

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MICHELLY ARAÚJO FIGUEIRÊDO

**DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE NO ÂMBITO DO TRABALHO: Uma análise
da terceirização e dos impactos na saúde do trabalhador terceirizado**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2021

MICHELLY ARAÚJO FIGUEIRÊDO

DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE NO ÂMBITO DO TRABALHO: Uma análise da terceirização e dos impactos na saúde do trabalhador terceirizado

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientadora: Prof. Ma. Rafaella Dias Gonçalves

MICHELLY ARAÚJO FIGUEIRÊDO

DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE NO ÂMBITO DO TRABALHO: Uma análise da terceirização e dos impactos na saúde do trabalhador terceirizado

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de MICHELLY ARAÚJO FIGUEIRÊDO.

Data da Apresentação 30/06/2021

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Ma. Rafaella Dias Gonçalves

Membro: Prof. Esp. Francisco José Martins Bernardo de Carvalho/ Unileão

Membro: Prof. Esp. Karinne de Norões Mota

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2021

DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE NO ÂMBITO DO TRABALHO: Uma análise da terceirização e dos impactos na saúde do trabalhador terceirizado

Michelly Araújo Figueirêdo¹

Rafaella Dias Gonçalves²

RESUMO

A terceirização se caracteriza como uma modalidade de trabalho precária que retira direitos dos trabalhadores, culminando em um ambiente de trabalho nocivo, que desrespeita o direito fundamental de proteção à saúde do trabalhador, previsto na Carta Magna. Tal cenário foi intensificado pela Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017) que passou a prever a aplicação desse instituto de forma ampla e irrestrita. Assim, a pesquisa propõe-se a analisar como a terceirização interfere no direito fundamental à saúde do trabalhador. Para tanto, foram mapeadas as flexibilizações na legislação trabalhista brasileira que resultaram na terceirização, examinado o direito fundamental à saúde do trabalhador, bem como avaliou-se os impactos da terceirização na saúde do trabalhador. A metodologia está baseada em uma pesquisa bibliográfica e documental que se utilizou do método científico dedutivo. O estudo demonstrou a necessidade da apreciação interdisciplinar do tema em comento, a partir de uma análise desse instituto jurídico sob uma perspectiva social, econômica e política. Assim, constatou-se que a terceirização implicou na supressão de vários direitos protecionistas e sociais do empregado. Ademais, apesar da Constituição Federal da República Brasileira de 1988 (CFRB) assegurar o direito fundamental à saúde do trabalhador e este preceito ser basilar nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) bem como na legislação infraconstitucional brasileira, essas regras são desrespeitadas nas relações terceirizadas, uma vez que os dados apontam que os trabalhadores terceirizados recebem salários menores, possuem cargas horárias maiores e sofrem mais acidentes de trabalho, corroborando com o adoecimento da classe.

Palavras Chave: Terceirização. Saúde. Trabalhador.

ABSTRACT

Outsourcing is characterized as a precarious work modality that removes workers' rights, culminating in a harmful work environment, which disrespects the fundamental right to the protection of workers' health, provided for in the Magna Carta. This scenario was intensified by the Labor Reform (Law 13.467/2017), which started to provide for the application of this institute in a broad and unrestricted manner. Thus, the research proposes to analyze how outsourcing interferes with the fundamental right to worker health. Therefore, the flexibilities in Brazilian labor legislation that resulted in outsourcing were mapped, the fundamental right to worker health was examined, and the impacts of outsourcing on worker health were evaluated. The methodology is based on a bibliographical and documental research that used

¹ Graduanda do curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/ Unileão. E-mail: michelly0626@gmail.com

² Professora do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, Advogada, Pós-graduanda em Direitos Humanos, Responsabilidade Social e Cidadania Global pela PUCRS. Mestre em Direito - Área de Concentração: Constitucional pela Universidade de Coimbra. Ênfase em Direito à Saúde, Judicialização da Saúde e Acesso à Medicamentos. Bolsista visitante da Universidade de Salamanca e Sevilla, Espanha. rafaelladiaz@leaosampaio.edu.br

the deductive scientific method. The study demonstrated the need for an interdisciplinary appreciation of the topic under discussion, based on an analysis of this legal institute from a social, economic and political perspective. Thus, it was found that outsourcing implied the suppression of several protectionist and social rights of the employee. Furthermore, despite the Federal Constitution of the Brazilian Republic of 1988 (CFRB) ensuring the fundamental right to workers' health and this precept is fundamental in the Conventions of the International Labor Organization (ILO) as well as in the Brazilian infra-constitutional legislation, these rules are disregarded in relations outsourced workers, since the data show that outsourced workers receive lower wages, have longer workloads and suffer more work accidents, corroborating the illness of the class.

Keywords: Outsourcing. Health. Worker.

1 INTRODUÇÃO

O advento da globalização implicou no aumento da política de austeridade e na diminuição da imperatividade das normas *jus* trabalhistas, contribuindo para a atenuação dos direitos sociais. Como fruto do disposto, pode-se citar a Reforma Trabalhista, lei 13.647/2017, que a fim de viabilizar uma melhora na economia, prejudicou benefícios outrora conquistados por trabalhadores, resultando na precarização da mão de obra.

Tal conjuntura deu lugar à terceirização, que ocorre quando uma empresa contrata outra empresa para disponibilizar trabalhadores com a finalidade de prestar serviços a primeira organização. O aludido instituto passou a ser amplamente difundido e regulamentado pela legislação brasileira com a reforma trabalhista e se caracteriza como uma modalidade de subcontratação que ameaça diretamente os direitos sociais dos trabalhadores e reafirma a precarização nessas relações de trabalho (LEITE, 2020).

Nesse sentido, a ampliação da terceirização, apesar de ser uma tentativa de aumentar a demanda pela prestação de serviço, haja vista ser ofertada uma nova modalidade de contratação de mão de obra, finda por interferir na qualidade de vida dos trabalhadores, uma vez que gastos anteriormente atribuídos aos empregadores, são repassados aos empregados, interferindo na saúde do trabalhador.

A Constituição Federal Brasileira de 1988, assegura a todos o direito fundamental à saúde em seu artigo 6º. Além disso, garante aos trabalhadores no artigo 7º, inciso XXII, normas de saúde, higiene e segurança, a fim de reduzir os riscos do trabalho (BRASIL, 1988). Ademais, o direito à saúde do trabalhador ainda é ratificado por diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho, podendo-se destacar as convenções nº 155 e 161, que dispõem, respectivamente, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho e

sobre os serviços de saúde do trabalhador.

Destarte, esta pesquisa possui o escopo de identificar como a flexibilização das leis trabalhistas e precipuamente a terceirização, interferem na saúde do trabalhador. Para tanto, foram mapeadas as flexibilizações na legislação trabalhista brasileira que resultaram na terceirização, à luz do direito fundamental à saúde do trabalhador, a fim de avaliar o impacto da terceirização na saúde dos trabalhadores.

O presente trabalho utilizou-se do método científico dedutivo e se caracteriza como uma pesquisa bibliográfica e documental, uma vez que utilizou a literatura já disponível, bem como leis e documentos oficiais sobre o sistema jurídico brasileiro, o direito do trabalho, as relações terceirizadas e a saúde do trabalhador.

