vendas ou repositor junto a supermercado, veio a sofrer o acidente consistente em uma queda quando buscava mercadoria em uma prateleira. O que resultou na perda do dedo anelar da mão esquerda, em função da aliança."

6.1.1. Interpretação do caso

Fazendo a análise de fato, pode-se constatar que:

- É um trabalho que requer capacitação física elevada para carregamento das caixas, diferente de outras funções que podem ser realizadas no supermercado, como por exemplo, caixa registradora. Confirma a constatação de alguns autores como Salerno (1998), da maior carga de trabalho sobre o terceiros.
- Pode ser considerada uma falta de apropriação da natureza dos serviços conforme prevê Sampaio (2000), pois entretido apenas no estoque e reposição das mercadorias, o colaborador não absorvia o conteúdo de fato do funcionamento da empresa, executando mecanicamente os serviços.
- Não havia condições adequadas de trabalho: não foi utilizado nenhum EPI por

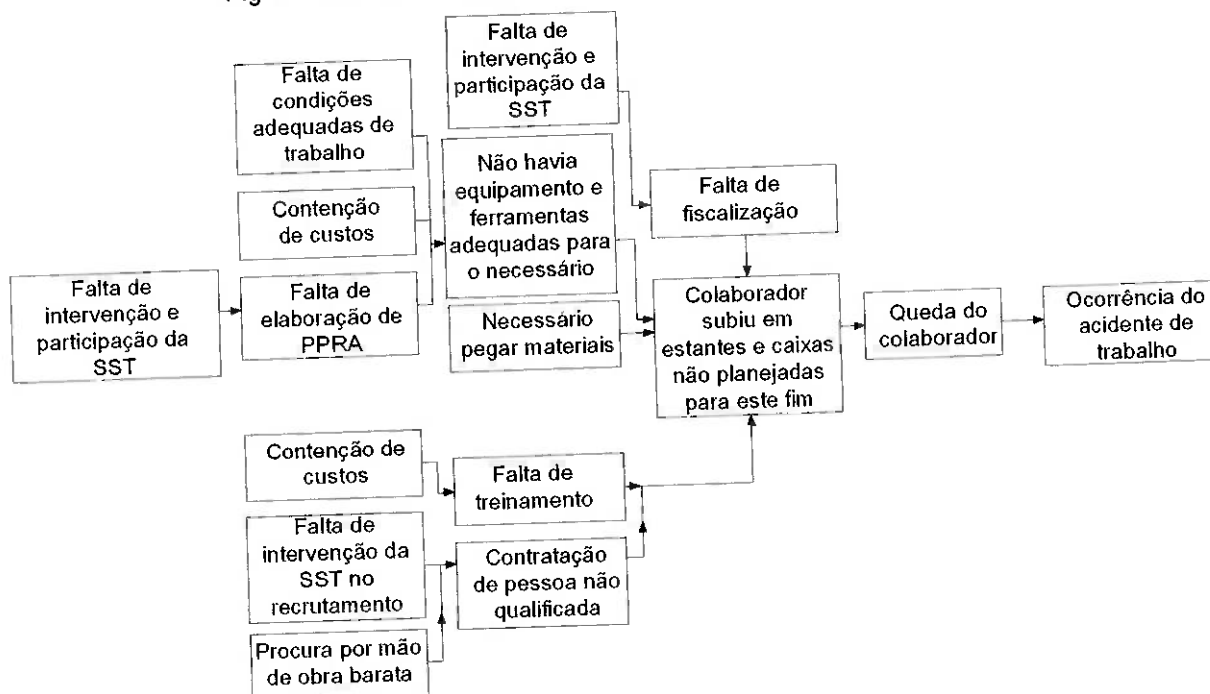
falta de fornecimento do mesmo, não havia equipamentos adequados para a tarefa como empilhadeiras ou escadas e os colaboradores apanhavam as mercadorias nas mãos apoiando-se nas estantes e caixas disponíveis.

- Não houve em nenhum momento o acompanhamento e fiscalização da SST da empresa tomadora de serviços.
- Não há informações de treinamentos fornecidos ao colaborador antes de seu acidente.

A conclusão que pode ser tirada é a identificação do fator adicional de risco de acidente de trabalho pelo trabalhador terceirizado, pela falta de apropriação das tarefas e serviços a serem executados, e é verificado que nenhuma das partes (contratada e contratante) contribuiu para a implantação da terceirização com a Segurança e Saúde do Trabalho, não fornecendo EPI, não fornecendo condições de trabalho adequadas, e não fiscalizando e monitorando os serviços.

A figura 1 transcreve através de um fluxo os principais tópicos deste acidente, para o facilitamento às identificações das causas que levaram à sua ocorrência.

