

# SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR (SST) NAS SUBCONTRATAÇÕES: QUESTÕES ATUAIS

Aline Mendonça de Andrade<sup>1</sup>  
Luís Américo Silva Bonfim<sup>2</sup>

## RESUMO

Este estudo aborda a deterioração das relações de trabalho nas subcontratações, com ênfase na análise da gestão de Saúde e Segurança do Trabalhador (SST). A questão que direcionou este estudo foi: "Quais instrumentos governamentais e não governamentais visam, atualmente, no Brasil, garantir a Saúde e Segurança do Trabalhador nas subcontratações?". Para responder tal pergunta foi realizada uma revisão da literatura tanto com pesquisa bibliográfica como eletrônica. Diversas são as propostas sugeridas para reduzir os riscos de doença e acidentes no ambiente de trabalho nos casos de subcontratações. Foram destaques o incremento legal sobre este assunto, a ajuda que empresas prestadoras de serviço necessitam para financiar tal gestão, bem como aprimorar as fiscalizações e incentivar boas práticas de Saúde e Segurança do Trabalho.

**Palavras-chave:** Subcontratação. Terceirização. Saúde e Segurança do Trabalho.

## ABSTRACT

This study is about the deterioration of labor relations in subcontracts, with emphasis on analysis of the management of Worker Safety and Health (WSH). The question addressed was: "Which instruments and non-governmental practices are designed currently in Brazil, to ensure the Health and Safety Worker in subcontracts?". To answer this question we performed review of the literature using bibliographic and available internet sources. Several proposals are suggested to reduce the risk of disease and accidents in the work environment of subcontractors. Highlights include the need for an increase in the laws covering this subject and the help that service companies need to finance new management practice, to enhance inspections and encourage good practice in Health and Safety.

**Keywords:** Subcontracting. Outsourcing. Health and Safety.

---

<sup>1</sup> Graduada em Fisioterapia (UCSal, 2006), especialista em Gestão Pública pela Fundação Visconde de Cairu (FVC, 2012).

<sup>2</sup> Doutor em Ciências Sociais (UFBA, 2007), Professor Adjunto do Mestrado em Desenvolvimento Humano e Responsabilidade Social da Fundação Visconde de Cairu (FVC), orientador do artigo.

## **INTRODUÇÃO**

A onda neoliberal que chegou ao Brasil na década de 1990, fez com que tanto a administração pública quanto o setor privado tivessem que flexibilizar a produção para saírem da crise que assolava o capitalismo. Novas formas de contratação foram criadas para a resolução desse problema, porém provocaram enfraquecimento e perda de alguns direitos trabalhistas e previdenciários já conquistados pelos trabalhadores. Destaca-se a dificuldade que subcontratadas têm para implantar uma gestão adequada de Saúde Segurança do Trabalho (SST).

Essa pesquisa foi dividida em três seções. A primeira demonstra o crescimento da realização de subcontratações contrastando com seus efeitos nefastos na garantia de direitos trabalhistas. A segunda diz respeito às normas de SST, seus dispositivos legais e sua importância. A terceira seção traz sugestões de ações governamentais e não governamentais para garantir que as normas sobre SST sejam implementadas com sucesso nas prestadoras de serviços.

O objetivo desse trabalho foi mostrar sugestões de práticas governamentais e não governamentais que garantam o cumprimento de normas relativas à SST nas subcontratações. Para atingir tal objetivo foi realizada uma revisão da literatura com busca bibliográfica e eletrônica.

## **AS SUBCONTRATAÇÕES**

As subcontratações (terceirizações, quarteirizações, etc.) estão presentes em praticamente todos os ramos econômicos (ANDRADE, 2011). Segundo Padovani (2011) e Thébaud-Mony e Druck (2007), as subcontratações surgiram como solução para a crise do capitalismo vigente nas décadas de 1980 e 1990, num cenário de crescente necessidade de reengenharia das empresas. Nesse sentido, na década de 1990, a agenda neoliberal implementada no governo do então presidente Fernando Henrique Cardoso visou promover uma otimização da produção das empresas em crise.

Com as terceirizações, foi possível aumentar a qualidade dos serviços, transferir tecnologias, revisar a cultura da empresa, simplificar sua estrutura

organizacional, agilizar decisões, tornar a administração mais eficiente e melhorar os resultados obtidos pela empresa. Entretanto, por tornar as relações trabalhistas mais flexíveis, esse modelo recebe muitas críticas, gerando diversos opositores às propostas de descentralização produtiva. Estas críticas se fundamentam principalmente em torno da inexistência de legislação própria que regule a terceirização no Brasil (PADOVANI, 2011).

