

**LUCILENE APARECIDA DIAS BARBOSA ARAÚJO**

**A ACIDENTALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: Estudo a partir do  
enfoque nas empresas terceirizadas**

**LUCILENE APARECIDA DIAS BARBOSA ARAÚJO**

**A ACIDENTALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: Estudo a partir do  
enfoque nas empresas terceirizadas**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Coordenação de Curso  
Direito da Faculdade Doctum de João  
Monlevade - Rede de Ensino Doctum,  
como requisito parcial para a obtenção  
do título de bacharel em Direito.**

**Área de concentração: Direito do  
Trabalho.**

**Orientador(a):** Msc. e Doutoranda Ariete  
Pontes de Oliveira

**João Monlevade**

**2016**

**LUCILENE APARECIDA DIAS BARBOSA ARAÚJO**

**A ACIDENTALIDADE NO AMBIENTE DO TRABALHO: Estudo a partir do  
enfoque nas empresas terceirizadas**

**Este Trabalho de Conclusão de Curso  
foi julgado e aprovado, como requisito  
parcial para a obtenção do título de  
bacharel em Direito, na Faculdade  
Doctum de João Monlevade - Rede de  
Ensino Doctum, em 2016.**

**Média final: \_\_\_\_\_**

**João Monlevade, 13 de dezembro de 2016.**

.....  
**MSc e Doutoranda Ariete Pontes de Oliveira**  
Prof. Orientadora

.....  
**MSc. Maria da Trindade Leite**  
Prof<sup>a</sup> TCC II

.....  
**MSc e Doutoranda Renata Martins de Souza**  
Prof. Avaliadora

.....  
**MSc e Doutorando Hugo Lázaro Marques Martins**  
Prof. Avaliador

Dedico este trabalho a minha linda família, que vive como a maioria dos brasileiros, trabalhadores assalariados, na árdua batalha do dia a dia para conseguir o mínimo existencial para a manutenção. Os sonhos, como tantos outros brasileiros, são deixados para depois, pois também são vítimas do sistema em que a riqueza está concentrada nas mãos de poucos.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por me dá coragem e não me deixar desanimar durante todo o trajeto que percorri. A toda minha família, meus pais e irmãos. Em especial agradeço meu irmão Luiz Eduardo que foi meu inspirador na escolha e no desenvolvimento do presente tema de TCC, pois devido a ele, pude sentir “na pele” a diferença e o preconceito que existe entre empregados da empresa terceirizada com os empregados que trabalham diretamente na empresa tomadora de serviços.

No meio ambiente juslaboral que dividíamos, eu usava uniformes limpos e almoçava todos os dias em restaurante limpo com um cardápio farto, tempo e espaço digno, no restaurante ao lado (parede e meia) via meu irmão comendo em um restaurante sujo, muita gente, pouco espaço e tempo, falta de opção no cardápio, às vezes, alguns itens até faltavam. Enquanto eu podia tirar um cochilo após o almoço, ele mal havia pegado o prato de comida e o tempo já se esgotava e logo tinha que voltar ao labor.

Agradeço, também, aos Professores Francisco Henrique e a Professora MSc e Doutoranda Ariete Pontes de Oliveira, que sem saber, me ajudaram organizar todas as ideias confusas que existiam em minha cabeça e como fazer para buscar meus valores dentro de uma sociedade, muitas vezes, intolerante e indigna com os trabalhadores.

A todos vocês, o meu sincero e humilde agradecimento.

Muito Obrigada.

“Amou daquela vez como se fosse a última.  
Beijou a sua mulher como se fosse a última.  
E cada filho seu como se fosse o único.  
E atravessou a rua com seu passo tímido.  
Subiu a construção como se fosse máquina.  
Ergueu no patamar quatro paredes sólidas.  
Tijolo com tijolo num desenho mágico.  
Seus olhos embotados de cimento e lágrima.  
Sentou para descansar como se fosse sábado.  
Comeu feijão com arroz como se fosse príncipe.  
E se acabou no chão feito um pacote flácido.  
Agonizou no meio do passeio público.  
Morreu na contra mão atrapalhando o trânsito.”

(Holanda, Chico Buarque, 1971)

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso versa sobre a acidentalidade no ambiente do trabalho, com o estudo focado no meio ambiente juslaboral das empresas terceirizadas. Procura-se apresentar a verdadeira face da terceirização, demonstrar a precariedade que ela causa no meio ambiente juslaboral e as consequências na vida e na saúde do empregador, bem como, a forma que iflui na vida em sociedade, atingindo a dignidade dos empregados. Para melhor compreensão da pesquisa aponta-se que a terceirização é uma das formas de flexibilização das relações juslaboral, tendo como consequência a precarização do meio ambiente do trabalho de modo a contribuir com a acidentalidade do trabalho. Neste sentido, durante a pesquisa identificou-se que os maiores números de acidentes do trabalho são diagnosticados dentro das empresas terceirizadas. O novo modelo de contrato de trabalho apresentado pelo capitalismo justifica-se na concentração da atividade principal para produzir produtos de qualidade e concorrer no mercado mundial. Mas, são mostrados todos os males que este modelo apresenta para o empregado e sua repercussão na vida em sociedade. Toda temática do trabalho tem-se como embasamentos doutrinadores, legislações, jurisprudências para dar fundamento jurídico ao trabalho, apresentando dados e estatísticas.

**Palavras-chave:** Terceirização. Flexibilidade. Acidentalidade.

## RESUMEN

Esta obra de la finalización del curso se trata de la accidentalidad por el ambiente de trabajo, con el estudio se centró en el medio ambiente laboral medio de subcontratistas. Busca presentar la verdadera cara de la externalización, demuestran la precariedad que causa en el medio ambiente laboral medio y las consecuencias en la vida y la salud del empleador, así como la forma en que influye en la sociedad, llegando a la dignidad de los empleados. Para comprender mejor la investigación se señala que la subcontratación es una forma de facilitar las relaciones laborales, lo que resulta en el entorno de precariedad del trabajo con el fin de contribuir a la labor accidentalidad. Esta sensación durante la investigación se encontró que los principales números de accidentes de trabajo se diagnostican dentro de las empresas subcontratadas. El nuevo modelo de capitalismo presentado por contrato de trabajo se justifica en la concentración de la actividad principal para producir productos de calidad y competir en el mercado mundial. Pero ellos se muestran todos los males que este modelo ofrece para el empleado y su repercusión en la vida es el tema de trabajo sociedad. Toda ha estudiosos como plafones, legislación, jurisprudencia para dar base legal a trabajar, la presentación de datos y estadísticas.

**Palabras clave:** Terceiração. Flexibilidad. Accidentalidad.



## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ACP Ação Civil Pública

CNJ Confederação Nacional da Indústria

FIFA Fédération Internationale de Football Associatio

INSS Instituto Nacional da Seguridade Social

MTP Ministério do Trabalho Público

PEA População Econômica Ativa

PL Projeto de Lei

TAC Termo de Ajustamento de Conduta

TST Tribunal Superior do Trabalho

SF Senado Federal

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>FEXIBILIZAÇÃO: EM BUSCA DE SUA COMPREENSÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>TERCEIRIZAÇÃO: COMPREENDENDO O FENÔMENO PRECARIZANTE.....</b>	<b>18</b>
<b>4</b>	<b>ACIDENTALIDADE DO TRABALHO NAS TERCEIRIZADAS.....</b>	<b>31</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>44</b>
<b>6</b>	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>46</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O tema da presente pesquisa – a compreensão da acidentalidade no ambiente do trabalho nas empresas terceirizadas - tem por objetivo a compreensão do motivo da maior acidentalidade do trabalho ocorrer dentro das empresas terceirizadas. Se seria motivo, o fato dos trabalhadores das empresas terceirizadas terem seus direitos e garantias trabalhistas flexibilizados, deixando-os vulneráveis no meio juslaboral, e assim, favorecendo para que o maior número de acidentes aconteça dentro dela.

Entre os objetivos apresentados na pesquisa, tem-se como principal o estudo da terceirização como instituto de flexibilização e precarização dos direitos trabalhistas.

Bem como, a busca da compreensão dos problemas que a terceirização do trabalho traz a vida do trabalhador. Então, pergunta-se: como tal instituto afeta a saúde e a segurança do trabalhador e o porquê da maior acidentalidade do trabalho ocorrer nas terceirizadas?

A terceirização acontece quando uma empresa repassa parte da etapa da produção para outra empresa, deslocando trabalhador que deveria está no quadro de funcionário de uma empresa, mas é transferido para outra. Transfere-se, dessa forma parte da produção, o empregado e a responsabilidade, assim, ocorre o fenômeno da terceirização.

A terceirização tem como um dos maiores objetivos aumentar produtividade, conseqüentemente, aumentar, também, a produção em massa, desenvolvidas em condições precárias, sem fiscalização adequada, deixando o empregado sem proteção, precarizando os direitos e garantias trabalhistas tutelados pela Constituição da República de 1988, e Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), causando dano à saúde, à vida e dignidade dos trabalhadores.

A escolha do tema se deu à experiência vivida, e por diversos debates no meio jurídico, pois pesquisas demonstram que o maior número de acidentes de trabalho,

e a maior flexibilização de direitos trabalhistas acontecem dentro de empresas terceirizadas.

Para demonstrar a problemática dos acidentes de trabalho no ambiente juslaboral nas empresas terceirizadas, de forma clara e em termos jurídicos usou-se - como base jurídica de pesquisa as referências bibliográficas como - Figueiredo e Hazan (2014), o Coutinho (2015), Delgado (2006), Gonçalves (2004), Viana (2003) e revista de literatura jurídica, entre outros autores de livros que dissertam sobre terceirização.

A presente pesquisa foi dividida em três partes: primeiro buscou-se a compreensão da terceirização do trabalho como instituto de flexibilização e precarização do Direito trabalhista; em segundo, buscou compreender como a terceirização afeta a saúde, a vida e a dignidade do trabalhador, enfim, chegando-se ao tema proposto que é o estudo da acidentalidade do trabalho nas empresas terceirizadas.

