



FACULDADE VIASAPIENS – FVS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LUIS GUSTAVO URIAS CEZARIO

**EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS NAS
CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

Orientador(a): Prof. Me. Francisco Danilo de Souza Gomes

TIANGUÁ – CE

2025.2

LUIS GUSTAVO URIAS CEZARIO

**EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS NAS
CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

Monografia apresentada à Faculdade ViaSapiens – FVS como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Professor(a) Me. Francisco Danilo de Souza Gomes

Orientador metodológico: Professor Me. Francisco Danilo de Souza Gomes.

TIANGUÁ – CE

2025.2

FICHA CATALOGRÁFICA

Após a realização de todos os tramites legais e concedida a liberação pelo professor metodológico, a ficha catalográfica poderá ser gerada através do seguinte site:

<https://site.faculdadeviasapiens.com.br/fichacatalografica/ficha.php>

FACULDADE VIASAPIENS – FVS
 ATA DE DEFESA DE MONOGRAFIA DO CURSO DE DIREITO

Em 15 de dezembro de 2025, às 16h30min, no Auditório 01 da Faculdade ViaSapiens, de modo presencial, compareceram para a **DEFESA PÚBLICA DE MONOGRAFIA** do curso de graduação Direito, requisito obrigatório para a obtenção da aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II, o (a) aluno (a): **LUIS GUSTAVO URIAS CEZARIO**, tendo como título do Trabalho **“EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS NAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR”**, e os professores que constituíram a Banca Examinadora:

- a) Professor-orientador: Prof. Me. Francisco Danilo de Souza Gomes;
- b) Professora-examinadora: Profa. Esp. Yara Cavalcante da Silva;
- c) Professor-examinador: Prof. Esp. Daniel de Vasconcelos Mello.

Após a apresentação da Monografia e as observações dos membros da banca avaliadora, ficou definido que o trabalho foi Aprovado , com média 10 , (Des), a partir das seguintes notas:

EXAMINADOR(A)	NOTA	VISTO
Prof. Me. Francisco Danilo de Souza Gomes	10,0	<i>Francisco Danilo de Souza Gomes</i>
Profa. Esp. Yara Cavalcante da Silva	10,0	<i>Yara Cavalcante da Silva</i>
Prof. Esp. Daniel de Vasconcelos Mello	10,0	<i>Daniel de Vasconcelos Mello</i>

Eu, Francisco Danilo de Souza Gomes, professor-orientador, lavrei a presente ata, que segue assinada por mim e pelos demais membros da Banca Examinadora.

Reformulações:

- Não.
- Sugeridas
- Exigidas

Francisco Danilo de Souza Gomes
 Professor Me. Francisco Danilo de Souza Gomes
 Orientador

Yara Cavalcante da Silva
 Professora Esp. Yara Cavalcante da Silva
 Examinadora

Daniel de Vasconcelos Mello
 Professor Esp. Daniel de Vasconcelos Mello
 Examinador

Luis Gustavo Urias Cezario
 LUIS GUSTAVO URIAS CEZARIO
 Aluno

Dedico este estudo monográfico à minha família e aos amigos, pelo apoio incondicional e incentivo recebidos durante toda a jornada acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de expressar minha gratidão a Deus por ter me proporcionado a perseverança necessária para trilhar esta jornada acadêmica, concedendo-me serenidade e coragem para entender as circunstâncias e direcionar minhas energias para superar os obstáculos.

Aos meus pais, Osvaldo Vieira Cezario e Maria Aparecida Urias dos Santos, irmãos, Emanuel Matheus Urias Cezario e Joana Sofia Urias de Oliveira, e tios, Benedita Urias dos Santos e Wellington Urias dos Santos, dedico essa conquista pelo seu apoio e alicerce inabalável. O suporte incondicional, o afeto e os esforços realizados por vocês foram essenciais para que eu pudesse concentrar-me nessa fase significativa da minha vida. Por causa disso, dedico a vocês cada etapa desta conquista.

Ao meu orientador, Prof. Me. Francisco Danilo de Souza Gomes, pela paciência, sabedoria e condução precisa durante a elaboração deste trabalho. Suas orientações foram essenciais não apenas para o desenvolvimento técnico desta pesquisa, mas também para o meu crescimento enquanto futuro operador do Direito.

Aos meus amigos, pela parceria, pelas trocas de conhecimento e pelos momentos de descontração que tornaram a caminhada mais leve. Agradeço pelo incentivo mútuo que foi de suma importância para que chegasse a esse momento.

Por fim, a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste estudo, seja através de uma palavra de incentivo ou do compartilhamento de materiais.

“É preciso imaginar Sísifo Feliz.”