Figura 1. Fluxo de Causas do Acidente do Caso 1 - Supermercado



Através da ordem inversa do fluxo, ou seja, em ordem cronológica de acontecimentos é possível identificar os pontos de melhoria que poderiam ser

providenciados, e que teriam evitado a mutilação do funcionário, tais como: a intervenção da Segurança e Saúde do Trabalho com a fiscalização dos serviços prestados pelo colaborador terceirizado, exigindo da empresa contratada o fornecimento gratuito dos equipamentos de proteção individual e fiscalizando e monitorando sua utilização efetiva; a vantagem financeira da utilização da terceirização poderia ser consagrada posteriormente com a redução dos acidentes de trabalho e conseqüentes gastos não despendidos pelas empresas envolvidas, treinamentos aos colaboradores para o conhecimento dos riscos e acesso aos mecanismos de proteção existentes e disponíveis, a maior produtividade das empresas contratadas nos serviços às quais são especializadas e direcionamento das atenções da empresa contratante para suas atividades principais; e, de certo haveria maior valorização da mão de obra terceirizada, proporcionando-lhes a integridade física e mental.

6.2. Caso 2 – Empreiteira

Este fato descrito pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região (1999), conforme segue:

“O acidente fatal ocorreu com o jovem operário Sérgio Luís Costa, de 21 anos, no dia 9 de março de 1998 [...] que trabalhava como ajudante numa reforma dos galpões da empresa A [...], prestando serviço para a empresa B [...]. A área dos galpões havia sido alugada à empresa C, que contratara a empresa D [...] para instalar uma nova cobertura no galpão. A empresa D, por sua vez, contratou a empresa B, onde a vítima trabalhava, para desmontar as estruturas e tesouras metálicas existentes, entre outras tarefas. O trabalhador caiu de uma altura de 6 metros, teve traumatismo crânio-encefálico e já estava sem vida ao dar entrada no Pronto Socorro de Taboão da Serra, deixando esposa e duas filhas. No Boletim de Ocorrência registrado na polícia, seu patrão afirmou que o rapaz estava usando equipamentos de segurança adequados e disse que sua queda teria acontecido quando escorregou, num momento em que teria soltado o cinto que o sustentava, ‘para tomar um cafezinho’.

Contrariando essa versão, a fiscalização da Subdelegacia Regional do Trabalho, acionada pelo Sindicato, não encontrou no local do acidente qualquer equipamento de proteção coletiva. Esses equipamentos (sistemas de fixação de cinto de segurança, dispositivos seguros para a subida, permanência e descida dos

funcionários que estivessem trabalhando no telhado, sistema seguro para a retirada das telhas removidas) deveriam estar ali para auxiliar a desmontagem do telhado.

A fiscalização concluiu que 'as operações eram realizadas de modo empírico, baseadas na criatividade dos funcionários que, em geral, não eram qualificados para a realização desse tipo de trabalho de alto risco' e considerou a empresa 'omissa no tocante à garantia da segurança e proteção das relações de trabalho'.

De acordo com a esposa de Sérgio, foi falsificada a assinatura do seu marido num documento em que ele supostamente confirma ter recebido equipamentos de proteção individual. Ela informou que depois da morte do marido, representantes da firma foram à sua casa buscar a Carteira Profissional e o RG dele para regularizar sua documentação.

O laudo do IML, Instituto Médico Legal de Taboão da Serra [...] detalha o uniforme que ele estava usando: no momento do exame a vítima trajava camisa de brim cinza, calça de brim cinza, tênis branco e preto da marca 'Rainha'.

Outras irregularidades vieram à tona.

A cópia da CAT de Sérgio Luís só foi apresentada à Subdelegacia de Osasco no dia 07/04/1998, quase um mês depois dele ter se acidentado e morrido.

O engenheiro da Subdelegacia do Trabalho de Osasco, [...] que inspecionou o local na ocasião, concluiu que havia fortes indícios de que os trabalhadores da empresa B não estavam regularmente registrados até o momento do acidente.

A evidência disso é que o livro de registros dos funcionários da empresa B só foi protocolado na Subdelegacia Regional do Trabalho de São José dos Campos no dia 18/03/1998, ou seja, nove dias após o acidente fatal.

Foi ressaltado que no livro constavam as assinaturas de sete funcionários, mas faltava a de Sérgio. Um protocolo da Caixa Econômica Federal, indica que o rapaz só foi cadastrado em 11/03/1998, dois dias após ter falecido."

6.2.1. Interpretação do caso

Analisando esta ocorrência, é detectado o seguinte:

- Fatores que acompanham a terceirização, gerando aumento do risco de acidentes carga de trabalho agressiva ao trabalhador, serviço com alta periculosidade (trabalho em alturas), trabalho temporário não havendo envolvimento por completo dos trabalhadores, e desrespeito por parte do empregador ao trabalhador terceirizado.

- Informalidade, pois o trabalhador não estava registrado. Não houve constatações da idoneidade da sub-contratada pela tomadora dos serviços, e não foi previamente verificado o registro dos trabalhadores em carteira. Isso possibilitou que a empresa tentasse corrigir os erros posteriormente, registrando o colaborador.
- Não foram disponibilizados equipamentos de proteção individual, e nem mesmo fiscalizada ou acompanhada a execução dos serviços pelo SST da empresa contratante.
- A CAT foi emitida quase um mês posterior ao acontecimento.
- Não houve treinamento aos colaboradores para a prestação dos serviços em alturas.