Toda pesquisa visa à compreensão da acidentalidade no plano das empresas terceirizadas, assunto em significativa discursão na sociedade e na área jurídica, sem, contudo esgotar toda discursão que envolve a terceirização.

## **2 FLEXIBILIZAÇÃO: EM BUSCA DE SUA COMPREENSÃO**

Os direitos trabalhistas passaram por grandes lutas, mas ganhou maior força após a Constituição da República de 1988, com o princípio protetor e a regra mais favorável ao trabalhador. A Constituição da República de 1988 assegurou a pessoa humana um dos princípios basilares à vida em sociedade, o princípio da dignidade da pessoa humana, que se concretiza com a valorização do homem no ambiente juslaboral. Mas, na atualidade, em meio tantas alternativas para burlar o direito trabalhista, já se pode falar na existência da teoria da flexibilização. (RUDIGER, 2004).

A *priori* deve-se entender o que seja a flexibilização no âmbito trabalhista para melhor compreensão do assunto.

Viana (1997, p. 133) menciona que, no plano do Direito do Trabalho, “quando se fala em flexibilizar o Direito do Trabalho, o que se quer é torná-lo mais elástico, menos duro, menos rígido”. A Flexibilização seria, portanto, tornar maleável, flexível a lei trabalhista.

É uma ideia proposta pelo capital, com o objetivo de reformar as leis trabalhistas para enfrentar crises no mercado financeiro e, conseqüentemente, manter a competitividade no mercado, devido à liberdade de agente econômicos. (COUTINHO, 2015).

A flexibilização do trabalho vem sendo discutida há muitos anos, ganhou força na década de 90, com a ampla utilização da terceirização, que é o meio mais usado atualmente para flexibilizar, desorganizar as normas trabalhistas e também os trabalhadores.

Para a teoria da Flexibilização, as mudanças no Direito trabalhista é possível, pois estão previstas na própria Constituição da República de 88, quando estabelece no seu art. 7º, XIII, que “a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988). Tal afirmação, é um dos argumentos daqueles que desejam

flexibilizar dos direitos trabalhistas, para chegar ao seu objetivo que é o aumento do lucro, a todo custo.

O Estado Democrático de Direito tem como base a Dignidade Humana, que se concretiza por meio do trabalho e, quando se fala em trabalho e na perspectiva de trabalho digno. A interpretação que foi dada a Constituição da República de 1988 dizendo que no seu próprio texto autoriza a flexibilização é uma estratégia dos defensores da flexibilização.

Inúmeras e infundadas são as explicações que tentam justificar a flexibilização das leis trabalhistas. A seguir pode-se vislumbrar o forte desejo flexibilizante, por meio da negociação coletiva, a saber :

O Instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado. (ROBORTELLA, 1994, p. 336).

Ao descrever a teoria da flexibilização, Rudiger (2004, p. 31) salienta “O que chama a atenção na teoria da flexibilização do direito do trabalho - que está cada vez mais evoluindo para uma teoria da privatização do direito do trabalho e para a teoria do direito do trabalho mínimo.”

Aqueles que defendem a flexibilização afirmam que flexibilizar, as normas trabalhistas, é necessário para a sobrevivência do capital na economia global. Alegam que a rigidez dos direitos trabalhistas é um obstáculo para o avanço econômico mundialmente do país.

As empresas alegam que no mercado competitivo faz-se necessária uma mão de obra qualificada. E para conseguir aumentar a produtividade é preciso manter o foco apenas na atividade principal e reduzir os custos das empresas. Isto significa que é necessário reduzir os direitos e garantias trabalhistas para conseguir preços baixos e maior produtividade.

Diante da atual crise econômica, os defensores da flexibilização argumentam que a flexibilização é meio para estabilizar o grande número de desempregados no Brasil. Na presente crise, é a justificativa mais viável que encontraram para justificar a

precarização dos direitos do trabalhador. Importante lembrar que há muito anos atrás, já se falavam em flexibilização e não se vivia a atual crise que, importante destacar, é política.

Gonçalves (2004, p. 117) aponta que a flexibilização tenta se justificar da seguinte forma:

A flexibilização fundamenta-se ideologicamente na economia de mercado e na saúde financeira da empresa, justificando-se para que uma empresa saudável gere empregos. É também fundamento da flexibilização a grande massa de excluídos do mercado formal que, com a flexibilização, passaria integrar o “mercado oficial” do trabalho e teria, portanto, mais dignidade.

A verdade é que a flexibilização não é apresentada de forma clara, nem mostra sua real intenção. A forma em que é apresentada engana aqueles que possuem menos conhecimento, tentando convencer o desempregado que a flexibilização pode ser a solução para desemprego, um salto para economia do país, um bem que refletirá em todos da sociedade, quando na verdade o único objetivo é econômico, que visa otimizar o lucro das empresas.

Tentam de todas as formas esconderem a face da flexibilização. Longe está de mostrar sua verdadeira intenção, que está distante de valorizar o trabalho, de criar mais empregos e de mão de obra especializada.

Viana aponta, ainda, mais uma das faces da flexibilização que é retirar a união, a força da classe trabalhadora “já se pode pensar em **produzir sem reunir** e, até mesmo, em **reunir sem unir**. Os trabalhadores estão menos juntos nos dois sentidos – físico e emocional ou psíquico.” (VIANA, 2014, p. 229, grifo do autor).

Também faz menção aos impactos que a terceirização, causa sobre os sindicatos:

Ela enfraquece, corrompe e – tendencialmente –, até, elimina o sindicato, pelo menos enquanto inventor e sancionador de um verdadeiro *direito social*; e assim, por extensão, também enfraquece, corrompe e (no limite) pode até eliminar esse mesmo direito, pelo menos enquanto meio *importante* de redistribuir riquezas. (VIANA, 2014. p. 230).

A flexibilização precariza toda a dinâmica da busca pela efetivação dos direitos dos empregados. Faz com que mesmo estando juntos, estejam distantes. Não se reúnem para buscar os objetivos que, mesmo sem saber, é comum a todos. Pois, na

falta de reuniam não se identificam com nenhuma entidade de classe, que a deixa ainda mais enfraquecida.

O fenômeno da flexibilização contribui intensivamente com o enfraquecimento dos sindicatos e desorganizam os empregados, e a força que os empregados têm quando estão unidos é mitigada com a flexibilização. Neste sentido:

Trata-se de forma de contratar que vem adquirindo novas expressões nas técnicas de gestão, apresentando-se no mundo do trabalho por meio de roupagens distintas, com contornos variados e, inclusive, por vezes, de forma simulada, acirrando as desigualdades e fragmentando a organização dos trabalhadores. (SANTOS; BIAVASCHI, 2014, p.19)

Com a globalização é evidente que o mercado de consumo está cada vez mais dinâmico. A competitividade no mercado internacional cada vez mais acirrada, e diante das transformações e do dinamismo do mercado, os empresários buscam de todas as formas reduzir os custos de seus produtos para se inserirem no mercado internacional.

Com relação essa dimensão, os autores Santos e Biavaschi (2014, p. 22) descrevem de forma clara e objetiva, nos seguintes dizeres:

Esse conjunto de transformações também levou as empresas a implementarem profundas mudanças nas relações de trabalho na busca por flexibilidade como estratégia para a redução de custo e de riscos. Assim, pressionaram governos e sindicatos tanto para a redução dos direitos trabalhistas (e de encargos e contribuições sociais) como para a introdução de novas formas de contratação, uso e remuneração da força de trabalho. Nessa *démarche*, ampliaram os contratos temporários e a tempo parcial, buscaram eliminar o tempo improdutivo, intensificando o ritmo de trabalho, realizaram mudanças para flexibilizar o ritmo de produção, buscaram, via organização produtiva, flexibilidade organizacional e funcional do ritmo de produção, ou seja, nas funções, cargos e tarefas dos trabalhadores, e ampliaram fortemente a terceirização como forma de alcançar o objetivo de contarem com uma força de trabalho mais flexível, ainda que sob enorme precarização do emprego e das relações de trabalho, com drástica redução dos direitos trabalhistas, previdenciários e sindicais.

A busca por maior lucratividade e concentração de riquezas é intensa no meio empresarial e, a forma mais viável que encontraram para chegar ao objetivo final é explorando ainda mais e pagando menos pela mão de obra.

Nesse contexto de desregulamentação dos mercados e das relações de trabalho, de elevação do desemprego e de enfraquecimento sindical, as mudanças implementadas no mundo do trabalho nem sempre foram baseadas na construção de formas organizativas produtivamente mais eficientes. A busca pela redução de custos em contexto de enfraquecimento da posição dos trabalhadores foi compatível com mudanças nos processos de contratação, uso e remuneração da força de trabalho. Processos esses



movidos pela lógica da redução de custos e com forte deterioração das condições de trabalho, de redução salarial e de direitos sociais do trabalhador, incluídos os benefícios previdenciários. (SANTOS; BIAVASCHI, 2014, p.23).

Os que protegem os direitos trabalhistas são totalmente contra a flexibilização e afirmam que:

A flexibilização aparece como sendo uma imposição política e econômica da globalização que ameaça agravar os problemas sociais já existentes, no Brasil. Independentemente do método de análise empregado, o princípio protetor é defendido e reafirmado como sendo o alicerce do direito do trabalho. (RUDIGER. 2004, p. 33)

O fenômeno da flexibilização vem de encontro com todas as conquistas do trabalhador brasileiro nos direitos sociais, na imposição de direitos básicos dentro relação entre empregado e empregador, e na intervenção Estatal na relação trabalhista.

Um dos objetivos da flexibilização é “o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que exijam maior dispositividade das partes para reduzir ou alterar seus comandos.” (NASCIMENTO, 2003, p. 67).