Desse modo, urge observar o direito do trabalho sob uma perspectiva sustentável, a fim de atingir o equilíbrio entre o mercado de trabalho e seus sujeitos e combater a adequação dos sistemas jurídicos apenas aos ideais capitalistas, uma vez que a terceirização retira direitos dos trabalhadores, que passa a ser tratado de forma discrepante dos demais trabalhadores, interferindo diretamente em sua saúde.

2 AS FLEXIBILIZAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E O ADVENTO DA TERCEIRIZAÇÃO

Nos países periféricos, a globalização em sua ênfase econômica, atinge primordialmente os direitos sociais dos trabalhadores, considerando que possui como prioridade o crescimento e estabilidade financeira, o que sucede na redução de salário e de direitos (SANTOS, 2005 *apud* LEITE, 2020). Dessa forma, apesar de implicar em um “progresso” econômico, não significa dizer que exista “progresso” de empregos, dada a precarização das relações de trabalho.

A flexibilização desses direitos, culminou na decadência dos modelos de trabalho em massa, dando lugar as novas modalidades de trabalho (MARTINEZ, 2019), pautadas agora na ideologia neoliberal. Dessa forma, a globalização passou a atingir a soberania do Estado Nacional, podendo interferir em “valores éticos e em noções da justiça social” (LEITE, 2020, p. 384), anteriormente estabelecidos.

Vale salientar que segundo Dardot e Laval (2016, p.17 *apud* DRUCK, DUTRA, SILVA, 2019, p. 290) o neoliberalismo está pautado em “um novo modo de governo dos homens seguindo o princípio universal da concorrência”, disseminado em todo o mundo e que ganhou maior notoriedade a partir da crise de 2008, refletindo em modificações legislativas em diversos países, precipuamente na esfera trabalhista (DRUCK, DUTRA, SILVA, 2019).

A fim de se adequar a esses novos parâmetros, surgiu na Europa a flexibilização que conforme aduz Süsskind (1999 *apud* LEITE, 2020) possui como escopo diminuir a intervenção Estatal no regramento jurídico trabalhista e permitir que haja negociação de determinados direitos e garantias pelas partes; ou ainda o próprio Estado pode suprimir alguns direitos, através de alterações na própria legislação, para conseguir se adequar aos ditames do capitalismo.

No Brasil não foi diferente. A criação do Ministério do Trabalho, através do decreto 19.667/1931, bem como a posterior criação da Consolidação das Leis do Trabalho por meio do Decreto-Lei 5.452/1943, marcam o início da normatização do Direito do Trabalho em nosso país, fruto das “pressões do movimento trabalhista desde finais do século XIX” (COSTA, 2017, p. 123). Todavia, as mudanças ocorridas no cenário econômico, político e social desde o aludido período, implicaram em diversas alterações legislativas.

A primeira grande ruptura ocorreu entre os anos de 1964 e 1968, com a instauração da intervenção militar, que culminou em forte modificações na legislação, tais como, a aprovação da Lei nº 4.330, conhecida como “lei antigreve”; do Decreto que liberou a terceirização no serviço público (Decreto-Lei nº 200/1967); e da lei do trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974), bem como o fim da estabilidade decenal no emprego (MIRANDA, 2016 e SOUTO MAIOR, 2014 *apud* DRUCK, DUTRA E SILVA 2019, p. 291).

Com o fim do golpe militar de 1964 que perdurou até o ano de 1985, deu-se início ao processo de redemocratização, marcado pela promulgação da Constituição Federal de 1988, ainda vigente, que introduziu e garantiu entre outros, uma série de direitos aos trabalhadores, além de estabelecer “a reorganização da estrutura sindical” (DRUCK, DUTRA E SILVA, 2019).

Na contramão dessa proteção trabalhista, inicia-se o primeiro governo de Collor de Mello em 1990, que através da promessa de pôr fim à crise econômica que havia se instaurado, difundiu em larga escala os ideais neoliberais, dando maior relevância a ordem econômica e tratando as proteções sociais como contrárias ao progresso da economia. Foi nesse diapasão que a terceirização ganhou relevância (LOURENÇO, 2015).

Após esse período, houve uma contenção na flexibilização das leis trabalhistas, que perdurou durante todo o período em que o Partido dos Trabalhadores permaneceu no governo (2003-2015). No entanto, a partir da ruptura ocasionada pelo impeachment da então Presidenta Dilma em 2016, o seu vice Michel Temer assumiu o governo, e no curto espaço de tempo de três meses. foram aprovadas as leis nº 13.429/2017 (terceirização) e 13.467/2017 (reforma trabalhista), projetos esses que não haviam sido bem sucedidos nas gestões anteriores (DRUCK, DUTRA E SILVA, 2019).

Dessa forma, faz-se necessário discorrer um pouco sobre o pacote de modificações na legislação trabalhista, denominada de “Reforma Trabalhista” (Lei 13.467/2017). Inúmeras foram as alterações, revogações, bem como regulamentação de novos institutos na *novatio legis* em comento. No entanto um ponto que merece relevância, trata-se da possibilidade do negociador se sobrepor ao legislador.

A inovação tem previsão no artigo 611-A e elenca diversas situações em que a negociação coletiva irá prevalecer sobre a lei, retirando uma característica sobressalente do Direito que é a heterorregulação. Nesse sentido Druck, Dutra e Silva (2019, p. 294) aduz que:

A reforma contesta o paradigma protetivo dos trabalhadores, desenvolvido em razão de sua condição de hipossuficiência, de modo a colocar em risco a feição ontológica do Direito do Trabalho. Esse objetivo também é materializado por meio da dificuldade do acesso à Justiça do Trabalho, que passa a ser colocada em um simples papel de homologadora do negociado sobre o legislado.

Segundo Bezerra (2020), esse novo cenário pode implicar em prejuízos aos trabalhadores, devido à ausência de imperatividade protecionista da legislação edificada ao longo de anos, cumulada ainda com a escassez de representação. No entanto, não se pode descartar, que o direito deve se ajustar às modificações e não é diferente com o direito do trabalho, que para atender aos novos parâmetros estabelecidos nas esferas econômica, social e política sofreu adaptações.

Como fruto dessa adequação, tem-se a institucionalização do trabalho intermitente estabelecido no artigo 452-A da lei retro citada, que passa a regulamentar a prestação de serviço que não ocorre de forma contínua, isto é, quando a prestação se divide em períodos de prestação de serviço e de inatividade, por horas, dias ou meses. Essa nova modalidade de trabalho é bem corriqueira nesta urbe, uma vez que a cidade de Juazeiro do Norte é palco de eventos religiosos pontuais, denominados de Romaria, onde alguns pontos comerciais situados no Centro de Apoio ao Romeiro, no Horto e adjacências funcionam apenas nos períodos que ocorrem esses eventos.

Todavia, é salutar mencionar que essas adequações na legislação não implicam em melhorias ao trabalhador, pois firmam situações precárias de trabalho que suprimem os direitos sociais e protecionistas, sendo, portanto, um retrocesso no que se refere ao desenvolvimento deste ramo do direito.

É nesse contexto que ocorreu a expansão da terceirização, que segundo Leite (2020, p. 395) pode ser conceituada como:

(...) um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados.