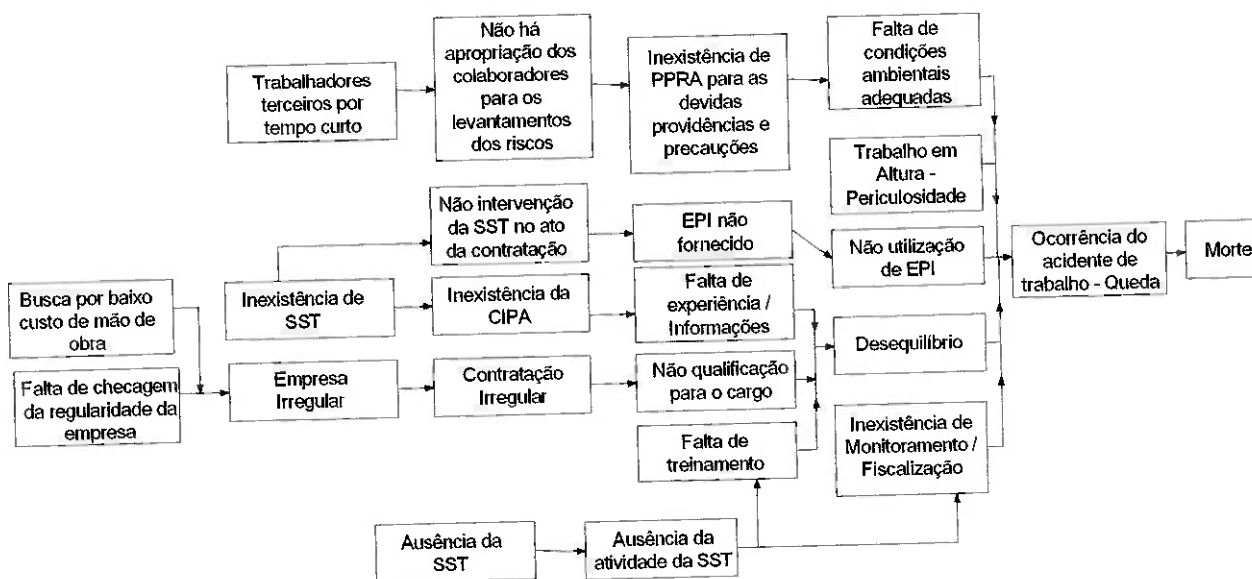
Neste caso, todo o processo estava anormal, e o risco de acidente de trabalho era iminente à prestação de serviços.

Desde o fato do risco adicional por ser terceirizado, até a contratação irregular de empresa sub-contratada, e posteriormente negligência e imprudência das partes, contratada e contratante, para com a vida e saúde dos trabalhadores terceiros, não implantando em nenhum momento as condições adequadas estipuladas pelas Normas Regulamentadoras, ou mesmo as obrigações trabalhistas. Não há como constatar se o colaborador foi previamente informado os riscos que corria.

Além disto, a CAT foi registrada após um mês posterior à ocorrência efetiva do acidente de trabalho, gerando assim um registro tardio, e impossibilitando quaisquer estudo aprofundado no momento mais próximo do acidente de trabalho, para fins de melhoria.

Através da figura 2 é possível identificar as principais falhas no fluxo, e as principais aplicações e mecanismos que evitassem a ocorrência.

Figura 2. Fluxo de Causas do Acidente do Caso 2 - Empreiteira



Através deste fluxo, é possível visualizar nas extremidades as principais falhas, como: a busca das empresas pela redução de custos através da utilização da terceirização dos serviços, conforme prevê Mercante (2005), a inexistência da Segurança e Saúde do Trabalho que pode contribuir com a exigência e fiscalização da utilização de equipamentos de proteção individual, assim como aplicar as atividades para levantamentos de riscos que registrarão a elaboração do PPRa, proporcionar treinamentos aos colaboradores apresentando inclusive as medidas de controle e combate aos acidentes de trabalho, constituição das CIPA's, faltou a verificação no mercado da capacitação técnica, de qualidade de regularidade da empresa que prestou os serviços, que poderia ter sido descartada no primeiro momento e evitado esta ocorrência, entre muitas outras, entre elas o descaso total com relação aos trabalhadores terceirizados e seus direitos como trabalhador e como pessoa.

6.3. Caso 3 – Metalúrgica

Este terceiro caso foi evidenciado por Salerno (1998), que constatou o seguinte:

“No dia 22/07/96, por volta das dez horas da manhã, ocorreu um acidente de trabalho com vítima fatal num município da região de Campinas.

A Comunicação de Acidente de Trabalho descreve o seguinte: ‘Caiu de uma parede sobre o piso, atingindo a cabeça’. A causa da morte que consta na Certidão

de Óbito é traumatismo crânio-encefálico por instrumento contundente. O Boletim de Ocorrência foi feito no hospital para onde o trabalhador foi encaminhado, e relata '... foi informado que (a vítima) havia caído do telhado no local dos fatos (empresa contratante) e foi socorrida pela ambulância da empresa'.