Pode-se concluir que flexibilizar é relativizar, tornar maleável algo. Portanto, quando se diz flexibilizar direitos trabalhistas, que são leis rígidas, garantidas constitucionalmente, logo quer afastar a rigidez da norma trabalhista, torná-la maleável, fácil de contorná-las, adaptá-las a situação vivenciada.

Desse modo, poderia alterar o contrato de trabalho entre empregado e empregador, o que seria uma relação de desigualdade, com grande prejuízo para o empregado, já que este é parte hipossuficiente e está em patamar inferior de seu empregador.

A flexibilização surge por variadas facetas, mas todas com o mesmo intuito: aumentar a lucratividade das empresas retirando do trabalhador seus direitos, deixando-o vulnerável dentro da relação de trabalho, sofrendo pressões ainda mais absurdas das que já vevenciam, ferindo sua dignidade no meio ambiente juslaboral e, conseqüentemente, suprimindo o direito de igualdade na sociedade.

A flexibilização das leis trabalhistas, além dos direitos trabalhistas precarizados, tem também como consequência a precarização do meio ambiente do trabalho, condições indignas de trabalho de modo que afeta diretamente o direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho protegido.

A Constituição da República de 1988, em seu artigo 225, garantiu a todos um meio ambiente ecologicamente equilibrado, saudável e seguro. “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida [...]” (BRASIL, 1988).

O meio ambiente de trabalho precarizado, sem os devidos cuidados com a saúde e a segurança dos empregados, aumenta, ainda, mais os riscos de acidentes e doenças ocupacionais, consequentemente viola o direito à vida e afronta o princípio da dignidade humana.

Os direitos trabalhistas devem caminhar para sua concretização, para que consolidações das normas trabalhistas sejam efetivadas nas relações entre empregados e empregadores, e de forma universal entre homens e mulheres. E autorizar condutas que flexibilizam as normas trabalhistas é a violação lícita dos direitos tutelados nos artigos. 1º, inciso III e IV; artigo 3º, inciso III; art. 5º, *caput* e incisos I, III; artigo 6º, *caput*; artigo 7º, *caput* e incisos seguintes; artigo 170, *caput*, inciso VIII e artigo 225, *caput*, todos da Constituição da República de 1988.

Desta forma, numa perspectiva da efetividade dos direitos trabalhistas, entende-se que a flexibilização, dentre elas, a utilização da terceirização é o meio utilizado para o afrontamento da tutela jurisdicional, tendo graves consequências, dentre elas, o aumento nos número de acidentes de trabalho em empresas terceirizadas.

### **3 TERCEIRIZAÇÃO: COMPREENDENDO O FENÔMENO PRECARIZANTE**

Para entender toda dinâmica e problemática que envolve a terceirização é preciso compreender como surgiu este modelo de contrato de trabalho no meio juslaboral.

No percurso histórico da produção, têm-se presente três modelos diferentes de estrutura produtiva da mão de obra do trabalhador, quais sejam: Taylorista, Fordismo e Toyotismo.

O modelo taylorista foi criado pelo engenheiro, norte-americano, Frederick Taylor, que procurava controlar o tempo e o rendimento da produção, usando a teoria dos tempos e movimentos. (DELGADO, 2006).

Neste modelo estabelecia com regra o aproveitamento máximo do tempo de trabalho do empregado. Regulava-se, até, mesmo, o tempo que o empregado usava para descansar e o tempo que empregador se distraía. (DELGADO, 2006)

Este modelo “impôs a necessidade de os trabalhadores exercerem apenas um tipo específico de tarefa, o que limitava a capacidade de aperfeiçoamento das aptidões, além de precarizar o conhecimento” (DELGADO, 2006, p. 154).

Extraía do empregado toda sua força, de forma mecanizada para aumentar a produção nas fábricas e, conseqüentemente, aumentar a riqueza por parte do capitalismo. Não se permitia que o empregado entendesse o processo de produção, usurpava-se de seu conhecimento, dando assim, aos proprietários maior poder sobre os empregados. (GONÇALVES, 2014).

Ainda, no modelo taylorismo todo o processo da produção estava em um único local, tudo era produzido dentro da fábrica. As empresas eram amplas. Grande era número de empregados trabalhando diretamente para uma só empresa. Neste modelo, “a acumulação atingiu níveis inimagináveis e a mão-de-obra tornou-se ainda mais desqualificada. O saber agora pertencia ao patrão”. (GONÇALVES, 2004, p. 74).

O método taylorismo teve como consequência a expropriação do conhecimento dos empregados pelo sistema capitalista e a incorporação da mão operária não qualificada no processo de produção.

Já o modelo Fordismo surgiu nos Estados Unidos, proposto por Henry Ford e foi adaptado ao modelo taylorismo. Neste modelo, o trabalho era rígido e a estabilidade e salário eram definidos de acordo com a produção. (DELGADO, 2006)

Foi criada a linha de montagem com o intuito de diminuir o tempo gasto na produtividade e, com base nesta linha de montagem, foi proposta a organização concentrada e vertical das empresas. (DELGADO, 2006)

“A redução do tempo e o aumento do ritmo de trabalho foram viáveis graças ao início da linha de montagem, pelo sistema de produção em série, com a utilização de uma esteira rolante” (DELGADO, 2016. p. 161).

Para Ford não era necessário mão de obra especializada, bastava treinar um pouco o trabalhador para que entrasse em um processo mecanizado, para ter grande produtividade.

No modelo fordismo os “empregados podiam, até mesmo, ser considerados segmentos das máquinas, já que única função que desempenhavam era a de operá-las, estabelecendo um ritmo cada vez mais acelerado, em busca da maior produtividade possível” ( DELGADO, 2006. p. 161).

O objetivo de grande produção em tempo reduzindo foi atingida. A produção em massa alcançada. Controlava-se o tempo e os movimentos “pela forma de organização do trabalho, o aumento do número de trabalhadores em torno do processo produtivo, desconsiderava a qualidade do homem-trabalhador como sujeito da produção, impossibilitando-o de pensar, ser criativo e inovador.” (DELGADO, 2006, 161).

“Entre 1945 e 1968, as relações capital trabalho mantiveram-se estáveis. Prevalencia nesse período o modelo fordista/taylorista, que massificava a produção e os trabalhadores.” (GONÇALVES, 2014. p. 81).

Porém, houve um declínio destes modelos de produção. O mercado teve que se reestruturar e foi criada uma nova estrutura de produção. No modelo taylorista/fordista a produção era em massa, no sentido verticalizada. No entanto, surge um novo modelo de produção em massa, com “padrão tecnológico, capital horizontal, terceirização e a ideia de células de produção, substituindo o trabalho mecânico do homem” (GONÇALVES, 2014. p. 84).

O novo modelo surgiu no Japão, na empresa da Toyota. As explicações que justificaram o novo modelo é que deveria superar a produção norte-americana no espaço de 3 anos e que não seria possível implantar o fordismo no Japão, já que este modelo exigia muito espaço físico para conseguir fabricar todos os componentes do carro e ainda conseguir estocar os carros produzidos.

No novo modelo criado o empregado tinha que está envolvido com a empresa. Não era só usada a força física, também era explorado o conhecimento do empregado.

Diante da dificuldade de implantar o modelo fordismo, a Toyota dividiu o trabalho em quatro etapas, que foram o transporte, produção, estocagem e controle de qualidade.

“É criado o que se chamará “trabalho flexível”. A alta tecnologia exige um operário qualificado, capaz de operar várias máquinas, para que a produção seja realizada no menor tempo possível”. (GONÇALVES, 2004. p. 88).

Foi dado início a atividade específica, em que cada empresa começava a produzir produtos específicos. Neste sentido:

[...] para que as empresas focalizassem a produção à satisfação das necessidades específicas do mercado, foi desenvolvidas e associadas ao toyotismo a técnica da terceirização trabalhista, fenômeno de gerência de empresas e de contratação de mão-de-obra [...] (DELGADO, 2006, p. 179).

A indústria deixou de ser complexos ermones passando a existir uma fábrica mãe que produz o produto final, mas não produz todos os itens desse produto.

Gonçalves (2004, p. 88) descreve as grandes fábricas no período toyotismo da seguinte forma:

Fábrica mãe faz apenas as chamadas “atividades principais”, o restante é terceirizado. O número de empregos diretos diminui, pois a meta é produzir muito, mas com menor número de empregados possíveis. Entretanto, tais empregados devem ser envolver o máximo possível com a vida da empresa e, pelo envolvimento, a empresa retribui.

“O modelo japonês fracionou a produção, criando a figura do empregado terceirizado” (GONÇALVES, 2014, p. 92).

O trabalho começou a deixar de ser apenas na linha vertical para ser também na linha horizontal.

A redução dos custos e a ânsia em aumentar a competitividade no mercado global provocaram além da horizontalização da produção (cuja maior ênfase é o fenômeno da terceirização), o implemento de novas tecnologias de gerenciamento, com destaque para o extremado controle interno da produção). ( DELGADO, 2004, p.179).

A terceirização surgiu com o intuito de aumentar a produtividade, diminuir tempo gasto na fabricação dos produtos, aproveitar espaços e conseguir entrar para competitividade econômica mundial.

“O resultado da aplicação dos seus métodos e a automatização das suas fábricas não podiam ser melhores para o capital”. (GONÇALVES, 2014. p. 76).

O implemanto da terceirização trabalhista é o resultado do processo periódico, gradual e incisivo de inserção do modelo toyotista de organização e gestão do trabalho, que se estendeu nos países de economia central, sobretudo a apartir da década de 1970. (DELGADO, 2016, p. 185).

Sobre a terceirização Viana (2012, p.199) dá o seguinte conceito:

[...] na esfera juslaboral, terceirização é o neologismo que significa técnica administrativa que garante a descentralização das atividades de produção distinta da relação de emprego clássica, baseada no binômio empregado-empregador. A terceirização pode implicar externalização do processo produtivo, no qual a empresa leva para fora etapas do processo produtivo, ou pode implicar internalização de pessoas, trabalhadores alheios junto ao processo produtivo.