O que existe atualmente sobre o assunto é um dispositivo jurisprudencial vigente desde 1994, a súmula n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que, dentre outras coisas, não permite contratar empresas ou autônomos para prestar serviços relacionados às atividades-fim da empresa contratante (PADOVANI, 2011). Dessa forma, as organizações modernas gerenciam apenas as atividades centrais executadas internamente, sendo as atividades secundárias executadas por trabalho terceirizado. Além desse dispositivo, as empresas podem ainda recorrer aos trabalhadores temporários e aos trabalhadores autônomos para minimizar seus custos (SESI, 2011).

Diante do exposto, se faz necessário discutir sobre a saúde e segurança dos trabalhadores nas terceirizações. O primeiro aspecto diz respeito ao fato de a maioria das terceirizadas caracteriza-se por serem empresas de pequeno porte e por isso “[...] não investem em capacitação de pessoal e não primam pela qualidade do serviço.” (MELO; SOUTO, 2011, p. 6). Além disso, as pequenas empresas “[...] não dispõem dos conhecimentos, meios tecnológicos e recursos necessários para aplicar programas de controle dos riscos para a saúde e o meio ambiente, em particular quando operam na economia informal [...]” (ANDRADE, 2011, p.2).

Um segundo ponto refere-se à precarização social e do trabalho. Para Antunes (2007), a terceirização é vista como fonte responsável pela exclusão social e redução do trabalhador a um objeto e seu trabalho a uma mercadoria. Há um aprofundamento das desigualdades em direitos sociais e condições de trabalho, práticas de risco, excesso de jornada de trabalho, menor remuneração e perda dos direitos previdenciários. Lima (2007) critica veementemente quando esse processo é realizado por intermédio de cooperativas.

O terceiro enfoque é a grande rotatividade de mão de obra que dificulta o processo organizativo dos trabalhadores junto às entidades de classe (ANTUNES, 2007). Com isso, as categorias profissionais ficam menos organizadas e,

conseqüentemente, há um enfraquecimento do poder de barganha dos sindicatos, de tal forma que as negociações perdem seu caráter coletivo para se tornarem localizadas e individualizadas (CHERCHGLIA, 2011).

Além disso, esses trabalhadores ficam sujeitos a um aumento dos riscos de acidentes do trabalho nos postos de serviços e expostos a doenças ocupacionais que repercutem na saúde física, mental e emocional. Além disso, sofrem com o assédio moral pela prolongada e recorrente exposição a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho (BARBOSA, 2008).

Segundo Rosangela Silva Rassy, representante do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho na audiência pública do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre Terceirização em outubro de 2011, as áreas onde se encontram o maior número de trabalhadores terceirizados são a indústria de confecção, a agricultura e a construção civil (AUDIÊNCIA, 2011). Nesta mesma audiência, ela se mostrou preocupada com as obras do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), pois elas têm contribuído muito para a precarização da terceirização das mais diversas formas. Sendo que, tal situação tende a se agravar, pois futuras obras da Copa do Mundo e das Olimpíadas já estão às vistas.

Normas legais sobre SST existem no mundo jurídico brasileiro e devem ser obrigatoriamente cumpridas pelas empresas que contratam trabalhadores na modalidade de empregado. No caso das terceirizações, as empresas tomadoras de serviços se desobrigam em cumprir tais normas e as prestadoras de serviço também não as cumprem. Com a ausência de legislação que regulamente as subcontratações e com decisões do judiciário que oferecem um molde pouco consistente para limitação de tal prática, a tendência é piorar progressivamente a situação desses trabalhadores.

## **NORMAS LEGAIS ACERCA DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR (SST)**

As normas relativas à segurança e medicina no trabalho vêm sendo abordadas desde 1943, quando foi aprovado o decreto-lei nº 5.452, que instituiu a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Em 1977, a lei nº 6.514 deu nova redação a todo o capítulo V do título II da CLT, que trata desse assunto. Um ano depois, a

Portaria nº 3.214 aprovou as Normas Regulamentadoras (NR) do referido capítulo da CLT. Atualmente, existem 34 Normas (NR-1 a NR-35, sendo que a NR-27 foi revogada em 2008) que são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela CLT (MELO; SOUTO, 2011).