O surgimento do instituto da terceirização está intrinsecamente relacionado aos modos de produção. Com o declínio do modelo de produção em massa tal seja, taylorismo e fordismo, emergiu o modelo denominado de Toyotismo que defende a produção conforme a demanda a fim de garantir melhores resultados, criando a necessidade de inserir empresas especializadas para realizar determinadas atividades. Como se depreende do exposto, inicialmente, a terceirização tratava-se apenas do suprimento de uma atividade e não de trabalhadores. (RESENDE, 2020).

No final da década de 70, a terceirização ganhou maior amplitude e passou a fornecer trabalhadores. Foi quando houve um posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) de reconhecer como ilegal a terceirização, exceto no trabalho temporário e serviço de vigilância (Súmula 257, TST), bem como reconhecia o vínculo direto entre o tomador de serviços e o trabalhador terceirizado (Súmulas 239 e 256, TST).

Ainda no ano de 1974, foi publicada a Lei 6.019 que tratava sobre a terceirização de trabalhadores na relação de trabalho temporário, conforme dispõe o texto original do seu artigo 4º: “Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.” (BRASIL, 1974)

Já durante a década de 90, houve uma modificação na súmula 256 do TST que ampliou a incidência da terceirização. Em 2003, o referido enunciado foi cancelado pelo TST e criada a súmula 331, que após algumas alterações, dispõe que:

(...) vedava a interposição de empresa entre o prestador de serviços e o tomador, salvo serviços de vigilância, conservação e limpeza, além de serviços especializados, **mas sempre voltados exclusivamente à atividade-meio do tomador** e desde que não presente a subordinação. A regra era da impossibilidade da terceirização da atividade-fim. (MANUS, 2018, Grifo nosso).

O enunciado 331, regulamentou a matéria por anos, quando a Lei 13.429/2017 alterou os artigos 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10 da Lei 6.019/74 e acrescentou os artigos 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19º-B, 19º-C, que entre outras mudanças passou a tratar da terceirização de serviços, além da terceirização de trabalhadores, já regulada anteriormente.

Mas a ruptura de maior relevância ocorreu com o advento da Lei 13.467/2017, que passou a institucionalizar a terceirização na atividade-fim, conforme o disposto em seu artigo 5º-A (BRASIL, 2017). Dessa forma, a Lei 13.467/2017, denominada de reforma trabalhista, alterou a lei 13.429/2017, ampliando o cabimento da terceirização, ao permitir a sua aplicação de forma ampla e irrestrita.

Nesse diapasão é salutar informar que o projeto da lei supracitada, havia sido

apresentado ainda durante o governo do então Presidente Fernando Henrique Cardoso com o PL 4.302/98 (número 03/2011 no Senado Federal). No entanto, o seu sucessor, Luis Inacio Lula da Silva, o retirou da pauta através da mensagem n. 389/2003, o que faz, entre outros motivos, alguns doutrinadores questionarem a constitucionalidade dessa lei (MARTINEZ, 2019).

Logo após, em 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) definiu no julgamento da ADPF nº 324, cominado com o Recurso Extraordinário 958.252, tema 725, a tese que “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (BRASIL, 2018). Dessa forma, reconheceu que a terceirização da atividade-fim já era permitida antes da reforma trabalhista, visto que não havia vedação expressa, revogando tacitamente a súmula 331 do TST.

Outrossim é a alteração instituída pela lei 13.429/2017 que permite a quarteirização, quinteirização e assim sucessivamente (LEITE, 2020), uma vez que o artigo 4º- A, §1º, dispõe que “A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, **ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços**” (BRASIL, 2017, Grifo nosso). Isto é, a nova lei passou a regulamentar a aplicação da terceirização desmedida e ilimitada.

Ademais, apesar da lei 13.467/2017 em seu artigo 4º-C propor uma “isonomia” entre os trabalhadores terceirizados e os contratados de forma direta, essa só diz respeito às condições de alimentação, transporte, atendimento médico e treinamento (RESENDE, 2020) quando as atividades “forem executados nas dependências da tomadora” (BRASIL, 2017). Quanto à isonomia salarial, o §1º do mesmo artigo dispõe que se trata de uma possibilidade, restando evidenciado pelo legislador que não se trata de direito subjetivo do trabalhador terceirizado.

Dessa forma, a terceirização e precipuamente a sua ampliação, através da legalização da prestação de serviços da atividade-fim, é fruto de numerosas transformações na legislação trabalhista, que a fim de atingir os padrões de concorrência estabelecidos pela globalização, finda por se utilizar das normas para legitimar uma nova modalidade de trabalho precária, fundamentada na subcontratação.

Vale salientar que as aludidas flexibilizações, bem como o atual regulamento da terceirização, findaram por mitigar os direitos dos trabalhadores terceirizados, acentuando as diferenças em relação aos empregados com contratos diretos, culminando em implicações na saúde desses, uma vez que tornou a relação de trabalho ainda mais precária.

3 O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR

O direito fundamental à saúde é um preceito constitucional assegurado de forma ampla a todos os cidadãos e está alocado na esfera dos direitos sociais, ou seja, além de se caracterizar como um direito subjetivo, na maioria das vezes também exige atividades prestacionais do Estado (MASSON, 2018).

Conforme assevera Nathalia Masson (2018), os direitos sociais possuem a finalidade de garantir a igualdade formal através de proteção aos hipossuficientes. Nesse sentido, é salutar informar que em um contexto mundial, tais direitos são frutos de lutas da classe trabalhadora que passaram a reivindicar por justiça social, diante da crise do Estado Liberal, o que resultou na expansão da aplicação dos ideais capitalistas.

A fim de assegurar o Estado Democrático de Direito, a Constituição Federal passou a regulamentar os direitos sociais como fundamentais, ao trazer preceitos para preservar e proteger a “vida de todos os seres humanos sem distinção de raça, religião, nacionalidade, gênero, condição social.” (ARAÚJO, 2021, p. 46).

Nesse sentido, a Carta Magna disciplinou em seu artigo 6º um rol de direitos, entre eles, o direito à saúde, tratando-o como um direito social fundamental assegurado a todos os cidadãos. Ademais, o artigo 196 da Constituição Federal assegura à saúde como um direito público subjetivo de todos (MENDES, 2018). O referido dispositivo impera que a concretização da saúde está condicionada à realização de políticas públicas - normas constitucionais programáticas -, atinentes a ações e serviços concernentes à saúde dirigidas à toda a população e de forma igualitária. (GONÇALVES, 2018, p. 29). No entanto, o trabalhador necessita de uma proteção jurídica direcionada, dado os riscos que é submetido devido as condições específicas de trabalho (ARAÚJO, 2010).

Assim, faz-se mister mencionar que o presente trabalho adotará o conceito de saúde do trabalhador que “vai além dessa relação empregado–empregador, uma vez que este considera o trabalho como um dos determinantes sociais que podem ocasionar o adoecimento do indivíduo, indo na direção de uma visão para o ambiente e a coletividade”(CENTRO DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO et al., 2011 *apud* SANTOS; GALLEGUILLOS; TRAJANO, 2019, p.18).