Delgado (1999, p.274) dá para terceirização o seguinte conceito:

Para o direito do trabalho, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação economica de trabalho da relação justrabalista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno, insere-se o trabalhador no processo

produtivo do tomador de serviços sem que se estenda a este os laços justralhista, que se preservam fixados com uma entidade interviente.

Hazan (2014, p. 274) descreve que a terceirização tem como objetivo:

[...] a terceirização tem como objetivo transformar o “negócio principal” de as empresas, para obtenção de melhores lucros, na exploração do trabalho como mercadoria e não mais na produção dos produtos e, para que os lucram cresçam se faz necessário, na visão destes criminosos, a redução de salários, a precarização das condições de trabalho, a fragilização do trabalhador na sua condição de indivíduo e de coletividade, enfim, impossibilitando qualquer construção de consciência do trabalhador em torno da exploração que poderia lhe conduzir às práticas, indispensáveis, como à explicação do conflito de classe, para reduzir o poder do capital.

Gomes (2014, p. 222) resume em poucas palavras como pode ser compreendida a terceirização “[...] pode ser compreendida como a presença de um intermediário na relação entre trabalhador e a empresa que controla o ciclo produtivo e a aproveita sua força de trabalho.”

As duas formas de terceirização apontada por Viana (2014), ocorre da seguinte forma: A primeira ele descreve sendo a terceirização interna, em que a empresa contratante retira de seu ciclo de produção, parte da etapa de fabricação, contratando os empregados por meio de outra empresa. Assim diminui o número de empregado, os custos com eles, aumentando a produtividade.

Já a segunda forma de terceirização Viana (2004) descreve como a terceirização externa, que condiz na transferência de parte da produção para as empresas prestadoras de serviços. A empresa contratante controla todo o ciclo produtivo, mas sem qualquer responsabilidade ou obrigação sobre os empregados.

Em resumo pode descreve a tercerização como forma de produção descentralizada, que retira da linha de produção uma etapa do processo e entrega a outra empresa para fazer; é o deslocamento do empregado, que deveria estar dentro do quadro de empregado de uma determinada empresa, como também, a atividade dentro da linha de produção, mas por ser menos oneroso é repassado a outra empresa, que recebe o nome de empresa terceirizada.

A terceirização é o meio mais usado para flexibilizar as normas trabalhistas, já que tentam adaptar algumas atividades como especializadas, podendo contratar uma

empresa interposta para realizar determinada fase da produção, classificada pela classe empresarial como atividade específica.

A terceirização desde que surgiu passou por várias etapas, houve diversos processos legislativos, todos acompanhados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), veja a ordem cronológica da legislação quanto à matéria;

[...] a primeira legislação a tratar da matéria foi o Decreto-Lei nº 200/67, que autorizou à Administração Pública a descentralização de suas atividades. Em seguida, veio a lume a Lei nº 6.019/74, prevendo a contratação na forma temporária. Em sequência, adveio a lei nº 7.102/83, permitindo a terceirização de atividade de vigilante no setor bancário, que, em 1994, por meio da Lei nº 8.863, foi ampliada para além do segmento bancário. Em seguida, ocorreu a alteração do art. 442 da CLT, que estabeleceu não haver vínculo de emprego entre os cooperados e as cooperativas as quais estão ligados. A jurisprudência tratou da temática, tendo o TST, via Enunciado nº 256, se pronunciado de forma clássica, uma vez que restringiu as hipóteses de terceirização à incidência da Lei nº 6.019/74 e aos serviços de vigilância bancária [...] (RENAULT: OLIVEIRA, 2014, p. 173)

O enunciado nº 256 era rígido, e foram dadas diversas interpretações diferentes pelos Tribunais Regionais, motivos que levou o TST pronunciar-se novamente em 1993 dando origem ao enunciado 331, que em 2000 e 2011 deu origem a súmula 331 do TST. Nesta Súmula definiu quais são as atividades que podiam ser terceirizadas, e qual a responsabilidade daqueles que terceirizam, assim, sendo um rol taxativo, e qualquer outra atividade que seja terceirizada é dado como ato ilícito. Conforme o teor da Súmula 331, *in verbis*:

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero



inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (Brasil, 2011).

A Súmula 331 do TST é evolução do enunciado nº 226, que surgiu depois de uma Ação Civil Pública (ACP) contra agências bancárias que terceirizaram atividade-meio. Entre estas ações, com uma agência, foi determinado o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), a agência não conseguiu cumprir com o TAC no tempo determinado.

Isto fez com que o Ministério Público (MTP) pedisse revisão do enunciado nº 226, dando origem definitiva à súmula 331 do TST, conforme relatam Renault e Oliveira (2014).

Ressaltam, ainda, Renault e Oliveira (2014) que a manifestação heterônoma, por meio da jurisprudência do TST e decorrente de uma postura jurídico-filosófica do pós-positivismo, retratando uma faceta do ativismo judicial, que busca uma atuação do Poder Judicial, que se preocupa com a realidade social, mas que dê efetividade do Estado Democrático do Direito, por meio da concretização dos Direitos Fundamentais.

Tramita-se no Congresso Nacional o projeto de lei 4330 de 2004, que tem por objetivo ampliar as atividades que poderão ser terceirizadas. Enquanto a súmula 331 do TST tratou de limitar as atividades que licitamente podem ser terceirizadas, o projeto de lei 4330 de 2004 tenta ampliar a terceirização da atividade meio para também poder terceirizar a atividade fim.

Antunes; Druck (2013, p. 226) sobre o Projeto de Lei 4.330 dispõem que:

As justificativas para os principais proposições do Projeto de Lei estão em perfeita sintonia com as “101 propostas para modernização trabalhista”, apresentadas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), pois o espírito que as ilumina é retirar qualquer limite e regulação do Estado no que se refere às formas de uso da força de trabalho, isto é, a liberação para o capital para a terceirização sem limites.

O Projeto de Lei visa terceirizar toda e qualquer atividade em todos os setores da indústria. Não haverá diferenciação entre atividade meio e atividade fim, como é

proposta pela súmula 331 do TST.

Também visa à subcontratação, que seria uma “quarteirização”, em que a empresa terceirizada poderia também contratar outra empresa para realizar determinada atividade. (ANTUNES; DRUCK, 2013).

O Projeto é apresentado como meio de especialização/focalização da atividade principal, mas esconde sua real intenção, que é flexibilizar as leis trabalhistas.

Antunes e Drunk (2013, p. 226) apontam que as 101 propostas oferecidas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), no PL 4330, para modificação na legislação trabalhista, em resumo é autorizar “o negociado sobre o legislado” é “ a negação a acumulação da Consolidação das Leis do Trabalho.”

O referido projeto ainda retira das empresas contratantes a responsabilidade solidária sobre as verbas e garantias trabalhistas. Estabelece o PL 4330 que caso a terceirizada subcontrate outra empresa para presta serviços entre elas haverá a responsabilidade solidária, mas é negada entre a empresa principal (contratante). Neste sentido, Antunes; Druck (2013, p.227):

[...] a responsabilidade solidária -, é negada pelo PL, para as empresas contratantes, mas defende para o caso das terceiras que subcontratarem outras empresas; ou seja, é válida para empresas menores e subordinadas às contratantes que, teoricamente, estabelecem uma relação contratual entre às empresas, mas não aceita a mesma relação realizada entre a contratante e a contratada, isto é, também entre empresas, estabeleça a responsabilidade solidária.

Contra o PL surgiram diversas manifestações por diversas entidades jurídicas, que alertam que o PL 4.330 é uma das principais formas de precarizar e desrespeitar as normas trabalhistas. Antunes e Druck (2013).

Antunes; Druck (2013), ainda, ressaltam sobre o PL 4.330:

[...] diversas centrais sindicais, ainda que contemplando significativas diferenças, se posicionaram contra o PL nº 4.330 em que afirmaram que o Projeto de Lei reúne proposições que incrementam o processo de terceirização ao instituir a rotatividade da força de trabalho, acentuando ainda mais a precarização das condições de trabalho; sublinham a discriminação sofrida pelos trabalhadores subcontratados, institucionalizados como funcionários de segunda categoria; desmistificam que a terceirização, ao contrário do que é veiculado, não gera emprego e, muito menos, implica a alocação de força de trabalho especializada [...].

O referido Projeto de Lei passou por votação na Câmara dos Deputados e foi aprovado sendo encaminhado para o Senado Federal (SF). No entanto, o projeto encontra-se “engavetado” no Senado Federal com a promessa que não entrará em pauta para votação tão cedo.

Com a terceirização reconhecida, a classe empresarial aproveita para descentralizar a atividade, assim, reduzindo custos e aumentando a produção e conseqüentemente o lucro.

A classe empresarial justifica o desejo de terceirizar parte do processo de produção alegando especialização do serviço, e que a empresa tomadora do serviço fique concentrada no negócio principal, chegando ao produto com maior qualidade, podendo competir no mercado internacional, conseqüentemente manter-se no mercado globalizado.

Mesmo diante das inúmeras explicações dada pela classe empresarial para justificar a terceirização, ainda, não revela sua real intenção. Neste sentido:

No Brasil a palavra terceirização não revela sua real intenção, deixa apenas como uma necessidade das indústrias concentrar na atividade principal, escondendo a verdade sobre este fenômeno. (FIGUEREDO; HAZAN, 2014, p. 24).

A terceirização, na sua dinâmica, acabou por se tornar um processo normal de descentralização da produção, nas grandes empresas, adaptando-se a nova dinâmica de produção.

A terceirização é realidade e está presente dentro das grandes empresas, dentro da administração direta e indireta e nas construções civis, na vida dos empregados e na sociedade. Diversos são os impactos negativos que essa forma de descentralizar o trabalho causa ao trabalhador, dentre alguns deles está o desrespeito à saúde, à vida e à dignidade humana.