O trabalhador acidentado, M.S.T., tinha 27 anos e era funileiro há cerca de 10 anos. Trabalhava para uma micro empresa especializada em calhas, que no dia do acidente estava prestando serviço para uma empresa metalúrgica: recuperação do telhado de um prédio. O trabalhador, ao caminhar sobre o telhado ao longo das paredes de alvenaria, perdeu o equilíbrio e caiu sobre as telhas, perfurando-as, com queda de cerca de 8 metros até o chão do setor de produção. Foi a óbito por trauma crânio-encefálico.

Este acidente foi investigado por três ângulos diferentes: pela CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) da empresa, por um engenheiro de segurança (agente de inspeção) da Delegacia Regional do Trabalho (Ministério do Trabalho - MTb) e pelos engenheiros de segurança dos sindicatos da Construção civil e dos Metalúrgicos, respectivamente representando os trabalhadores da empresa contratada e da empresa contratante.

[...] A reunião da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) da empresa contratante descreve que dois funcionários realizavam trabalho de manutenção/recuperação de rufo, calha e condutor de água sobre a laje de um prédio, conforme Solicitação para Requisição de Compras [...]. 'Após a conclusão dos trabalhos neste local o senhor M.S.T. dirigiu-se deliberadamente no sentido longitudinal do prédio sobre o pé direito (parede de alvenaria) opostamente ao seu acesso inicial e local do serviço especificado e ao caminhar aproximadamente 100 metros sobre a parede citada o mesmo perdeu o equilíbrio, fato citado pelo seu colega de trabalho que viu MST pender para os dois lados da parede e cair sobre o telhado do prédio, conseqüentemente sobre o piso da fábrica, de uma altura de 8 metros.'

A CIPA apurou que a causa do acidente foi imprudência/negligência (andar sobre uma parede, sem equipamentos de segurança, sabendo do risco existente), e considerou a vítima como responsável pelo acidente.

Consta do processo que a empresa contratante tem manual de 'Procedimento de Segurança para Execução de Serviços em Telhados e Alturas Elevadas' de 7 páginas, onde consta, entre outros cuidados, a obrigatoriedade de se usar cinto

de segurança tipo pára-quedista e dispositivo trava-quedas específico para trabalho em alturas. Consta também que a empresa contratante dispõe de 'Regulamento Geral de Segurança para Firms Empreiteiras', onde está previsto que é de responsabilidade da empresa contratada o fornecimento do equipamento de segurança.

[...] O fiscal do Ministério do Trabalho encontrou as seguintes irregularidades: a inadequação do SEESMT (Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), com necessidade de contratação de um técnico de segurança; a exclusão da empresa contratada na reunião extraordinária da CIPA da empresa contratante para discutir o acidente fatal; e a não inclusão do acidente no Sistema de Adequação dos Trabalhos de Segurança da empresa contratada.

[...] Os engenheiros de segurança dos sindicatos fizeram a investigação pelo método da árvore de causas.

Concluíram que as causas do acidente foram:

- trabalho em altura;*
- falta de proteção, anteparos, cabos-guia, cinto de segurança, capacete;*
- falta de fiscalização pela contratante da execução do serviço e dos procedimentos seguros,*

Considerou relevante o fato de existir um próximo trabalho a ser feito futuramente no mesmo local[...]; de haver forte vento no município no dia do acidente; de a empresa contratante não ter treinado a empresa contratada sobre normas e procedimentos para trabalhos em altura, conforme é previsto. Concluíram que, entre os vários fatores que contribuíram para o acidente, foi especialmente importante o desconhecimento e a não operacionalização dos procedimentos seguros, nem pela empresa contratante nem pela empresa contratada."

6.3.1. Interpretação do caso

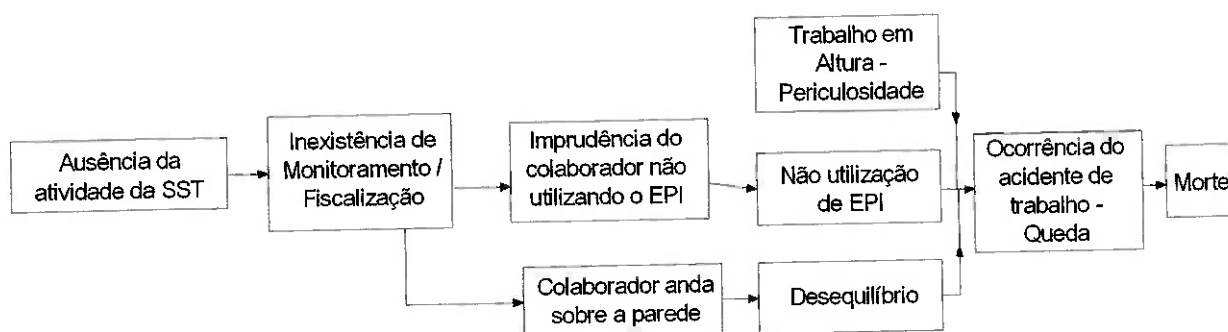
Em análise ao fato, constata-se:

- *Mais uma vez o trabalho em alturas, de alta periculosidade, fator de alto risco para o terceirizado, assim como o trabalho por tempo determinado dentro do estabelecimento da tomadora dos serviços, não havendo tempo suficiente para a absorção da natureza de operações da empresa.*
- *Não foi constatada a utilização de Equipamentos de Proteção Individual –EPI, e não houve fiscalização tanto para esta utilização, quanto para a imprudência do*

colaborador ao andar em locais de alto risco de queda.