Essa legislação trabalhista visa garantir o direito constitucional e inalienável de um ambiente ocupacional seguro, higiênico e saudável aos trabalhadores (PADOVANI, 2011). Cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho, prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho e adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e as condições inseguras de trabalho (MELO; SOUTO, 2011).

As regras estabelecidas pela CLT, bem como a legislação trabalhista complementar, também se aplicam às empresas subcontratadas. Dessa forma, os estabelecimentos que prestam serviços devem constituir Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) em suas instalações físicas, de acordo com a graduação do risco da atividade principal e o número total de seus empregados. Bem como ter programas preventivistas, constituir Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPA) e garantir a Proteção Coletiva (EPCs) e os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) (PADOVANI, 2011).

No âmbito internacional, o Brasil compartilha com os objetivos estratégicos que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu para defender os direitos do trabalhador. Para isso, foi definido o conceito de Trabalho Decente como aquele que existe liberdade sindical com respeito ao direito de negociação coletiva e promove o emprego produtivo e de qualidade. Acrescenta-se a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, do trabalho infantil e de todas as formas de discriminação (VITAL; CONCEIÇÃO 2011).

Em 2006, o Brasil lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), que dentre outros aspectos, destacou-se o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática (VITAL; CONCEIÇÃO, 2011). Ou seja, foi dada ênfase ao exercício da responsabilidade social das empresas particulares. Essas passam a dividir a responsabilidade com o

governo, que já não consegue atender às demandas econômicas, sociais, políticas e ambientais da sociedade. Com essa parceria, é possível avançar nas políticas públicas de proteção social e do trabalho.

Recentemente, entrou em vigor no cenário nacional pelo [decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011](#) a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. Seus objetivos são a promoção da saúde, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho.

Apesar desse cuidado legal na implementação de melhores condições para o trabalhador, o Brasil ainda apresenta um quadro indesejável de acidentes e doenças no ambiente laboral. A maioria desses casos pode ser prevenida ou eliminada com a aplicação correta das medidas preventivas (ANDRADE, 2011). No estudo de Melo e Souto (2011, p. 1) sobre a análise da segurança e saúde na construção civil foram apontados como problemas ainda frequentes “[...] ambientes insalubres onde as pessoas adoecem ou morrem devido a engrenagens expostas, andaimes mal instalados, precárias instalações elétricas e processos produtivos perigosos.”

Para Arcuri (2007, p. 3), “[...] as ações de segurança e saúde do trabalhador exigem uma atuação multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial capaz de contemplar a complexidade das relações de produção, consumo, ambiente e saúde.” Esse enfoque multiprofissional deve envolver as decisões técnicas, administrativas, econômicas e operacionais, para garantir a qualidade de vida dos trabalhadores, sem tirar o foco empresarial de desenvolver competitividade com efetividade dos serviços (PADOVANI, 2011). Além disso, quando o empregador vincula a SST às ações do negócio da empresa, agrega-se valor ao negócio, contribuindo para a geração de lucro (MELO; SOUTO, 2011).

Nesse contexto, é evidente que o bom desempenho em SST é crucial para as empresas, visto que, “[...] este sistema reduz os riscos de acidentes, promove a saúde e a satisfação dos trabalhadores, melhora os resultados operacionais e a imagem da organização, criando novas oportunidades de crescimento” (OLIVEIRA, et al, 2010, p. 481). Para isso, espera-se que os setores público e privado ajam no sentido de proporcionar esse bom desempenho.

## **SOLUÇÕES PARA MINIMIZAR OS PROBLEMAS RELACIONADOS À SST NAS SUBCONTRATAÇÕES**

Para o Ministro João Oreste Dalazen, então presidente do TST, “a terceirização é um fenômeno irreversível na estrutura produtiva capitalista”, entretanto na audiência pública sobre Terceirização em outubro de 2011, ele lamentou a ausência de lei geral que discipline os limites para a terceirização e ressaltou a necessidade urgente de um marco regulatório para a matéria tanto para a administração pública, quanto para a iniciativa privada (AUDIÊNCIA, 2011).

Nesse mesmo evento, a pesquisadora da Universidade Federal da Bahia (CRH/UFBA) e do Conselho Nacional de Pesquisa (CNPq), Maria da Graça Druck ressaltou que praticamente todos os setores públicos e privados no país se utilizam da terceirização, e que não é mais possível distinguir atividade meio de atividade fim, fazendo com que a terceirização se tornasse “uma epidemia sem controle e sem limites” (AUDIÊNCIA, 2011).