As empresas, contratantes de empresas interpostas, preocupam com produto final, com a competitividade e o lucro, não importa como é, e nem sentem a necessidade de preocuparem-se como o produto está sendo desenvolvido, apenas o lucro importa.

Porém, há do outro lado o trabalhador, que precisa do emprego para sobreviver e alcançar sua dignidade, que se completa pelo trabalho e por isso submete-se ao mínimo.

Todas as formas de terceirizar são formas de precarizar os direitos sociais do trabalhador. A terceirização desumaniza o trabalhador, oferecendo em troca do trabalho e de sua dignidade uma simples quantia em dinheiro. (COUTINHO, 2014)

O trabalhador da tomadora, aceita reduzir seus direitos para não perder se emprego para o terceirizado e este, para poder se mostrar melhor ao patrão, aceita trabalhar mais ganhando menos, na tentativa de um dia ser empregado da empresa tomadora. (HAZAN, 2014, p. 29).

Com a terceirização aumentou o desemprego, as empresas demitiram seus funcionários, que logo após os contratou por meio das terceirizadas, com menores salários, reduzindo custos e mantendo a produtividade. Acentua-se que “a fábrica diminui drasticamente seus quadros de trabalhadores, mas com a terceirização os recontrata por meio de prestadoras de serviços, rebaixando os custos com a mão de obra.” (GOMES, 2014, p. 223).

Gonçalves (2004,) destaca que a terceirização não foi concedida apenas como meio de redução dos custos da mão de obra, mas também como meio de fracionamento da classe trabalhadora, apta a desarticular os sindicatos. Tenha ou não tido esse proposito deliberado, a verdade é que, de certa forma, essa repercussão contribuiu para a crise do sindicalismo.

Os sindicatos devem contribuir para proteger o trabalhador dentro das relações de trabalho. Mas os sindicatos não conseguiram acompanhar as mudanças dentro do cenário capitalista, diante da globalização. (DELGADO, 2006).

Delgado (2006) fala em reforma dos sindicatos, assim como houve a transnacionalização do capital, em que houve fortalecimento das empresas multinacionais. Necessário é o fortalecimento do sindicato. O sindicato transnacional representaria a unificação da proteção dos direitos dos trabalhadores no âmbito internacional.

O modelo de sindicato usado no Brasil é chamado sindicato de classe, que tem

como liami o vínculo como mesmo empregador. E a “negociação coletiva deve considerar toda a coletividade de trabalhadores existente num cenário de produção, estejam eles inseridos em relação precária de trabalho ou não”. (DELGADO, 2006, p. 232).

Assim, com a terceirização implantada acaba-se por desfragmentar as classes trabalhadoras por não conseguir criar uma identidade entre si. Neste sentido:

A época atual insiste na fragilização do poder do sindicato, na pulverização das categorias e na extinção dos direitos dos trabalhadores, o que torna necessária a busca de perspectivas jurídicas para se reconstruir a força política sindical, a fim de que os trabalhadores resgatem seus direitos e sua identidade coletiva. (DELGADO, 2006, p. 233).

Delgado (2006), ainda, menciona que o enquadramento do empregado terceirizado na categoria dos empregados pertencentes à empresa tomadora de serviços seria possível garantir aos empregados das empresas terceirizadas melhor representação sindical e conseqüentemente maior integração no processo de trabalho, resgatando a identidade entre os obreiros.

Diante da precarização dos sindicatos, os trabalhadores que mais sofrem com toda essa desestruturação são os empregados das empresas terceirizadas.

Os sindicatos enfraquecem-se diante da fragmentação dos empregados, que não conseguem criar uma identidade entre si e nem com os sindicatos. Neste sentido:

A vinculação do trabalhador terceirizado ao sindicato da categoria profissional, definida em função da empresa prestadora de serviços, dificulta –lhe a filiação, organização e militância sindical, já que sua força de trabalho fica, quase sempre, pulverizada entre as diversas empresas tomadoras de serviços. (DELGADO, 2006, p.253).

Delgado (2006) aponta como solução do problema sindical, diante da terceirização, a liberdade sindical no sistema sindical brasileiro, com “a possibilidade jurídica de representação dos empregados terceirizados pelo sindicato da categoria profissional dos empregados da empresa tomadora de serviços”.

O reenquadramento dos trabalhadores terceirizados da empresa prestadora pela tomadora de serviço possivelmente garantirá a eles melhor poder de representação sindical e melhor integração no processo laborativo, cujo estão inseridos,

restaurando, dessa forma, o conceito de ser coletivo obreiro. (DELGADO, 2016)

São diversos os impactos que a terceirização causa na vida do trabalhador. A precarização dos direitos trabalhistas, a fragilidade dos empregados diante dos empregadores e, o atropelamento da dignidade do trabalhador são algumas das inúmeras faces da terceirização. Neste sentido: “[...] a prática perversa imposta pelo capitalismo com certo viés de aceitação social, à luz de um discurso, segundo o qual é melhor ter o trabalho precarizado do que não tê-lo.” (RENAULT; OLIVEIRA, 2014, p. 176).

A perversidade da terceirização ataca diretamente a base valorativa do direito do trabalho, construída por normas principiológicas tuitivas, fragilizando, ainda, os princípios da igualdade e da continuidade da relação de emprego.

A terceirização também causa efeitos maléficos diretos sobre o trabalho da mulher, visto que a mão de obra da mulher é usada cada vez mais pelas terceirizadas, sempre com salários menores que dos homens, gerando uma diferenciação de gêneros. Neste sentido:

[...] a ampla utilização de mão de obra feminina na terceirização, da forma como geralmente é realizada, reforça a divisão sexual do trabalho que, em sua forma discriminatória, impede a permanência das mulheres no mercado de trabalho, em condições de igualdade com relação aos homens. (GOMES, 2014, p. 228).

Outro impacto que a terceirização causa e que impressionam são os acidentes no ambiente juslaboral das empresas interpostas. E é forma mais contundente de demonstra que a terceirização precariza os direitos e garantias do trabalhador.

Os direitos e garantias do empregado são flexibilizados por meio da terceirização. E o empregado, diante da necessidade de sobreviver, acaba por ceder e submete-se a trabalhar por menores salários. Passa por situações que fere a sua dignidade humana, trabalham em condições que oferece risco à saúde, a integridade física e a própria vida.

Outro impacto que a terceirização causa aos trabalhadores é o desrespeito às verbas trabalhista. Os maiores números de demandas que ocorrem na justiça do trabalho estão relacionadas às empresas terceirizadas que não quitaram corretamente valores devidos as seus empregados. “No plano da terceirização,

constatou-se que as empresas fornecedoras de mão de obra têm provocado impacto negativo, no meio social, pelo descumprimento das verbas trabalhistas.” (RENAULT; OLIVEIRA, 2014, p. 180).

A terceirização é, sem sombras de dúvidas, o meio mais contundente de flexibilizar as normas trabalhistas, e causam os mais diversos impactos, de diversas formas, aos mais variados tipos de trabalhadores. Seja no trabalho da mulher, nas organizações sindicais, na justiça trabalhistas, na dignidade do trabalhador, na integridade física ou na própria da vida do empregado.

#### 4 ACIDENTALIDADE DO TRABALHO NAS TERCEIRIZAÇÕES

Dentre os efeitos prejudiciais que a terceirização causa à classe obreira, há de se destacar a vulnerabilidade dos empregados diante dos acidentes no meio ambiente das empresas terceirizadas. E esta é a propositura da presente pesquisa: compreender a correlação existente entre terceirização e a acidentalidade do trabalho.

Inicialmente é preciso compreender o que é acidente de trabalho. A Lei 8213 de 1991 dá o seguinte conceito:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda e redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991).

Dellegrave Neto (2014, p. 306) conceitua acidente de trabalho, bem como faz a diferenciação entre acidente e doença do trabalho:

O acidente de trabalho tipo, ou típico, se caracteriza pela existência de evento único, súbito, imprevisto e bem configurado no espaço e no tempo. Nesses acidentes típicos as consequências geralmente são imediatas, ao contrário do que ocorre nas doenças ocupacionais, que se caracterizam por um resultado mediato, porém evolutivo.

O acidente de trabalho é um evento indesejado, danoso, prejudicial à saúde que ocorre no meio ambiente do trabalho, em que o empregado sofrer perda ou redução temporária ou permanente de sua capacidade para o trabalho.

Entende-se por meio ambiente de trabalho como “habitat laboral, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta ou indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio como ecossistema.” (MELO, 2001, p. 29).

Fernandes (2010, p.307) sobre a importância do meio ambiente faz a seguinte consideração:

Esse patamar de direito humano fundamental ao meio ambiente equilibrado no que tange ao meio ambiente do trabalho encontra-se albergado em nossa Constituição Federal de modo geral no artigo 225, caput, e de forma específica no artigo 7º, XXXII, e no artigo 200, VIII.



Como se infere dos dispositivos legais referidos, não há como negar que o meio ambiente saudável e equilibrado é um dos direitos fundamentais humanos, na medida em que ligado de forma intrínseca com a dignidade da pessoa humana.

Dentre os diversos impactos maléficos que a terceirização causa, destaca-se a precarização do meio ambiente de trabalho, que “caracteriza-se como direito fundamental, na medida em que é indispensável para o alcance do direito à vida com qualidade”. (MELO, 2001, p. 69).

O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição da República de 1988 estabelece que é direito do trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

O meio ambiente laboral precário, oferecido pelas empresas terceirizadas, é condição de redução dos custos com a produção, que mata, mutila e sequelas trabalhadores em nome da maximização dos lucros e do acúmulo de riquezas, tão desejado pelo capital. (COUTINHO, 2015).

As empresas cortam os custos, que reflete na mão de obra alocada, que acaba por ser submetida a trabalhar de forma precária em ambiente que oferece risco a sua saúde e segurança. Neste viés, Antunes; Druck (2013, p.223) observam que:

No que concerne às condições de saúde e segurança no trabalho, as informações de estudos de casos revelam o quanto os terceirizados estão mais vulneráveis, dadas as condições mais precárias de trabalho, nas quais o grau de risco e de acidentes têm sido maiores.