Conforme Rojas (2015 *apud* SANTOS; GALLEGUILLOS; TRAJANO, 2019) para se chegar até a atual regulamentação, várias foram as contribuições legislativas que enriqueceram o ordenamento jurídico, tal como: o Decreto 3.724/19, que passou a atribuir a culpa dos acidentes de trabalho aos empregadores, o Decreto 24.637/34 que ampliou a definição de acidentes de trabalho para “doenças profissionais atípicas” e as primeiras normas de segurança

do trabalho em 1978 (ARAÚJO, 2010)

No conjunto de normas regulamentadoras da saúde do trabalhador vigente, pode-se destacar a Consolidação das Leis Trabalhistas que dedicou o Capítulo V para tratar sobre a segurança e a medicina do trabalho. Os artigos que compõe o referido Capítulo, com as devidas alterações da Lei 6.514/77, estabelece nesta ordem: os deveres do empregado e do empregador para assegurar a saúde e a segurança no trabalho (artigos 157 e 158), normas de funcionamento da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) (artigo 164), a regulamentação ao uso obrigatório de Equipamento Individual de Proteção (EPI) (artigo 166), bem como disposição sobre atividades insalubres e perigosas, respectivamente nos artigos 189 e 193 (BRASIL, 1977).

Em complemento às disposições contidas no Capítulo V da Consolidação das Leis Trabalhistas, em 1978 o Ministério do Trabalho aprovou as Normas Regulamentadoras (NR) referentes a Segurança e Medicina do Trabalho, inicialmente 28 (vinte e oito), mas hodiernamente contabiliza a quantidade de 36 (trinta e seis) normas, que dispõem sobre procedimentos para garantir a preservação da integridade dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho e devem ser observadas por todas as empresas e instituições, de natureza pública ou privada, que possuam empregados regidos pela CLT (BRASIL, 1978).

Relativamente à Constituição Federal, o direito à saúde do trabalhador³ se tornou uma obrigação governamental, programática, uma vez que em seu artigo 200, inciso II imputa ao Sistema Único de Saúde, “executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador” e no inciso VII “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (BRASIL, 1988). Ademais, a Carta Magna ainda elenca em seu artigo 7º, inciso XXII como “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988).

Em 1990, a Lei 8.080, a denominada “Lei Orgânica” que trata sobre a “promoção, proteção e recuperação à saúde”, tratou em seu artigo 6º, parágrafo 3º sobre a saúde do trabalhador como uma vertente de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS) e a considera:

(...) um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (...) (BRASIL, 1990)

³ A presente pesquisa utilizará as expressões trabalhador e empregado para se referir a “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943), conforme assevera o artigo 3º da Consolidação da Leis Trabalhistas.

Dessa forma, a proteção à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho foram elevados ao status de direito fundamental e para além disso, são tratados ainda como direito humano, dado que tais direitos também são ratificados por Convenções⁴ da Organização Internacional do Trabalho das quais o Brasil é signatário.

Nesse sentido, podemos destacar a Convenção da OIT nº 155 que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, aprovada pelo Decreto legislativo nº 2/1992 e a Convenção nº161 que dispõe sobre os Serviços de Saúde do Trabalhador, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86/ 1989, conforme dispõe o Decreto nº 10.088/2019. Essas Convenções possuem uma função imprescindível de nortear os regulamentos internos dos países, orientando as medidas preventivas de proteção à saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, bem como “nos tempos atuais a OIT vem alertando aos riscos das novas políticas neoliberais – que resultaram na Reforma Trabalhista – com a flexibilização do direito do trabalho.” (ARAÚJO, 2021, p. 57).

Destarte, tal direito começa a ser interpretado para além da corrente jus positivista, ao desapegar das normas técnicas internas apenas sobre uma “perspectiva da medicina, higiene e segurança do trabalho” (LEITE,2020, p. 760) e tratar a proteção a saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho como um direito humano e fundamental para a dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto de preocupação com a proteção do trabalhador é que a Carta Magna dispõe em seu artigo 7º, incisos XXII e XXVII, respectivamente como direitos fundamentais ao trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” e o “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (BRASIL, 1988), atribuindo ao empregador uma responsabilidade socioambiental (LEITE, 2020).

Dessa forma, faz mister mencionar a importância da responsabilização do empregador pelos danos causados na saúde dos trabalhadores, uma vez que “obriga as empresas a terem mais cuidados com trabalhadores sob pena de arcar com indenizações” (ARAÚJO, 2021, p. 52).

Por sua vez, o Código Civil de 2002, imputa ao empregador dois tipos de responsabilidade civil: a subjetiva e a objetiva. A responsabilidade subjetiva é aplicada quando o dano é causado em razão de dolo ou culpa, e é adotada como regra no referido código, conforme assevera seus artigos 186 e 187; enquanto aplica-se a responsabilidade objetiva

⁴ Convenções 102,113,115, 119, 120, 124, 134, 136, 139, 148, 152,155,159, 161, 163, 164, 167, 170, 174, 176, 178 e 182.

quando o “dever de indenizar, independentemente da comprovação de que tenha agido com dolo ou culpa, sendo suficiente, portanto, que fique configurado o nexo causal entre a atividade desenvolvida e o dano sofrido pela vítima” (LEITE, 2020, p.290), sendo tratada como uma exceção, conforme o disposto no artigo 927, parágrafo único do código retro citado.

Nesse sentido, Maria Helena Diniz (2004, p. 48 *apud* LEITE, 290, p. 290) aduz que a “responsabilidade objetiva funda-se num princípio de equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes (*ubi emolumentum, ibi onus; ubi commoda, ibi incommoda*)”.

Tal entendimento é ratificado pelo disposto no artigo 2º da CLT ao definir a figura do empregador: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

Assim, entende-se que determinadas atividades laborais, podem colocar em risco a segurança, a saúde ou até mesmo a vida do trabalhador e, portanto, o empregador teria a responsabilidade objetiva (LEITE, 2020). Entretanto, prevalece a regra da responsabilidade civil subjetiva, sendo aplicada a responsabilidade civil objetiva apenas nas atividades fundadas em risco e é nesse diapasão que a jurisprudência caminha:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. TRANSPORTE DE VALORES. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. Acompanha-se o atual entendimento desta Corte, no sentido de que o transporte de valores por parte do empregado, como atividade para a qual ele não foi contratado, tampouco capacitado ou, ainda, quando a exposição ao risco é acentuada, atrai a responsabilidade objetiva do empregador, resguardando, consequentemente, o direito ao recebimento da indenização por dano moral. Recurso de Revista conhecido e provido (TST-RR 4074820175060412, j. 12.12.2018, DEJT 14.12.2018) (LEITE, 2020, p.292).

No que tange à responsabilidade nas relações de trabalho terceirizadas, a lei 6.019/74, acrescida pela lei 13.429/2017, artigo 5-A, parágrafo 3º, estabelece ser a contratante responsável por assegurar “as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores” desde que a atividade laboral seja realizada em sua dependência ou em local previamente acordado em contrato (BRASIL, 2017). Tal determinação é ainda ratificada no artigo 9º, parágrafo 1º da mesma Lei. Deste modo, a empresa tomadora de serviços possui uma responsabilidade direta em relação aos terceirizados, no que se refere às aludidas garantias (MELO, 2018).