Abaixo, é apresentado novamente um fluxo que interpreta os fatos para a ocorrência do acidente.

Figura 3. Fluxo de Causas do Acidente do Caso 3 - Metalúrgica



Levando em conta que neste caso foi possível o acesso às conclusões dos envolvidos como a CIPA, o sindicato e Ministério do Trabalho, verifica-se que as medidas e providências que evitariam este acidente seriam basicamente a atividade efetiva da Segurança e Saúde do Trabalho, que possivelmente existe apenas por questões de obrigatoriedade legal, mas que não possui atividades regulares e ativas como treinamentos, integração das CIPA's da contratada e contratante afim de consensamentos e providências conjuntas, fiscalização e monitoramento das atividades, entre outros.

6.4. Reflexão e discussões

Através dos casos apresentados e das bibliografias consultadas é possível abrir uma discussão comparativa.

Em quaisquer dos casos apresentados, encontram-se premissas que caracterizam a possibilidade de fator adicional de risco de acidente do trabalho como trabalhador terceirizado, seja pela função exercida, pelas exigências do cargo como o carregamento de peso, ou trabalhos em altura, assim como por se tratarem de uma tarefa temporária em dois dos casos (metalúrgica e empreiteira), nos quais o tempo de serviço a ser realizado no local é insuficiente para a boa apropriação do posto de trabalho pelo colaborador, impedindo o levantamento efetivo dos riscos.

O acesso às informações é limitado, pois não é possível constatar a frequência dos acidentes de trabalho com terceiros em contrapartida aos trabalhadores efetivos à empresa do estabelecimento. Porém, embora a importância do assunto tratado neste trabalho tenha sido acerca das constatações do maior índice de ocorrência de

acidentes de trabalho entre trabalhadores terceirizados, para os casos em específico selecionados, foi levada em consideração a importância da vida humana como uma questão única, como ser humano, deixando as constatações estatísticas destas comprovações devidamente registradas no Capítulo 4.

Para a melhor comparação dos três casos, e comprovação da efetiva necessidade da Saúde e Segurança do Trabalho, como fator principal de evitar a ocorrência de acidentes de trabalho, optou-se por elaborar os fluxos das causas de cada um deles.

Apos as identificações das causas conforme as figuras 1, 2 e 3, podemos averiguar que:

- Os três casos tiveram como principal origem dos acidentes a isenção da atividade ou da própria SST, sendo apenas no terceiro caso identificada a sua existência efetiva;
- Embora tenha a SST no terceiro caso, é importante destacar que a sua existência e aplicação não devem ser meramente legais, ou seja, de existência obrigatória por lei, porém sem efetivas aplicações dentro da empresa, comprovando que a manutenção e fiscalização dos serviços prestados devem sempre ser acompanhados;
- No segundo caso é possível identificar a real necessidade de avaliação das empresas que prestarão os serviços terceirizados, não havendo uma escolha aleatória em busca de custos baixos, pois numa ocorrência de acidente, a empresa que contrata este tipo de serviços é co-responsável, por ter contribuído com a negligência das contratações irregulares, que é de sua competência também;
- Como resumo dos três casos, segue tabela 2:

Tabela 2. – Resumo Geral através de Check List elaborado através do Capítulo 5.