Coutinho (2015, p. 33) ressalta que “sem qualquer amparo, a terceirização viola princípios, regras e normas constitucionais. A sua larga prática no Brasil é o elemento decisivo para violação mais incisiva dos Direitos Humanos da classe trabalhadora”. Dentre as regras Constitucionais infringidas, tem o meio ambiente de trabalho, que é um direito social e individual.

A terceirização, como já mencionado, ao contrário do que é alegado pela classe empresarial, é implantada com a nítida estratégia empresarial de diminuir os custos e impossibilitar que os direitos sociais sejam efetivados, (HAZAN, 2014).

Para Coutinho (2015, p. 176) a precarização nas empresas terceirizadas pode ser assim descrita:

[...] trata-se a terceirização de gestão administrativa do capital ancorada na redução dos custos com a mão de obra, levando, por conseguinte, parte dos trabalhadores terceirizados à precariedade salarial absoluta (sem registro do contrato de trabalho na CLT), enquanto a outra fração segue para parcial pacto laboral ou regulação por baixo (contrato de trabalho anotado pela empresa subcontratada, mas sem direitos trabalhistas conferidos aos colegas de profissão da empresa primeira).

Os direitos sociais são impedidos de serem efetivados por meios da terceirização e, assim, foram estabelecidas a violação constante dos direitos sociais, conforme observado por Hazan:

**empregos precários e transitórios; reduções salariais; aumento de jornada de trabalho; redução de benefícios e direitos sociais; piora das condições de saúde e segurança no trabalho; maior incidência de acidentes de trabalho, inclusive fatais; tratamento desigual e discriminatório de e entre os trabalhadores; não cumprimento aos ditames da ordem econômica aposta na Constituição de 1988 (art. 170); pulverização da ação sindical; afronta à dignidade humana [...]** (HAZAN, 2014, p. 61, grifo nosso).

A terceirização é o meio que mais contribui para precarização do meio ambiente juslaboral, está diretamente ligada às causas que geram os acidentes e as doenças decorrentes do trabalho.

Insta salientar, que quando se fala em empregados acidentados, está sempre se referindo aos empregados que trabalham com CTPS assinada. Não são computados os trabalhadores informais, que por ora, representam quase a metade da População Econômica Ativa (PEA) do Brasil. (COUTINHO, 2015). Ou seja, os números podem ser muito maiores que os formalmente apresentados pelas estatísticas oficiais do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), já que este não corresponde à realidade, nesse sentido, a saber.

Com base nos dados oficiais, mais de 700 mil trabalhadores têm sido vítimas de acidentes de trabalho no Brasil por anos, considerando a série histórica do último triênio apurado (2010-2012). Trata-se de quantitativo exacerbado, agravado pelo fato de que esses dados revelam apenas parte da extensão do problema, não incluindo na estatística oficial da previdência social os milhares de acidentes laborais subnotificados – tanto os casos nos quais o empregador se recusa a emitir a CAT de empregado regularmente registrado, quanto as situações caracterizadoras do trabalho informal/precário. (COUTINHO, 2015, p. 183)

Antunes; Druck (2013, p. 217) apontam as possíveis causas que contribuem para que os trabalhadores exerçam atividade de forma não regulamentada, nos seguintes dizeres:

Crescentemente a busca da “racionalidade instrumental” do capital vem impulsionando as empresas à flexibilização das relações de trabalho, da jornada, da remuneração, reintroduzindo novas relações e formas de trabalho que frequentemente assumem feição informal.

Os trabalhadores que estão em situação de informalidade e possuem seus direitos suprimidos, a grande maioria são aqueles que trabalham em empreiteiras. Neste sentido, Coutinho (2015, p. 176) corrobora:

A precariedade laboral bem mais intensa entre os terceirizados formais – aliada à falta de articulação ou apoio sindical combativo ao grupo de empregados das empresas subcontratadas, entre outros fatores discutidos nas sessões anteriores, todos revestidos de igual natureza configuradora da fragilidade política da mão de obra terceirizada – **conduz à premissa fática de que a parte mais significativa do mercado de trabalho informal/precário brasileiro recai sobre trabalhador terceirizados.** (grifo nosso).

Os empregados das empresas terceirizadas estão subordinados a baixos salários, ambiente de trabalho degradante, à jornada de trabalho exaustiva, condições indignas e trabalho penoso. Sendo todas elas concausas da acidentalidade no ambiente juslaboral.

[...] se evidencia, através da terceirização, condição de trabalho e salariais que definem trabalhadores de primeira e segunda categoria, como porta para o trabalho análogo ao de escravo, e em que a discriminação se dá não apenas por parte da empresa contratante, mas também entre os próprios trabalhadores contratados diretamente e os chamados “terceiros”, cuja denominação já revela a distinção ou a condição aparte, de fora, externa. As diferenças entre uns e outros se explicitam no tipo de treinamento, que, em geral, é menor para os terceirizados, no acesso limitado às instalações da empresa (a exemplos de refeitórios e vestiários), nas revistas na entrada e saída da empresa, **nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade, nos salários menores, nas mais arriscadas condições de (in) segurança, dentre outras.** (ANTUNES; DRUCK, 2013.p 220, grifo nosso).

Toda a problemática que envolve os acidentes e doenças ocupacionais está ligada ao sofrimento e desgaste que o empregado sofre no ambiente do trabalho “parcela da sofreguidão da classe trabalhadora tem vínculo com as condições de trabalho a ela oferecidas, geradoras de adoecimento e mortes relacionadas ao trabalho”. (COUTINHO. 2015, p. 183).

Segundo Antunes; Druck (2013) as condições precária de trabalho também contribuem para discriminação e inferioridade dos empregados subcontratados, que influi na área da saúde e da segurança da vida do obreiro. Relatam, ainda, que:

[...] o adoecimento ocupacional padece de um acompanhamento regular, dada a instabilidade e rotatividade dos terceirizados que “saltam” de uma para outra empresa ou mesmo setor de atividade [...] ao lado do adoecimento, os acidentes de trabalho são invariavelmente, em maior número entre os trabalhadores terceirizados, assim como as estatísticas sobre vítimas fatais indicam um índice maior entre eles. (ANTUNES; DRUCK, 2013, p. 220)

Os empregados das terceirizadas estão mais vulneráveis diante dos empregadores, os direitos são suprimidos e a discriminação é nitidamente visível e sentida, refletindo diretamente na vida social dos trabalhadores. Neste sentido, dispõe Antunes; Druck (2013, p. 222):

Em estudos mais recentes da (DIEESE-CUT, 2011), registrava que em 2010 os setores “tipicamente terceirizados” correspondiam a 25,5% dos empregos formais no Brasil. Nesse mesmo estudo, um conjunto de indicadores revela as desigualdades entre trabalhadores terceirizados e os demais, pois a remuneração dos empregados em setores tipicamente terceirizados é 27, 1% menor do que dos demais empregados; a jornada de trabalho é de três horas a mais para os terceirizados; o tempo de permanência no emprego é 55,5% menor do que os demais empregados; a taxa de rotatividade nas empresas tipicamente terceirizadas é de 44, 9 %, enquanto nas demais empresas é de 22,0%.

Com a expansão da terceirização aumentou o deslocamento de partes da produção. Os empresários conseguem manter a produtividade, até mesmo aumentá-la. Diante dos fatos, os empresários trataram de estabelecer a terceirização como regra e não mais como exceção, pois os empregados da subcontratada custam em média 1,4 a 5 vezes menos do que o empregado direto. (ANTUNES E DRUCK, 2013).

O enxugamento nos gastos com empregados dentro do ambiente juslaboral, em nome da maximização do lucro, acarreta danos irreparáveis ao trabalhador, que deslocam, de suas casas, para o trabalho em busca de garantir a sobrevivência, mas encontram condições indignas de trabalho. Neste diapasão:

No ano de 2012, ocorreram 2.731 mortes resultantes dos acidentes de trabalho, número 7% menor que o de 2011 (2.938) e 0,8% menor que o de 2010 (2.753), diminutas variações anuais que estão longe de representar qualquer esperança na mudança da curva perigosa da armadilha para onde se deslocam diariamente muitos dos trabalhadores brasileiros vítimas de acidentes fatais, mais exatamente para os espaços físicos destinados ao desenvolvimento do labor em troca da garantia de retirada dos meios de subsistência obreira e de sua família. (COUTINHO, 2015, p.185)

Os números de vítimas apresentados acima citados foram computados apenas os empregados com Carteira de Trabalho Previdência Social (CTPS) assinada, uma vez que, os números de trabalhadores que laboram na informalidade crescem a cada ano. Assim, pode concluir-se que também cresce o número de acidentados.

Visto que, a variável dos números de acidentados é significativa, demonstra tragédia repetida anualmente no meio ambiente juslaboral. “Nada acontece por acaso, senão pela lógica produtiva aversa ao desembolso financeiro apto a preservar a higidez da saúde e a vida da força de trabalho humana responsável pelo lucro e riquezas do capital que lhe explora.” (COUTINHO, 2015, p. 185).

A nova realidade vivida é evidenciada por meios de estudos, que comprovam que dentre as vítimas fatais, decorrente do exercício do trabalho, a maioria são empregados das terceirizadas. Antunes e Druck (2013, p. 223) afirmam que.

Um estudo da subseção do Dieese do Sindieletro Minas Gerais realizado em 2010, com dados da Fundação Coge, revelou que entre 2006 e 2008 morreram 239 trabalhadores por acidente de trabalho, dentre os quais 193, ou 80,7% eram trabalhadores terceirizados. A taxa de mortalidade média entre os trabalhadores diretos no mesmo período foi de 15,06%, enquanto que entre trabalhadores terceirizados foi de 55,53% (DIEESE, 2011).