Ademais, o artigo 10, parágrafo 7º da Lei 6.019/74, com redação da Lei 13.429/2017, bem como a ADPF 324/ STF dispõe que a contratante é responsável subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas. Desta senda, a tomadora de serviços terá responsabilidade civil de

forma subsidiária sobre o prisma da legislação trabalhista (SOUZA, 2018), no entanto poderá responder solidariamente sob a perspectiva do Código Civil, conforme o disposto nos artigos 932-III, 933 e 942, parágrafo único.

Dessarte, apesar da regra ser a aplicação da responsabilidade civil subjetiva, nota-se a flexibilização a fim de se atingir os preceitos Constitucionais ao priorizar a dignidade da pessoa humana e a melhor condição social do trabalhador, atribuindo assim um caráter preventivo, pedagógico e punitivo as normas de proteção ao empregado e ao meio ambiente de trabalho (MELO, 2014).

Todavia, ao considerar a inexactidão da ciência jurídica, tem-se que os fatos sociais acabam interferindo na aplicação do ordenamento jurídico. Assim, para atingir os parâmetros de concorrência estabelecidos pelo capitalismo, as empresas submetem os seus empregados a condições de trabalhos exaustivas, a fim de reduzir os custos, comprometendo à saúde desses trabalhadores (ARAÚJO, 2021).

4 OS IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA SAÚDE DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

As relações de trabalho terceirizadas resultam em distinções entre o grupo de trabalhadores contratados diretamente e os terceirizados, que apesar de desempenhar as mesmas funções, não possuem o mesmo tratamento, sendo, inclusive, colocados em uma posição hierárquica inferior àqueles, demonstrando a discriminação de forma reiterada (PADILHA, 2014 *apud* ARAÚJO, 2021).

Assim, os trabalhadores terceirizados são tratados de forma desigual, visto que apesar de desempenharem as mesmas funções que os contratados, são colocados em posições ínfimas, o que resulta em uma péssima perspectiva de melhoria na carreira profissional (ARAÚJO, 2021). Ademais esse tratamento é reforçado pelos próprios empregados diretos, que humilham os terceirizados, criando uma divisão entre essas classes de trabalhadores, levando Antunes e Druck (2014 *apud* ARAÚJO, 2021) a comparar tal conjuntura com o *apartheid*, considerando que essa classe de trabalhadores possuem diferenças até mesmo em seu uniforme ou crachá, por exemplo.

Ademais, a alta rotatividade de funcionários, tornam as relações de trabalho terceirizadas frágeis e para atender às novas exigências do mercado de trabalho que buscam profissionais com um maior nível de eficiência e que gere os menores custos, os “subcontratados” se submetem a condições de trabalho precárias, que superam a sua capacidade

física e mental interferindo diretamente em sua saúde, considerando que os trabalhadores terceirizados necessitam produzir mais que os contratados e para tanto são submetidos a longas jornadas de trabalho e com uma remuneração menor que um trabalhador com vínculo direto (ARAÚJO, 2021).

Ainda, a fim de aumentar os seus lucros, as empresas passaram a implementar os ideais capitalistas na forma de gestão, precipuamente após a expansão do sistema de produção toyotista, que estabeleceu o método de estimular os trabalhadores pelo “presenteísmo”, isto é, estimular a presença através de bonificações. Dessa forma, as organizações incentivam a competição entre os empregados, além de forçar a máxima dedicação nos afazeres laborais, levando o trabalhador a crer que mesmo com o seu esgotamento físico e mental, a sua ausência é mais prejudicial que o seu adoecimento. (LOURENÇO, 2015). Com efeito, através dessa gestão pelo medo, os empregadores conseguem convencer os empregados, que passam a consentir com o dispêndio da sua saúde para se manter contratado, simulando um bem estar organizacional (GAULEJAC, 2007 *apud* LOURENÇO, 2015).

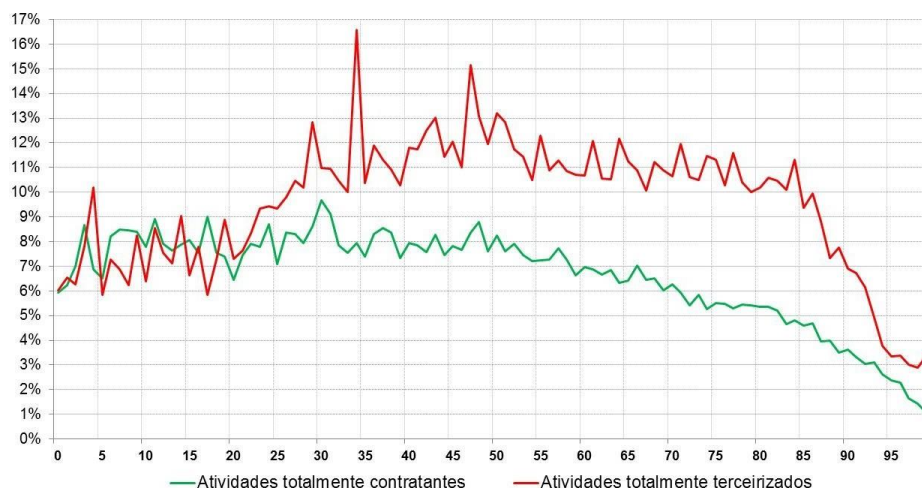
Nesse sentido, faz-se necessário trazer à baila dados de uma pesquisa sobre a “Terceirização e precarização das condições de trabalho” realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2017, p.7-8) na qual é demonstrada que a taxa de rotatividade representava 57,7% nas atividades terceirizadas em dissonância com 28,8% nas atividades contratantes, ou seja a taxa de rotatividade é duas vezes maior nas atividades terceirizadas. O referido dado interfere diretamente no tempo de duração de emprego, uma vez que essa mesma pesquisa identificou que as relações terceirizadas duravam em média 34,1 meses (2 anos e 10 meses), enquanto as relações contratadas de forma direta duravam em média 70,3 meses (5 anos e 10 meses).

A pesquisa do DIEESE (2017, p. 8-9) ainda traz dados relativos às diferenças salariais, posto que a média da remuneração nas atividades contratantes era de R\$ 2.639, em desfavor de R\$ 2.021 nas atividades terceirizadas, ou seja nas atividades terceirizadas a remuneração é, em média, 23,4% menor. Ainda, a pesquisa aponta taxas expressivas no tocante à jornada de trabalho, visto que 85,9% dos vínculos terceirizados possuem jornadas na faixa de 41 a 44 horas semanais, ao passo que apenas 61,6% das atividades contratantes possuem jornada nessa faixa (DIEESE, 2017, p.13-14).

Entretanto, uma das informações mais importantes para a presente pesquisa, trata-se do número de afastamentos por acidentes de trabalho. Conforme exposto no gráfico abaixo, “a partir do 20º centésimo de remuneração (até 1,3 salário mínimo), a participação dos afastamentos por acidentes de trabalho típicos é mais elevada nas atividades tipicamente

terceirizados do que nas tipicamente contratantes, chegando a ser duas vezes mais alta.” (DIEESE, 2017, p. 17), evidenciando o desprezo ao atendimento às normas de vigilância à saúde do trabalhador:

Gráfico 1:
Participação percentual dos afastamentos por acidente de trabalho típicos, por faixasalarial, em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes
Brasil, 2014 (em % em relação ao total de afastamentos)



Fonte: DIEESE, 2017

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Obs.: a) Incidência de afastamento por acidente de trabalho típico entre o total de afastamentos (não foram considerados licença-maternidade, serviço militar obrigatório e licenças sem vencimentos); b) acidente de trabalho típico: aquele que ocorre no exercício de atividade profissional a serviço da empresa

Vale salientar que tais índices de acidentes, apesar de alarmantes, não representam a sua totalidade, devido a vários fatores. O primeiro motivo trata-se da subnotificação dos acidentes de trabalho no Brasil, dado que as organizações estão criando a cultura de bonificar os setores de saúde e segurança do trabalho para que mantenham os índices de acidentes zerados.