Check List			
Atividades	Caso 1 - Supermercado	Caso 2 - Empreiteira	Caso 3 - Metalurgica
Antecedentes à contratação			
Verificação da Idoneidade	Não é a principal fonte causadora do acidente	Deveria ter sido avaliada e descartadas todas as empresas que não estivessem regulares, inclusive no que diz respeito aos registros dos empregados	Não é a principal fonte causadora do acidente
Checkagem da Composição de Custos	Deveria ter sido checada a composição contemplando os EPI's	Deveria ter sido checada a composição contemplando os EPI's	Havia contemplação de EPI's
Levantamento dos EPI's necessários	Todos os EPI's necessários deveriam ter sido estimados e solicitados de acordo com a tarefa a ser realizada	Todos os EPI's necessários deveriam ter sido estimados e solicitados de acordo com a tarefa a ser realizada	Havia contemplação de EPI's
Contratação			
Participação das áreas envolvidas	A SST deveria registrar e organizar a operacionalização das tarefas de forma segura e confortável	A SST deveria registrar e organizar a operacionalização das tarefas de forma segura e confortável, além de exigir qualificação dos colaboradores para a tarefa a ser executada	Em virtude da existência da SST, presume-se que houve a participação da mesma nesta etapa
Procedentes à contratação			
CIPA - Contratada	Deveria haver ação integrada entre as CIPAs e fiscalização das tarefas efetuadas, assim como treinamentos e palestras com informações dos riscos	Deveria haver ação integrada entre as CIPAs e fiscalização das tarefas efetuadas, assim como treinamentos e palestras com informações dos riscos, e tarefas de periculosidade (trabalho em altura)	Existente porém, não impediu através de fiscalizações a atitude imprudente do colaborador
CIPA - Contratante			
SESMT	Contemplar o SESMT de acordo com a NR	Contemplar o SESMT de acordo com a NR	Contemplar o SESMT de acordo com a NR
PPRA	Deveria ter sido elaborado contemplando os riscos e deficiências da tarefa, de forma a minimizá-los ou corrigi-los, com a ajuda do colaborador (tarefa a longo prazo que possibilita a participação do colaborador)	Deveria ter sido elaborado contemplando os riscos da tarefa, de forma a minimizá-los ou corrigi-los. Neste caso os riscos da atividade em alturas não depende excessivamente da colaboração do trabalhador, podendo ser providenciado de forma imediata	De fato estas informações foram definidas e divulgadas
PCMSO	Envolver a Medicina do Trabalho, afim de prevenir agravos à saúde do trabalhador	Envolver a Medicina do Trabalho, afim de prevenir agravos à saúde do trabalhador	Envolver a Medicina do Trabalho, afim de prevenir agravos à saúde do trabalhador
Condições Sanitárias e de Conforto Ambiental	Não foram adequadas, e ainda não houve condições de trabalho adequadas com as ferramentas disponíveis	Em vista das condições de irregularidade proporcionadas aos terceiros, possivelmente as condições de conforto também efetivamente necessárias não foram fornecidas	Não há como constatar
EPI	Neste caso, possivelmente o EPI não evitaria a perda do membro	Não houve providências de fornecimentos dos EPI's, que para este caso, seriam fundamentais e vitais	Houve imprudência do colaborador, pois não estava executando tarefas, porém, em virtude do risco iminente à altura, deveria ter sido utilizado
CAT	Não consta informações	Somente 1 mês após o acidente foi emitida a CAT, prejudicando as averiguações e investigações do caso	Através da emissão imediata da CAT a análise do acidente foi possível de forma concisa
Tratamento aos terceiros	Identificado desprezo pelas condições proporcionadas e tipo de tarefa a ser realizada pelo terceiro	Identificado o mercado irregular proporcionado aos terceiros, onde deveria ser de maior respeito e providência	Neste caso, é comum a terceirização para a tarefa em questão, em virtude da necessidade de especialização
Conclusão			
Conclusão	Com as medidas acima, as condições adequadas de trabalho teriam sido proporcionadas ao trabalhador, que não necessitaria improvisar uma empilhadeira, e consequentemente não teria sofrido a queda	Através da escolha correta da empresa que prestaria os serviços, neste caso, teria sido a principal solução para evitar a ocorrência de acidente. Porém, posteriormente, o acidente ainda poderia ter sido evitado através da utilização de EPI, e fiscalização da SST na execução das tarefas, treinamento adequado, envolvimento dos colaboradores, evitando assim a constatação da irregularidade dos terceiros	Neste caso, conforme já identificado, houve a implementação da terceirização em conjunto com a SST, porém sua manutenção e acompanhamento não foram efetivos, comprovando a necessidade de envolvimento em todo o processo

Através da tabela 2 é possível visualizar três situações de acidentes de trabalho distintas, cada uma com a sua falha específica num ponto do processo.

As três situações mostram realidades diferentes uma das outras, e que servem

de amostragem das empresas do mercado brasileiro, cada uma com sua falha em determinado ponto do processo antecedente à contratação dos serviços, ou no momento da integração do contrato para a prestação dos serviços, ou também para posteriormente à contratação dos serviços.

É possível constatar que não basta ter um quesito apenas atendido em quaisquer das fases da contratação, sendo apenas o conjunto de todos eles que levam ao efetivo sucesso da implantação da terceirização, concomitantemente à SST, evitando ou minimizando a ocorrência de acidentes de trabalho.

7. CONCLUSÕES

Com a globalização econômica em escala mundial ocorrida no Brasil na década de 90, tornou-se necessário a re-estruturação das empresas, em busca de melhores alternativas de competitividade.

A terceirização, medida adotada pela maioria das empresas, foi uma boa escolha, em vista da possibilidade de prestação de serviços por outra empresa especializada nas atividades periféricas, otimização destas mesmas atividades, concentração das forças à atividade principal da existência da empresa, conhecimento de profissionais do mercado sem necessidade de vínculo empregatício, desverticalização dos processos da empresa, e outras.