Antunes e Druck (2013) apontam que a diferença entre vítimas das empresas terceirizadas e das contratadas, se dá pela diferença nos tipos de treinamento, nas políticas de segurança e saúde e nas jornadas de trabalho, que variam de acordo com o crachá de cada empresa.

Antunes e Druck (2013, p. 224) descrevem, de forma resumida, a terceirização da seguinte forma:

Em síntese, a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil, e se constitui num fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho, pois é uma prática de gestão/organização/controle que discrimina, ao mesmo tempo em que é uma forma de trabalho flexível e sem proteção trabalhista, e também sinônimo de risco de saúde e de vida, responsável pela fragmentação das identidades coletivas dos trabalhadores, com a intensificação e alienação e da desvalorização humana do trabalhador, assim como é instrumento de pulverização da organização sindical, que incentiva a concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos, ainda a terceirização põe um “manto de invisibilidade” dos trabalhadores na sua condição social, como facilitadora do cumprimento da legislação trabalhista, como forma ideal para o empresariado não ter limites (regulados pelo Estado) no uso da sua força de trabalho como mercadoria.

A terceirização expandiu para todos os setores econômicos do Brasil, mas com maior intensidade nas indústrias de petróleo, energia elétrica e construção civil. (COUTINHO, 2015)

Os maiores números de acidentados, no meio ambiente jusbatal, são os trabalhadores dos setores elétricos, petroquímico e da construção civil, que são os setores que mais terceirizam sua mão de obra.

Conforme já relatado e bem como aponta Coutinho (2015), não é possível aferir números exatos de trabalhadores que são vítimas de acidente de trabalho, uma vez que, muitos trabalham na informalidade. Assim, sendo, os números de vítimas apresentados não trazem o exato número das vítimas de acidentes de trabalho, que ocorrem no meio ambiente jusbatal das empresas terceirizadas.

Para se chegar o mais perto possível das realidades vividas pelos empregados dentro das empresas contratadas, Coutinho (2015, p.186) faz referência a grupos setoriais, “como são os casos dos eletricitários, petroleiros e construção civil -, há destacadas pesquisas quantitativas (principalmente nos estudos de caso) sobre a relação entre terceirização e acidentalidade no trabalho.”

Primeiro, considerando a relação dos empregados do setor petroleiro, a relação de acidente do trabalho que se apresenta é a seguinte (trabalhadores efetivos x terceirizados).

**Tabela 1- Relação de acidentes fatais (trabalhador próprio/ trabalhador terceiro) na Petrobras.**

Ano	Efetivo	Terceiro
1995	1	5,00
1996	1	2,20
1997	1	4,33
1998	1	22,00
1999	1	27,00
2000	1	3,50
2001	1	1,50
2002	1	6,00

2003	1	5,33
2004	1	5,00
2005	1	18,00
2006	1	8,00
2007	1	15,00
2008	1	3,50
2009	1	6,00
2010	1	2,33
2011	1	4,67
2012	1	13,00
2013	1	4,00

Fonte: Coutinho, 2015, p.204

Em segundo lugar, analisar-se o setor elétrico demonstrando o número de vítimas de acidentes fatais entre empregados próprios e terceirizados.

**Tabela 2- Acidentes fatais envolvendo contratados e terceirizados do setor elétrico brasileiro (2002-2011).**

Ano	Média de contratados	Acidentes fatais de contratados	Média de subcontratados	Acidentes fatais de subcontratados	Total da força de trabalho	Total de acidente fatal
2002	96.741	23	-	55	-	78
2003	97.399	14	39.649	66	137.048	80
2004	96.591	9	76.972	52	173.563	61
2005	97.991	18	89.283	57	187.274	75
2006	101.105	19	110.871	74	211.976	93
2007	103.672	12	112.068	59	215.740	71
2008	101.451	15	126.333	60	227.784	75
2009	102.766	4	123.704	63	226.470	67
2010	104.857	7	127.584	72	232.441	79
2011	108.125	18	139.043	61	247.168	79

Fonte: Coutinho, 2015, p.190.

E, agora a relação de estudos é dos acidentes havidos no setor da Construção Civil, apesar de não está dentro da lista das atividades perigosas, tem apresentado o maior número de vítimas fatais. Neste sentido:

Embora não figure legalmente entre as atividades de risco, o labor executado na área da construção civil, ao menos a partir do “boom” no mercado imobiliário dos anos 1970 nas grandes cidades brasileiras, sempre esteve associado a um elevado número de acidentes de trabalho, tendo liderado durante razoável espaço de tempo a taxa de mortalidade,

produzindo, em decorrência das precárias condições de labor, a maior quantidade de vítimas fatais. (COUTINHO, 2015, p. 208.209).

A precarização dos direitos e garantias trabalhistas, dentre elas a prorrogação constante da jornada de trabalho, ausência de intervalo intrajornada, remuneração exclusiva à base de comissões, ausência de anotação na CTPS, concessão de férias, condições ergonômicas, fornecimento dos equipamentos de proteção individual, de treinamento adequado para operar máquina e o desrespeito às normas de segurança são as causas que mais contribuem para os acidentes de trabalho e doenças laborais encontradas no meio ambiente da construção civil, (COUTINHO, 2015).

“[...] a terceirização adotada na construção civil gera mortes de 2,32 a 3,3 vezes maior do que no restante do mercado de trabalho [...]” ( COUTINHO, 2015, p. 211), evidencia-se, assim, conforme defendido por Coutinho, que o meio ambiente das empresas terceirizadas, das quais prestam serviços no ramo da construção, é a que mais mutila e mata empregado, atualmente, no Brasil.

Coutinho para falar sobre os acidentes no meio ambiente juslaboral da construção civil faz menção às vítimas fatais das construções das arenas esportivas destinadas a Copa do Mundo de 2014. Os empregados, para cumprir as metas e prazos estabelecidos, estavam trabalhando sobre pressão para tentar cumprir os prazos exigidos pela Fédération Internationale de Football Association (FIFA).

Como já visto, a maior acidentalidade ocorre no ambiente de trabalho das empresas terceirizadas, devido à redução de custo benefício, consequentemente a precarização dos direitos trabalhistas, que reflete na vida e segurança dos empregados, causando mutilações e ceifando vidas. Neste sentido:

Não é mera coincidência o fato de que dos 12 empregados mortos na construção de estádios de futebol para a Copa do Mundo da FIFA – e em outros campos destinados a grandes agremiações esportivas brasileiras e aos preparativos para o maior evento esportivo do futebol -, 11 deles eram trabalhadores terceirizados das maiores construtoras do país o que resulta em um percentual acima de 90%, alcançando vítimas fatais entre terceirizados.

Assim, verifica-se que é elevadíssimo o risco a que é exposto do trabalhador terceirizado na construção civil. (COUTINHO, 2015, p. 214).



Coutinho (2015, p. 187), ainda, alerta que a falta de transparência dos reais números de vítimas, impede que “o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para preservar a dignidade humana laboral, a efetividade do conjunto de direitos sociais da classe trabalhadora previstos na própria Constituição [...]” Aborda, ainda, que “[...] a falta de transparência do Estado brasileiro na produção de dados sobre a acidentalidade dos terceirizados inviabiliza o cumprimento da Convenção OIT n. 155, ratificada pelo Brasil [...]”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como função garantir a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente saudável. E os países que aderiram OIT têm o dever de cumprir com as determinações imposta pelo tratado.

O Brasil “[...] mesmo ciente da variável terceirização como fator decisivo para altas taxas de acidentalidade em determinados setores econômicos independentes [...]” (COUTINHO, 2015, p. 187), não tem manifestado para implantar políticas organizadoras para combater a precarização que as empresas terceirizadas causam na vida do trabalhador.

Sobre a falta de transparência, do Brasil, na produção de dados sobre a acidentalidade no ambiente jslaboral das empresas terceirizadas, Coutinho (2015, p. 187) faz o seguinte alerta:

Sem estudos, pesquisas e dados a serem cruzados entre a terceirização e acidentes relacionados trabalho, as políticas em âmbito nacional de defesa do meio ambiente de trabalho padecerão de elemento imprescindível para fazer cumprir os primados Constitucionais e as normas internacionais do trabalho.

A falta de estudo e políticas sobre a **acidentalidade impende** que direitos sociais do trabalhador sejam efetivados, em especial a garantia de um meio ambiente saudável, Coutinho (2015).

Com a terceirização implantada como regra e não mais como exceção, a mão de obra terceirizada chega a superar a força de trabalho principal.

Deste modo, aponta-se que com aumento de números de empregados terceirizados dentro da empresa, aumentou desproporcionalmente o número de vítimas fatais no

ambiente juslaboral, o que deixa explícito que o empregado terceirizado é a parte vulnerável aos acidentes fatais.

Os acidentes envolvendo os empregados terceirizados, além do grave efeito danoso de perder a vida, os sobreviventes ficam com deformidade física “– cujos pedaços humanos (dedos, mãos, braços e pernas) são arrancados como reflexos diretos do rebaixamento extremado das condições de trabalho [...]”. (COUTINHO, 2015, p. 193).

Empregados deixam suas casas para buscar o mínimo para sua manutenção e de sua família, mas, a cada dia de labor, trava a luta para conseguir sair com vida e sua integridade física do trabalho.

O grande número de acidentes que ocorrem nas empresas terceirizadas, no setor elétrico, apontam as condições precárias que os trabalhadores exercem suas funções. E não são passíveis de alteração, pois pode inviabilizar financeiramente a terceirização, que representa elemento fundamental do capital mundialmente. Coutinho (2015).

Sobre a da precarização no ambiente juslaboral, Coutinho (2015, p. 197) faz a seguinte ressalva:

A lógica do regime da acumulação flexível capitalista guiada pelo espírito toyotista é a força motriz do estabelecimento de uma verdadeira morbidez no trabalho, longe de ser o adoecimento e a morte laborais apenas eventos meramente acidentais. Os terceirizados sentem os seus efeitos com maior intensidade porque eles foram os escolhidos para dar sentido ao mundo da extrema precariedade laboral e da superexploração da força de trabalho. A subcontratação, em tal seara, é pressuposto inarredável na atualidade do modelo de produção dependente da superacumulação de riquezas materiais concentradas nas mãos de poucos grupos econômicos monopolistas e oligopolistas.