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2010, p. 84-85 *apud* SILVA, GOULART JÚNIOR E CARMARGO, 2019, p.84), aduz que “(...)os registros de acidentalidade não foram mais fornecidos e, por isso, foram mantidos desatualizados por falta de informações. Essa atitude demonstra descaso com as questões de Saúde e Segurança do Trabalho”.

Já o segundo obstáculo, ocorre porque as informações sobre os acidentes de trabalho são fornecidas pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) e, portanto, só contabiliza os dados de trabalhadores com carteira assinada (SILVA, GOULART JÚNIOR E CARMARGO, 2019). E por fim, o terceiro empecilho diz respeito a dificuldade de relacionar as condições de trabalho com o adoecimento do trabalhador, principalmente quando se trata do adoecimento mental que corresponde a 4% dos benefícios previdenciários, “quadros de ansiedade, depressão,

síndrome do pânico e suicídio no trabalho expressam a violência da organização e relações de trabalho na atualidade” (LOURENÇO, 2015). Outrossim, o alarmante dado que 25,26% dos benefícios previdenciários são concedidos por lesões por esforço repetitivo (LER) e por doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT), ocasionados pelo processo de informatização do trabalho (LOURENÇO, 2015).

Dessa forma, resta salientada a precariedade e vulnerabilidade das relações terceirizadas marcadas pelas “piores condições de trabalho e salário, com altos índices de acidentes de trabalho, com aumento da heterogeneidade e fragmentação da classe trabalhadora (...), com a insegurança, isolamento e a perda de enraizamento e de vínculos resultantes da descartabilidade e da desvalorização.” (DRUCK, 2014 *apud* SILVA, GOULART JÚNIOR E CARMARGO, 2019, p. 86-87).

Faz mister mencionar que esses dados foram coletados antes da aprovação da reforma trabalhista, ou seja, ainda não havia a aplicação da terceirização de forma ampla e irrestrita. Portanto, conforme nota técnica do DIEESE (2017) é provável que essas condições se intensifiquem e aumente a insegurança dos trabalhadores, ocasionando ainda mais doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

Por outro giro, em um estudo realizado pelo professor Dante Girardi (1999) sobre a importância da terceirização nas organizações, foi enumerada as vantagens do referido instituto dando-se primazia ao seu caráter econômico. O autor enfatiza a racionalização dos recursos pela diminuição dos níveis hierárquicos e dos custos administrativos, bem como sobreleva o ganho de custos, uma vez que os serviços são mais baratos para organizações. Dessa forma, o autor evidencia a aquiescência aos ditames neoliberalistas, posto que considera a terceirização apenas pelo seu retorno financeiro, sem ponderar as condições de trabalho.

Um outro benefício apontado pelo Dante Girardi (1999) é o desenvolvimento econômico gerado pela ampliação da terceirização, uma vez que iriam surgir novas empresas e consequentemente novos empregos. No entanto, ao analisar os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, nota-se que após a aprovação da reforma trabalhista que legalizou a terceirização da atividade-fim, os níveis de desemprego permaneceram altos:

Quadro 1:
Taxa de desocupação – Brasil – 2012-2021 (%)

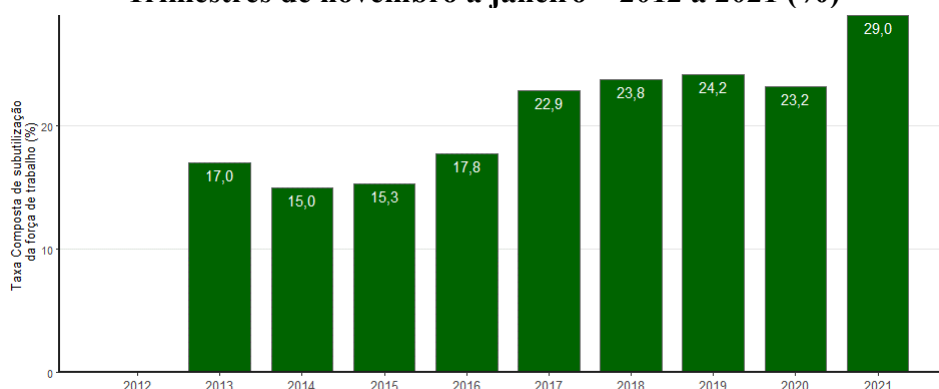
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
nov-dez-jan		7,2	6,4	6,8	9,5	12,6	12,2	12,0	11,2	14,2
dez-jan-fev		7,7	6,7	7,4	10,2	13,2	12,6	12,4	11,6	
jan-fev-mar	7,9	8,0	7,2	7,9	10,9	13,7	13,1	12,7	12,2	
fev-mar-abr	7,7	7,8	7,1	8,0	11,2	13,6	12,9	12,5	12,6	
mar-abr-mai	7,6	7,6	7,0	8,1	11,2	13,3	12,7	12,3	12,9	
abr-mai-jun	7,5	7,4	6,8	8,3	11,3	13,0	12,4	12,0	13,3	
mai-jun-jul	7,4	7,3	6,9	8,5	11,6	12,8	12,3	11,8	13,8	
jun-jul-ago	7,3	7,1	6,9	8,7	11,8	12,6	12,1	11,8	14,4	
jul-ago-set	7,1	6,9	6,8	8,9	11,8	12,4	11,9	11,8	14,6	
ago-set-out	6,9	6,7	6,6	8,9	11,8	12,2	11,7	11,6	14,3	
set-out-nov	6,8	6,5	6,5	9,0	11,8	12,0	11,6	11,2	14,1	
out-nov-dez	6,9	6,2	6,5	8,9	12,0	11,8	11,6	11,0	13,9	

Fonte: Agência IBGE Notícias, Pesquisa Nacional do Amostra de Domicílios Contínua, 2021

Outrossim, pode-se afirmar que é errônea a associação da ampliação da terceirização com o aumento do número de vagas de trabalho, porquanto na maior parte dessas vagas, há apenas uma transformação do vínculo empregatício direto para o terceirizado, retirando, assim direitos desses trabalhadores, além de contribuir com o cenário de insegurança que os assolam, visto que a responsabilidade é arredada de grandes empresas e repassada a empresas com menor potencial financeiro para custear as garantias trabalhistas (LOURENÇO, 2015).

Nesse sentido, é salutar observar a crescente taxa do indicativo de subutilização do trabalho no Brasil que se caracteriza por sua insuficiência para a manutenção do trabalhador ou de sua família, seja por sua remuneração ou por sua carga de trabalho (FILGUEIRAS, 2019 *apud* DRUCK, DUTRA E SILVA, 2019). Desse modo, acaba por restar evidenciado o aumento da vulnerabilidade social causada pela precarização ampliada com a aprovação da reforma trabalhista.