Observa-se então que as terceirizações acontecem de forma desregulada e desenfreada, passando a ser um instrumento de intermediação de mão de obra. Entretanto, essa prática contraria a doutrina e jurisprudência brasileira, além de ir de encontro diretamente com os preceitos da OIT, na defesa de que o trabalho não é uma mercadoria.

Além da inércia legislativa acerca do assunto, há problemas relacionados com o desconhecimento de muitas empresas sobre a legislação de SST, de tal forma que as leis e as recomendações técnicas associadas são muitas vezes complexas e de difícil compreensão (ANDRADE, 2011). Ao mesmo tempo em que enfatizam sobremaneira o controle de riscos e pouco exigem em relação à locação de recursos, responsabilidades e comprometimento dos gestores (MELO; SOUTO, 2011).

Há também uma necessidade de se aprimorar a execução da fiscalização laboral. O número insuficiente de Auditores Fiscais do Trabalho torna as fiscalizações pouco frequentes ou mesmo inexistentes (ANDRADE, 2011). Acrescenta-se ao fato de muitos desses profissionais, mesmo com especialização na área de SST, ocupam maior parte do tempo em fiscalizações voltadas para o

recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) ou existência de carteira profissional assinada (ARCURI, 2007).

De acordo com Melo e Souto (2011), o modelo brasileiro de SST deve ser reestruturado, uma vez que não coloca a função segurança como parte integrante do negócio da empresa e não contempla todo o ciclo do empreendimento, limitando-se à fase de execução. Dessa forma, deve-se ampliar a visão essencialmente legalista e adotar um enfoque sistêmico, de tal forma que a SST seja aceita como uma atividade como qualquer outra na empresa, devendo ser parte integrante da gestão global da mesma, envolvendo todos os trabalhadores, todos os setores e todas as dimensões da empresa. Corroborando com esse entendimento, a pesquisa de Oliveira e Oliveira (2010) evidenciou que o apoio da alta direção, da área de Recursos Humanos, e a participação ativa dos colaboradores na gestão da SST são determinantes para o sucesso do referido sistema.

Para Andrade (2011) o governo poderia disponibilizar linhas de crédito especiais para as pequenas e médias empresas com intuito de adotarem as medidas preventivas de SST. Após os cálculos, observou-se que financiamentos oficiais com taxas subsidiadas para a adoção de medidas de proteção coletiva ou implantação de sistemas de gestão de SST, são menos custosos comparados com os pagamentos que a Previdência Social realiza nos casos de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

Além do apoio governamental, as empresas tomadoras de serviço, ou seja, aquelas que subcontratam e que geralmente são de grande porte, poderiam colaborar de maneira eficaz com os contratados de menor dimensão. Isso seria possível com a incorporação da SST nos processos de seleção e de gestão de contratos e o encorajamento das empresas maiores no sentido da partilha, com os respectivos contratados, dos recursos em matéria de SST, como parte integrante das relações contratuais (SESI, 2011).

O estudo de Silva e Fischer (2008) elencou incentivos governamentais para promoção da SST, são recompensas e punições que exploram as diferenças entre os desempenhos organizacionais relacionados à SST. Destacou-se como os incentivos mais promissores para influenciar a alta administração das organizações, a flexibilização das alíquotas de contribuição do seguro acidente do trabalho (SAT) seguido pela flexibilização da ocorrência das fiscalizações programadas dos



ambientes e condições de trabalho, onde se procura privilegiar ou reprimir as organizações com isenção ou priorização das fiscalizações programadas, conforme o desempenho organizacional em SST atingido num determinado período. E por último, o reconhecimento público em SST com a premiação das melhores práticas, da implementação efetiva de modelos de sistemas de gestão, de inovações ou iniciativas de destaque relacionadas à SST.

Para os mesmos autores esses incentivos governamentais são capazes de proporcionar “[...] oportunidade de cobrir lacunas deixadas pela forma tradicional de regulamentação e também a possibilidade de estimular melhorias tecnológicas e inovações de maneira muito mais eficaz que a regulamentação convencional”(SILVA; FISCHER, 2008, p. 20).