Porém, a forma como surgiu, e num momento de busca das empresas pela redução de custos, em conjunto com a falta de legalização e medidas cautelares ativas para a utilização desta forma de serviço, contribuiu para o conceito e aplicação da terceirização de forma inadequadas que prejudicam as condições de trabalho proporcionadas aos trabalhadores terceiros.

Contudo, ao que se constata, é de que esta medida é excepcionalmente vantajosa, apenas quando implementada e acompanhada em conjunto com as providências geradas pela Segurança e Saúde do Trabalho.

A terceirização pode ser aplicada com o objetivo de redução de custos, só que esta redução ocorrerá de forma indireta, como: através do aumento da produtividade gerada pelo conhecimento e especialização dos processos e tarefas, proporcionando maior apropriação dos postos de trabalho pelos terceiros que podem contribuir com solicitações de melhoria e sugestões na rotina de trabalho, oferecendo treinamentos apropriados das formas específicas de trabalho e funcionalidade dentro do estabelecimento, e prestações de serviços contínuas mesmo em caso de férias ou licenças, pois a empresa com fornece os serviços deve repor o posto de trabalho vago.

A hipótese de um fator de risco adicional por premissas que contribuem ao se terceirizado é um fato consumado, porém não é iminente à esta forma de serviço caso sua aplicação ocorra em conjunto com a preservação à vida e saúde do trabalhador sugerida pela Segurança e Saúde do Trabalho, reduzindo assim, inclusive a rotatividade de trabalhadores. Esta reversão ocorreria facilmente, e o

conceito de risco adicional se desvincularia.

Mais importante do que a busca pela competitividade no mercado pelas empresas, é a conscientização da forma como pessoas que num determinado momento podem não ser terceirizadas, tratando-se de efetivos do quadro de funcionários e executando tarefas de ímpeto da atividade principal, em outro momento podem ser colaboradores terceirizados dentro do estabelecimento de outra empresa.

O que se pretende estabelecer é que tratam-se de formas de contratação diferentes, uma primeira com necessidades burocráticas, onde se controlam registros em carteira, admissões, entrevistas, e uma segunda e que se contrata apenas uma empresa que se incumbe destas questões burocráticas. Porém os valores humanos e sociais devem ser os mesmos, dito que as pessoas são as mesmas.

Além de tudo, todas as providências e responsabilidades geradas em torno das prestações dos serviços terceirizados, garantem que o tomador de serviços tenha sua parcela de contribuição, exigindo legalmente que haja o acompanhamento e fiscalização constante e permanente, assim como possíveis solicitações de correções, e inclusão de equipamentos adequados para a boa execução dos serviços.

Ressalvando-se que existem autores citados no Capítulo 2 que são contrários à idéia de positividade da terceirização, é importante destacar que seria mais adequado afirmar que são contrários à forma de aplicação que vem sendo usualmente aplicada, desmembrando-se assim este vínculo.

Através dos estudos de casos apresentados é possível confirmar esta idéia, pois existem elementos e procedimentos que iniciam antes da contratação dos serviços como a verificação da idoneidade da empresa, tendo continuidade nos atos da contratação e da prestação dos serviços ou posteriores à contratação como monitoramento, fiscalização, elaboração de PPRA, entre outros já apresentados, que se concomitantemente aplicados e de forma permanente, proporcionam condições melhores de trabalho aos colaboradores terceirizados, evitando a ocorrência de acidentes de trabalho.

Conotados os custos gerados acerca da ocorrência de um acidente de trabalho, além das conseqüências à saúde do trabalhador terceirizado, à imagem da empresa, e considerações do item 3.2.2., conclui-se que a terceirização pode ser

considerada em um investimento com retorno lucrativo a longo prazo, preservando a todas as partes envolvidas: empregador, empresa tomadora de serviços, Estado e principalmente o empregado.

BIBLIOGRAFIA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAMPOS, J. L. D.. Isenção de culpa : operário terceirizado acidenta-se ao trabalhar sem condições adequadas em supermercado. REVISTA PROTEÇÃO. v. 13 n. 99. mar. 2000. p. 66.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO ECONÔMICOS – DIEESE. Mercado de Trabalho no Brasil. 18p. Disponível em: < <http://www.dieese.org.br/esp/mercadodetrabalho.pdf> >. Acesso em 11 nov. 2006.

FATURETO, A. M.. Modelo de Gestão de Segurança para a sobrevivência empresarial. REVISTA CIPA : CADERNO INFORMATIVO DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES. v. 19. n. 224. p 58-79, 1998. São Paulo, 1998.

HAZAN, E. M. F.. Novos desafios em saúde e segurança no trabalho - Terceirização : a subordinação das empresas terceiras às tomadoras de serviços, Belo Horizonte : Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais : Fundacentro : SEGRAC , 2001, p. 171-186.