O empregado, na busca efetiva de sobreviver, aceita a trabalhar em jornadas exaustivas, horários variáveis, em local que oferece risco a sua saúde, vida e integridade física. Para o empregado é a busca pela própria manutenção, para o empregador, condição indiscutível para o lucro.

Na busca pelo lucro as empresas impõem:

[...] a intensidade da jornada, que leva ao esgotamento físico e mental, fixação de metas e pressão patronal para o seu cumprimento captura da subjetividade do trabalhador, que passa não ter vida social [...] (salários irrisórios, discriminação salarial e política, além da submissão ao trabalho em condições análogas às de escravo). (COUTINHO, 2015, p 198).

A terceirização se justifica, pela economia que proporciona às empresas contratantes. Torná-la equiparada em termos de salário, segurança, igualdade material e moral as empresas “mãe” inviabiliza sua utilização, pois os fins não justificarão seus meios, uma vez que, sua “bandeira” é reduzir custo para maior ser o lucro. Neste sentido:

A subcontratação somente se justifica, em primeiro lugar, pelo lucro gerado com a exploração da força de trabalho. Fornecer condições de trabalho dignas, ou pelo menos iguais àquelas oferecida ao trabalhador próprio, significa, na prática, matar a essência do instituto. A terceirização existe para aumentar a margem de lucros das empresas principais, de modo que a isonomia, em sua integralidade, tornaria desinteressante a sua adoção, ao menos do prisma econômico. Em outros termos, qualquer terceirização sempre redundará em algum tipo de precariedade nas condições de trabalho em relação ao pessoal contratado diretamente pelos donos do negócio mais lucrativos. Precariedade laboral é sinônimo de mortes, mutilações, acidentes e adoecimentos laborais. (COUTINHO, 2015, p. 200).

O trabalho oferecido pelas empresas terceirizadas contrapõe todos os benefícios que o trabalho deve trazer ao homem. O trabalho é assegurado pela Constituição da República de 1988 e deve proporcionar ao homem a sua dignidade. Stuchi (2010, p. 232) dispõe sobre o trabalho da seguinte forma:

[...] o trabalho deve ser produtivo, pois deve trazer certo prazer e alguma contribuição pessoal para o trabalhador, afastando por completo a ideia de sofrimento antigamente relacionada ao trabalho. Além disso, a contraprestação pelo trabalho desenvolvido deve ter uma renumeração adequada, correspondente às reais necessidades do trabalhador, incluindo moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

O homem está no centro do ordenamento jurídico. O direito deve dar efetividade e tutelar à dignidade da pessoa humana, uma vez que, como visto, o trabalho é a forma viabilizar ao homem todas suas necessidades básicas de sobrevivência, bem como forma de dignificá-lo na sociedade, trazendo a ele honra, respeito, orgulho para viver em sociedade. Neste sentido Delgado (2006, p. 79)

O valor da pessoa humana é traduzido pela Constituição Federal de 1988 pelo princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Tido como “[...] um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem” deve ser efetivado sob diferenciados aspectos no contexto

societário, seja no tocante ao próprio interesse individual da pessoa, seja nos planos econômicos ou social.

Visto que, nas empresas terceirizadas não há efetivação dos direitos trabalhistas, dos quais devem contribuir para dar efetivação à dignidade da pessoa humana, que se concretiza pelo meio ambiente juslaboral saudável, equilibrado, com redução dos riscos à saúde e à vida, que devem ser implantados por meios de normas de saúde, higiene e segurança, porém não ocorre. Assim, na prática, a terceirização deve ser analisada como instituto que realmente é mecanismo de aumentar a lucratividade e banalizar os direitos e garantias trabalhistas por meios da supressão dos direitos sociais.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A acidentalidade no ambiente de trabalho: Estudo a partir do enfoque nas empresas terceirizadas buscar compreender de que forma a flexibilização das normas trabalhistas e a terceirização contribuem para inviabilizar a efetivação dos direitos e garantias trabalhistas e aumentando os acidentes de trabalho no meio ambiente juslaboral.

Visto que, flexibilizar as normas trabalhistas é autorizar que o contrato de trabalho seja realizado e regulamentado entre as partes, ou seja, entre empregado e empregador, que poderão entre si estabelecerem como se dará a relação empregatícia. Isto porque, segundo a classe empresarial, as normas trabalhistas são rígidas, sendo necessário, diante de determinadas situações, que exijam reduzir ou alterar seus comandos, adaptando-os ao mercado comercial e, assim, consegui inserir no mercado globalizado. Contudo, é inviável que o contrato de trabalho se dê entre empregador e empregador, pois o empregado é parte hipossuficiente/vulnerável da relação, não sendo possível um contrato justo, já que seria uma relação entre desiguais, gerando para os empregados prejuízos, uma vez que está em patamar inferior do seu empregador.

Também foi apresentado que a terceirização é o deslocamento de parte da produção para fora da empresa, ou traz para dentro da empresa contratante, outra empresa que ficará responsável por determinada etapa do processo de fabricação. Assim, desloca parte da produção, o empregado e também todas as responsabilidades e obrigações trabalhistas. Nas duas formas de terceirização toda produção e controlada pela empresa contratante, mas, sem ter responsabilidades diretas sobre os empregados da empresa contratada (empresa terceirizada).

A terceirização é uma das formas mais contundentes e incisivas de flexibilizar as normas trabalhistas, já que no ambiente das empresas terceirizadas é onde se encontra a maior precarização das normas, dos direitos e garantias trabalhistas. Tal precarização afeta o homem na sua existência em sociedade, impedindo que concretização da tutela da dignidade da pessoa humana.

A terceirização por precarizar os direitos trabalhistas, logo implica diretamente no meio ambiente juslaboral, que impõe ao empregado terceirizado a trabalhar em ambiente que põe em risco sua saúde, integridade física e vida. Direitos estes Fundamentais e inerentes ao homem, cujo é dever do ordenamento jurídico brasileiro, sob a perspectiva de, a ele, garantir a tutela dos direitos fundamentais.

O Direito do Trabalho está inserto dentro dos Direitos Humanos, pois, foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro como forma de tutelar o homem e de garantir seus direitos sociais alcançando a dignidade da pessoa humana.

A dignidade da pessoa humana deve ser efetivada no plano vertical, bem como no plano horizontal, trazendo ao homem a igualdade material e social, que só podem ser conquistadas por meio do trabalho digno.

Com base na pesquisa realizada, pode-se concluir que a terceirização representa a miséria social, uma vez que precariza o meio ambiente de trabalho, trazendo como consequência os acidentes que matam, mutilam, precarizam os direitos trabalhistas, suprimi os direitos sociais, fere os direitos humanos e inviabiliza que o trabalhador viva dignamente.

Qualquer projetos de leis que tentem flexibilizar dos direitos trabalhistas sempre será fortemente repudiado pelas normas nacionais e internacionais que defendem o clássico direitos trabalhistas.

Certo é que as condições de trabalho que a terceirização oferece inviabilizar a concretude dos direitos trabalhistas, direitos sociais e direitos humanos. Desvaloriza toda história da classe trabalhadora de anos dolorosos, sofridos e de esperança.

Assim, é preciso apresentar a verdadeira face da terceirização, o que realmente ela oferece ao empregado e que é a maior causadora de acidentes fatais.

O capitalismo apresentado em forma de terceirização não pode preponderar mais que a dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graças. A terceirização como regra?. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 79, nº, out. a dez. 2013.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. Redação Determinada pela Resolução nº 174, de 24-5-2011. **Vade Mecum**. São Paulo: Editora Saraiva, 2016.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: maquina de moer gente trabalhadora**. São Paulo: LTr, 2015.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao direito do trabalho: relação de trabalho, relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

FERNANDES, Fábio de Assis F. Direitos humanos e direito do trabalho. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de, (coord). **Meio Ambiente do trabalho e a dignidade do cidadão trabalhador**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2010.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

GOMES, Maíra NEIVA. Terceirização: A divisão sexual do trabalho e a terceirização. In: FIGUEIREDO, Bruno Reis de; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (Coord.). **Alguns aspectos sobre terceirização**. Belo Horizonte: RTM, 2014.

HAZAN, Ellen Mara Ferraz. Terceirização: um fenômeno ofensivo, danoso e ilegal. In: FIGUEIREDO, Bruno Reis de; HAZAN, Ellen Mara Ferraz (Coord.). **Alguns aspectos sobre terceirização**. Belo Horizonte: RTM, 2014.

NASCIMENTO, Mascaro Amauri. Tendências da flexibilização das normas reguladoras das relações de trabalho no Brasil. LTr, 2003.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do Trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, nº 4, out. a dez. 2013

PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de Carvalho. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo. Editora Atlas S.A, 2010.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; OLIVEIRA, Ariete Pontes. Terceirização: modulação jurisprudencial e valores iluministas/humanistas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 80, n° 3, jul. a set. 2104.

ROBORTELLA, Luiz Amorim. **O Moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

RUDIGER, Dorothee Susanne. Teoria da Flexibilização do direito do Trabalho: uma tentativa de contextualizar a história. **Prime@Facies**, ano 3, n.4, jan/jun.2004.

SANTOS, Luiz Anselmo; BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização no contexto da reconfiguração do capitalismo contemporâneo: a dinâmica da construção da Súmula nº 331 do TST. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 80, n° 3, jul. a set. 2014.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. Direitos humanos e direito do trabalho. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de, (coord). **O trabalho penoso e a dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2010.

VIANA, Márcio Túlio. Anotações gerais a respeito das comissões. In: **Comissões de Conciliações prévias**: Quando o direito enfrenta a realidade. São Paulo: LTr, 2003.