## **CONCLUSÃO**

Observa-se que urge a tomada de certas medidas para garantir ao trabalhador seu direito de laborar num lugar seguro e sem riscos para a sua saúde física e mental, sobretudo nas subcontratações. Essas são inevitáveis, na visão dos empresários, para o progresso do capitalismo, porém carecem de maior suporte legal para as suas realizações.

O cuidado com os trabalhadores nas subcontratações deve vir de ações governamentais para aprimorar a fiscalização no ambiente de trabalho, incentivar por meio de subsídios as empresas prestadoras de serviço de pequeno porte bem como premiar boas práticas em SST. Além disso, ações não governamentais vindas da própria tomadora de serviços são importantes para fazer cumprir a legislação sobre SST.

Faz-se necessário viabilizar as ações sugeridas por diversos autores, para que tanto empresas tomadoras de serviços quanto o governo tenham a responsabilidade de manter inalteradas as conquistas trabalhistas. E, como consequência, as ações de SST serão implementadas de acordo com a legislação vigente e melhores condições de vida serão proporcionadas aos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Luis. **O desafio da saúde e segurança do trabalho em pequenas empresas.** Disponível em: <<http://www.cramif.fr/pdf/th4/Salvador/posters/bresil/andrade.pdf>>. Acesso em: 01 dez 2011.

ANTUNES, Ricardo. “Dimensões da precarização estrutural do trabalho”, in DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização.** São Paulo: Boitempo, 2007.

ARCURI, Arline. A política nacional de segurança e saúde do trabalhador. **Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente**, São Paulo, v. 2, n. 4, ago. 2007. Resenha.

AUDIÊNCIA pública sobre a terceirização de mão de obra. Tribunal Superior do Trabalho 4 e 5 de outubro de 2011. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/ASCS/audiencia\\_publica/index3.html](http://www.tst.jus.br/ASCS/audiencia_publica/index3.html)>. Acesso em: 03 dez 2011.

BARBOSA, Tatiane. **Assédio Moral nas organizações:** um comprometimento à saúde do trabalhador. Rio de Janeiro: Estácio de Sá, 2008.

CHERCHGLIA, Mariangela. **Terceirização do trabalho nos serviços de saúde:** alguns aspectos conceituais, legais e pragmáticos. Disponível em: <[http://www.opas.org.br/rh/publicacoes/textos\\_apoio/pub04U3T5.pdf](http://www.opas.org.br/rh/publicacoes/textos_apoio/pub04U3T5.pdf)>. Acesso em: 07 dez 2011.

LIMA, Jacob. “O trabalho em cooperativas: dilemas e perspectivas”, in DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização.** São Paulo: Boitempo, 2007.

MELO, Maria; SOUTO, Maria. **Análise do modelo brasileiro de segurança e saúde no trabalho – o caso da construção civil.** Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal da Paraíba. Disponível em <[http://www.cramif.fr/pdf/th4/Salvador/posters/bresil/vieira\\_de\\_melo.pdf](http://www.cramif.fr/pdf/th4/Salvador/posters/bresil/vieira_de_melo.pdf)>. Acesso em: 01 dez 2011.

OLIVEIRA, Otávio; OLIVEIRA, Alessandra; ALMEIDA, Renan. Gestão da segurança e saúde no trabalho em empresas produtoras de baterias automotivas: um estudo para identificar boas práticas. **Produção**, Bauru, v. 20, n. 3, p. 481-490, jul./set. 2010.

PADOVANI, Arioaldo. **SST em serviços terceirizados de limpeza e conservação:** aspectos gerais. Disponível em: <<http://www.areaseg.com/pdf/sstemservicosterceirizados.pdf>>. Acesso em: 02 dez 2011.

SESI (Serviço Social da Indústria). Unidade de Saúde e Segurança do Trabalho. **Novas formas de relações contratuais e o respectivo significado para a Segurança e Saúde no Trabalho.** Baseado no material original produzido pela

Agência de Informação da União Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), adaptado e traduzido pelo SESI. Disponível em: <<http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>>. Acesso em: 03 dez 2011.

SILVA, Rogério; FISCHER, Frida. Incentivos Governamentais para Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho: em busca de alternativas e possibilidades. **Saúde Soc.**, São Paulo, v.17, n.4, p.11-21, 2008.

THÉBAUD-MONY Annie; DRUCK, Graça. “Terceirização: A erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil”, in DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

VITAL, Roberto; CONCEIÇÃO, Jefferson. Trabalho Decente: conceito, histórico e propostas de ações. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**, São Paulo, v.2, n.2, p. 44-68, 2011.