MERCANTE, C. P.. A responsabilidade subsidiária do Estado pelos encargos trabalhistas decorrentes da contratação de serviços terceirizados. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 566, 24 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6209>>. Acesso em: 12 nov. 2006.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Conceito, definições e caracterização do acidentes do trabalho . Disponível em: < http://www.mpas.gov.br/pg_secundarias/paginas_perfis/perfil_Empregador_10_04-A.asp>. Acesso em 20 nov. 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Cartilha de orientação ao tomador de serviços. 2000, 39p. Brasília: TEM, SIT, 2000.

MIRANDA, C. R.. Ataque ao mundo do trabalho: terceirização e seus reflexos na segurança e saúde do trabalhador, 21p. Disponível em: < <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/ataque-miranda.doc>>. Acesso em 11 nov. 2006.

PASTORE, J.. O custo dos acidentes de trabalho. In: JORNAL DA TARDE, 21ago. 2001. Disponível em: <<http://www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/134.htm>>. Acesso em 20 nov. 2006.

PINHEIRO, V. C.; ARRUDA G. A. Segurança do trabalho no Brasil. Informe de Previdência Social, v. 13, n. 10, 2001. Apresentado ao Ministério da Previdência e Assistência Social da Secretaria de Previdência Social. Disponível em:<http://www.mpas.gov.br/docs/pdf/inf_outubro01.pdf>. Acesso em 11 nov. 2006.

SAAD, T. L. P.. Responsabilidade Civil da empresa nos acidentes de trabalho: compatibilidade da indenização acidentária com a de direito comum. 3 ed. São Paulo: LTR, 1999. 382p.

SALERNO, V. L.. Considerações sobre a terceirização e as possíveis implicações nos riscos de acidentes de trabalho fatais : estudo da região de Campinas no período de 1990 a 1995. 1998, 86p. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo. São Paulo, 1998.

SAMPAIO, M. R.. O perfil de acidentabilidade entre trabalhadores efetivos e terceirizados: o caso dos trabalhadores de uma indústria de aço. 2000, 192p. Dissertação (Mestrado) – Escola de Engenharia da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2000.

SECRETARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. Normas regulamentadoras de segurança e medicina do trabalho. Brasília : Ministério do Trabalho SSMT : FUNDACENTRO. 2 v. 2004.

SINDICATO DOS METALURGICOS DE OSASCO E REGIÃO. Vítimas dos ambientes de trabalho: rompendo o silêncio. 1999. 176p.



Página de Teste da Impressora do Windows

Seu sistema operacional instalou corretamente o Microsoft IPP Class Driver em BIB_LARISSA.

PROPRIEDADES DA IMPRESSORA

Horário de Envio: 16:06:43
Data: 01/02/2024
Nome de Usuário: POLI.USP.BR\2677490
Nome do Computador: BIB_LARISSA
Nome da Impressora: NPIC5F11A
Modelo da Impressora: Microsoft IPP Class Driver
Porte para Cores: Não
Nome(s) de Porta: WSD-e7a9ab53-48f3-4411-a5b6-50d79fe824b5
Formato de Dados: RAW
Nome do Compartilhamento:
Impressora:
Processador de Impressão: winprint
Identificador: HP LaserJet Flow E82660 [C5F11A]
Sistema Operacional: Windows x64

PROPRIEDADES DE DRIVER DE IMPRESSÃO

Nome do Driver: Microsoft IPP Class Driver
Tipo de Driver: Tipo 4 - Modo de Usuário
Versão do Driver: 10.0.22621.2506

ARQUIVOS ADICIONAIS DE DRIVER DE IMPRESSÃO

\\.\Windows\System32\DriverStore\FileRepository\prnms012.inf_amd64_6be366b41bdf5913\MSIPP-manifest.ini
\\.\Windows\System32\DriverStore\FileRepository\prnms012.inf_amd64_6be366b41bdf5913\MSIPP-pipelineconfig.xml
\\.\Windows\System32\DriverStore\FileRepository\ntprint4.inf_amd64_4fe80ebe8ab76d25\Amd64\PDFRenderFilter.dll
\\.\Windows\System32\DriverStore\FileRepository\ntprint4.inf_amd64_4fe80ebe8ab76d25\Amd64\PWGRRenderFilter.dll
\\.\Windows\System32\DriverStore\FileRepository\ntprint4.inf_amd64_4fe80ebe8ab76d25\Amd64\PCLmRenderFilter.dll
\\.\Windows\System32\DriverStore\FileRepository\ntprint.inf_amd64_da68d8e26d6f4c64\Amd64\StdNames.gpd
\\.\Windows\System32\DriverStore\FileRepository\ntprint.inf_amd64_da68d8e26d6f4c64\Amd64\unires.dll

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

NADÓLSKIS, H.. Comunicação Redacional Atualizada. 5 ed. São Paulo, 1997. 144p.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO – ESCOLA POLITÉCNICA. Divisão de biblioteca. Diretrizes para apresentações de dissertações e teses. 3 ed. São Paulo, 2006. 103p.

MAKSURI, M. P.. Aposte nos Talentos da sua Empresa. In: 10mai. 2005. Disponível em: < http://www.capitalhumano.com.br/det_not.asp?id_not=181>. Acesso em 17fev.2007.