Gráfico 2:
Taxa composta de subutilização
Trimestres de novembro a janeiro – 2012 a 2021 (%)



Fonte: Agência IBGE Notícias, Pesquisa Nacional do Amostra de Domicílios Contínua, 2021

Nesse diapasão é imprescindível aludir que desde o início do ano de 2020 o mundo enfrenta uma pandemia causada pelo vírus SARS-CoV-2, doença popularmente conhecida como COVID-19 ou Coronavírus que possui como medida de controle preventiva, além das vacinas, o isolamento social, interferindo diretamente no desenvolvimento das atividades laborais e elevando ainda mais os níveis de desocupação e subutilização do trabalho. (ARAÚJO, 2021)

O isolamento social imposto em todo território nacional levou muitas empresas a reduzir a sua lucratividade, uma vez que ficaram incapacitadas de realizar as suas atividades, resultando na extinção de diversas vagas de empregos e na consequente crise econômica e social. Nesse diapasão, (Graça Druck, 2020) aduz que “Inúmeros estudos qualitativos indicam que, diante de qualquer crise econômica, os primeiros a serem penalizados são os mais vulneráveis e, dentre esses, estão os terceirizados.”

O professor Girardi (1999, p.29) ainda enumera como vantagem da terceirização, a “valorização dos recursos humanos”, dispondo que o referido instituto “exige maior esforço de treinamento e desenvolvimento profissional dos empregados das prestadoras de serviços”. No entanto, em um estudo realizado com os trabalhadores do setor de Almoxarifado Central da Universidade Federal do Ceará (UFC) demonstrou que eles são constantemente expostos as situações de risco a saúde e não sabem lidar com essas situações por não ter sido realizado um treinamento, conforme se depreende do seguinte relato (MELO, 2016):

Estourou um produto químico que no caso afetou, né? Eu fui pegar ele, uma parte do produto com a mão, aí começou a queimar minha mão. A chinela do A. fumaçou. Aí eu lavei; rapidamente fui lavar a mão. Eu tive dor de cabeça, e o rapaz que tava aí na limpeza já tava também com dor de cabeça. O objetivo era de querer limpar. A gente não sabe lidar com esses problemas. Tem que ter calma quando for abrir, tem muitas coisas aí que é[são] químico[as]. Um risco, né, à saúde da gente. (Informação Verbal).

Incontestemente, o aludido relato demonstra o descumprimento as normas de segurança e saúde do trabalhador nas relações de trabalho terceirizadas, direitos estes assegurados na Carta Magna do País, explicitando as condições precárias de trabalho, uma vez que esses empregados não possuem as condições mínimas para exercer as suas atividades laborais, tampouco possuem instrumentos ou instruções para proteção da sua vida e para a preservação da sua saúde.

Destarte, doenças anteriormente restritas a determinadas classes de trabalhadores passam a se expandir de forma alarmante e surgem como fruto dessa flexibilização das leis trabalhistas que expõe os obreiros a condições indignas de trabalho, ao priorizar o sistema capitalista para obtenção de lucro em detrimento até mesmo da vida do trabalhador (LOURENÇO, 2015).

Nesse diapasão, é pertinente o seguinte questionamento: a ampliação da terceirização é

uma conquista para quem? Certamente é para o capitalismo, que consegue aumentar ainda mais a sua rentabilidade. Enquanto o trabalhador arca com esses custos, ao ter os seus direitos e garantias mitigados, benefícios esses que foram conquistados ao longo de vários anos, por meio de muita luta.

Dessa forma, é indubitável que a terceirização representa um retrocesso aos direitos sociais dos trabalhadores. Além disso, intensifica o nível de vulnerabilidade social, posto que traz à baila problemas outrora superados, como as longas jornadas de trabalho, redução salarial e o aumento do risco à saúde do trabalhador (LOURENÇO, 2015). Tais condições interferem diretamente na saúde do trabalhador terceirizado, que passam a se esforçar para além da sua capacidade física e mental, culminando em seu adoecimento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização surge no Brasil como fruto de diversas flexibilizações na legislação trabalhista, ocasionadas pelas rupturas políticas. A sua aplicação de forma ampla, se deu a partir da crise na democracia e do posterior colapso econômico a partir do ano de 2015. Dessa forma, o aludido instituto ganhou notoriedade por emergir como uma solução para reduzir os custos e elevar os lucros. Entretanto, a fim de aumentar os ganhos nessa relação triangular, os gastos foram repassados aos trabalhadores que tiveram os seus direitos mitigados, sendo expostos a condições de trabalho precárias que interferem diretamente na saúde.

Apesar do direito à saúde ser um preceito constitucional, uma vez que é regulamentado no rol de direitos sociais da Carta Magna sendo, portanto, um direito fundamental, bem como um direito humano, dado que é ratificado em diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, nas relações de trabalho terceirizadas esses direitos não são cumpridos, sendo portanto, violados de forma reiterada.

Desse modo a relevância do presente trabalho se dá no sentido de demonstrar e ratificar a imprescindibilidade dos direitos sociais protecionistas dos trabalhadores para assegurar o direito fundamental à saúde do empregado terceirizado e infligir a responsabilidade dos empregadores, leia-se: as empresas tomadoras e prestadoras de serviços, que são os causadores desses danos, ao submeter os terceirizados a esse contexto indigno de trabalho.

Os empregados terceirizados, conforme demonstram os dados, não são tratados de igual modo aos trabalhadores com vínculo direto, posto que entre outros, ganham salários menores, possuem carga horária superior em relação aos demais trabalhadores, não são treinados para exercer as atividades laborais, bem como sofrem mais acidentes de trabalho. Vale salientar que

os dados analisados nesta pesquisa são anteriores à reforma trabalhista. Assim, urge-se por dados após a aludida reforma que ampliou a possibilidade do vínculo terceirizado.

Os objetivos deste trabalho foram atingidos ao analisar que as flexibilizações ocorridas no ordenamento *jus* trabalhista que resultaram na terceirização, findou por retirar diversos direitos dos trabalhadores, interferindo inclusive no direito fundamental à saúde do empregado terceirizado, considerando que nessas relações as regras de proteção desse direito são desrespeitadas, causando impactos na qualidade de vida.

Há, destarte, um desprezo à saúde do trabalhador terceirizado em detrimento da política de austeridade. Todavia, deve-se considerar que o adoecimento do trabalhador implica em consequências em outros âmbitos, como por exemplo, o econômico, uma vez que será custeado auxílio previdenciário bem como, gastos no Sistema Único de Saúde (SUS).

Deve-se então, reforçar o amparo jurídico à proteção do direito a saúde do trabalhador, bem como fiscalizar a aplicação dessas regras nas relações terceirizadas, uma vez que, a presente pesquisa não possui o escopo de incentivar a proibição do instituto em comento, senão tiraria a fonte de renda de diversos trabalhadores, que se submetem a subcontratação em opção a miséria, podendo interferir ainda mais na qualidade de vida da sociedade.

Dessarte, carece de uma visão sustentável do direito do trabalho, a fim de que este ramo do direito busque um equilíbrio com o bem-estar do trabalhador, contemplando o significado de trabalho em todos os seus âmbitos, tais sejam, social, econômico e jurídico. Ademais, deve-se incentivar uma reeducação no sentido de desassociar a noção de aquisição financeira à felicidade, no sentido de que seja valorado a cultura do ócio e que este não seja considerado improdutividade, mas um período de descanso para o trabalhador.

Dessa forma, tem-se que a democracia como uma forte aliada para mudar esse cenário, considerando o seu poder de regular o mercado e de promover melhores condições de trabalho. Outrossim, faz-se necessário que a sociedade empresária analise esse instituto sob um olhar holístico, precipuamente no que refere-se aos impactos da terceirização na saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 14,2% e taxa de subutilização é de 29,0% no trimestre encerrado em janeiro de 2021.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30391-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-14-2-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-29-0-no-trimestre-encerrado-em-janeiro-de-2021>. Acesso em: 13 abr. 2021.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil). **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 6, n. 110, p. 85-106, dez. 2010. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78543/2010_araujo_francisco_saud_e_trabalhador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 07 fev. 2021.

ARAÚJO, Júlian Marcelino. **A terceirização e seus impactos no direito fundamental à saúde do trabalhador terceirizado**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma (SC), 2021.

BEZERRA, Stéfani Clara da Silva. **Exército de empregados burnout: a nova geração dos trabalhadores do século XXI**. 2020. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Direito) – Centro Universitário Christus, Fortaleza (CE), 2020.

BRASIL. Constituição, de 05 de outubro de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 03 dez. 2020.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 06 nov. 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm/>. Acesso em: 27 out. 2020.

BRASIL. Decreto nº 19.667, de 04 de fevereiro de 1931. Organiza o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 07 fev. 1931. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19667-4-fevereiro-1931-503116-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 03 dez. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 03 dez. 2020.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Divisão de Orçamento, Finanças e Contabilidade**, Brasília, DF, 04 jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em 03 dez. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 set. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm>. Acesso em 03 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 04 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm>. Acesso em 03 dez. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em 03 dez. 2020.

BRASIL. Poder Executivo. **Projeto de Lei nº 4.302**. Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. Brasília, DF, 1998. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>>. Acesso em 03 dez. 2020.

BRASIL, Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. **Diário Oficial da União**, [s.l.], 08 jun. 1978. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/portal/images/SST/SST_legislacao/SST_portarias_1978/Portaria_3.214_aprova_as_NRs.pdf>. Acesso em 03 abr. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**, Brasília, DF, 30 de agosto de 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioTese.asp?tipo=TCC&tese=5900>>. Acesso em 05 dez. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252**, Brasília, DF, 30 de agosto de 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>>. Acesso em 05 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 239**. Bancário. Empregado de Empresa de Processamento de Dados. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-239>. Acesso em 03 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 256**. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em 03 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 257**. Vigilante. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-257>. Acesso em 03 dez. 2020.

COSTA, Márcia da Silva. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 115-131, Mar. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512017000100008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 nov. 2020.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Nota Técnica Número 172**: Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 29 nov. 2020.

DRUCK, Graça. Entre os que permaneceram trabalhando em atividades consideradas essenciais na pandemia, uma grande parte é de terceirizados. Viviane Tavares. **Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio/ Fiocruz**. Rio de Janeiro, out. 2020. Disponível em: <<https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/entre-os-que-permaneceram-trabalhando-em-atividades-consideradas-essenciais-na>>. Acesso em 23 abr. 2021

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A CONTRARREFORMA NEOLIBERAL E A TERCEIRIZAÇÃO: a precarização como regra. **Cad. CRH**, Salvador, v.32, n. 86, p. 289-306, Ago. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200289&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 29 nov. 2020.

GIRARDI, Dante Marciano. A importância da terceirização nas organizações. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, n. 1, p. 23-31, 1999. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/7998/7383>>. Acesso em: 29 nov. 2020.

GONÇALVES, Rafaella Dias. **Direito à Saúde e Acesso a Medicamentos**: Judicialização da Saúde e Extensão do Prazo de Validade de Patentes Numa Perspectiva de Direito Brasileiro. Dissertação (Mestrado), Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Coimbra, 2018.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618125/cfi/396!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 14 nov.2020.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. Terceirização: a derruição de direitos e a destruição da saúde dos trabalhadores. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 447-475, Set. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300447&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 nov. 2020.

MANUS, Pedro Paulo. A terceirização, a decisão do Supremo e a responsabilidade do Estado. **Conjur**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-set-07/reflexoes-trabalhistas-terceirizacao-decisao-stfe-responsabilidade->>

estado#:~:text=Al%C3%A9m%20dos%20muitos%20processos%20que,terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20da%20denominada%20atividade%2Dfim.&text=N%C3%A3o%20obstante%2C%20em%20alguns%20setores,como%20no%20caso%20de%20telecomunica%C3%A7%C3%B5es.>. Acesso em 05 dez. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553610129/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em 14 nov. 2020.

MASSON, Nathalia. Direitos Sociais. In: _____. **Manual de Direito Constitucional**. Salvador: JusPODIVM, 2018, p. 339-381.

MELO, Pamella Beserra de. **Precarização do trabalho e saúde dos trabalhadores terceirizados**. 2016. 122f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Fortaleza (CE), 2016.

MELO, Raimundo Simão de. Empregador é responsável por danos ao ambiente de trabalho e à saúde. **Conjur**, 2014. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2014-ago-01/reflexoes-trabalhistas-empregador-responsavel-danos-ambiente-trabalho-saude>>. Acesso em 05 abr. 2021.

_____. Responsabilidade pelas normas de saúde e segurança do trabalho nas terceirizações. **Conjur**, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jan-12/reflexoes-trabalhistas-responsabilidade-pelas-normas-seguranca-terceirizacoes>>. Acesso em 05 abr. 2021.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. 13 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553172832/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em 01 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 4 abr. 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Método, 2020. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/cfi/6/10!/4/10/24@0:0>>. Acesso em 14 nov.2020.

SANTOS, Sérgio Valverde Marques do; GALLEGUILLOS, Pamela Elis Astorga; TRAJANO, Josiana Dias Silva. **Saúde do Trabalhador**. Porto Alegre: SAGAH, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029514/cfi/1!/4/4@0.00:40.4>>. Acesso em: 01 abr. 2021.

SILVA, Luisa Aliboni de Toledo e; JÚNIOR, Edward Goulart; CAMARGO, Mário Lázaro. TERCEIRIZAÇÃO É PREJUDICIAL À SAÚDE: UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO NACIONAL SOBRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO. **Revista Labor**, Fortaleza, v. 1, n. 21, p. 76-97, 4 abr. 2019. Disponível em:<<http://www.periodicos.ufc.br/labor/article/view/40801/pdf>>. Acesso em: 17 abr. 2021.

SILVEIRA, Denise Tolfo; GERHARDT, Tatiana Engel (eds.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre, RS: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 14 nov. 2020.

SOUZA, Juarez Hedlund de. **Responsabilidade Civil e Terceirização Trabalhista**. Ijuí, 2018. 77 p. Monografia (Direito), Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/5277/Juarez%20Hedlund%20de%20Souza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 05 abr. 2021.