- Albert Camus

RESUMO

Este estudo examina os impactos da terceirização nas condições de saúde e segurança no trabalho, considerando o contexto da expansão possibilitada pelas Leis n.º 13.429/2017 (lei da terceirização) e 13.467/2017 (reforma trabalhista). O problema de pesquisa investiga como essa flexibilização afeta a integridade física dos trabalhadores e a responsabilização das empresas. O objetivo geral é avaliar se o modelo jurídico atual oferece garantias adequadas para a proteção dos trabalhadores terceirizados. Para isso, empregou-se a metodologia de pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa e método dedutivo. Os resultados indicam que a terceirização, ao dividir a gestão da segurança e incentivar a rotatividade, está relacionada a altos índices de precarização e doenças ocupacionais, demonstrando a deterioração da relação de trabalho. Conclui-se que, apesar das leis em vigor, a proteção efetiva é insuficiente. É necessária uma interpretação jurídica que coloque a dignidade humana em primeiro lugar e exija maior rigor na fiscalização, além da responsabilidade solidária das tomadoras de serviço na prevenção de acidentes de trabalho.

Palavras-chave: Terceirização; Saúde; Segurança; Precarização; Trabalho.

ABSTRACT

This study examines the impacts of outsourcing on occupational health and safety conditions, considering the context of the expansion enabled by Laws No. 13,429/2017 (Outsourcing Law) and 13,467/2017 (Labor Reform). The research problem investigates how this flexibilization affects the physical integrity of workers and corporate liability. The general objective is to evaluate whether the current legal model offers adequate guarantees for the protection of outsourced workers. For this purpose, a bibliographic and documentary research methodology was employed, with a qualitative approach and deductive method. The results indicate that outsourcing, by fragmenting safety management and encouraging turnover, is related to high rates of precariousness and occupational diseases, demonstrating the deterioration of the employment relationship. It is concluded that, despite the laws in force, effective protection is insufficient. A legal interpretation that places human dignity first and requires greater rigor in inspection, as well as the joint and several liability of contracting companies in the prevention of workplace accidents, is necessary.

Keywords: Outsourcing; Health; Safety; Precariousness; Labor.

LISTA DE SIGLAS

ACT – Acordo de Cooperação Técnica;

ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental;

ARE – Agravo em Recurso Extraordinário;

CC – Código Civil;

CF – Constituição Federal;

CF/88 – Constituição Federal de 1988;

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas;

CP – Código Penal;

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;

EC – Emenda Constitucional;

EPI – Equipamento de Proteção Individual;

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;

LEF – Lei de Executivos Fiscais;

LRF – Lei de Responsabilidade Fiscal;

MP – Ministério Público;

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego;

NR – Norma Regulamentadora;

OIT – Organização Internacional do Trabalho;

OS – Organização Sindical;

PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional;

RE – Recurso Extraordinário;

RO – Recurso Ordinário;

SINSAÚDE - Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviços de Saúde;

STF – Supremo Tribunal Federal;

SUS – Sistema Único de Saúde;

TRT – Tribunal Regional do Trabalho;

TST – Tribunal Superior do Trabalho;

UFBA – Universidade Federal da Bahia;

VT – Vara do Trabalho.

SUMÁRIO

1. A ETIMOLOGIA DO TRABALHO	14
1.1. ORIGEM E DESENVOLVIMENTO ETIMOLÓGICO DA PALAVRA TRABALHO	14
1.2. A ORIGEM DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO	15
1.3. O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE	17
2. A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS NO TRABALHADOR COMO INDIVÍDUO	23
2.1. A PERDA DA IDENTIDADE PROFISSIONAL E OS IMPACTOS EMOCIONAIS GERADOS NO TRABALHADOR	23
2.2. A PRECARIZAÇÃO NAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR	24
2.3. A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA	27
3. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	32
3.1. A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA: ANÁLISE DE CASO CONCRETO E O PREJUÍZO À RECLAMANTE	32
3.2. A ATUAÇÃO DIRETA DO TOMADOR DE SERVIÇO E A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO: ANÁLISE DE CASO CONCRETO ENVOLVENDO EQUIPE DE LIMPEZA TERCEIRIZADA	34
3.3. A EVOLUÇÃO DO PENSAMENTO: ANÁLISE ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES-FIM	36
3.4. A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: ESTUDO DE CASO NA UFBA (UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA):	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS	42

INTRODUÇÃO

A dinâmica das relações de trabalho atuais tem sofrido mudanças significativas, motivadas pela necessidade das empresas de permanecerem competitivas em um mercado global. Nesse cenário, a terceirização emergiu como uma tática de gestão empresarial voltada para a descentralização da produção, possibilitando que as empresas concentrem-se em suas atividades principais ao delegar serviços secundários a terceiros. Contudo, o que a princípio era visto como um instrumento de especialização e eficiência passou a ser alvo de intensos debates jurídicos e sociais, principalmente no que diz respeito aos efeitos diretos na vida profissional e na dignidade humana.

Na última década, houve mudanças importantes na regulamentação da terceirização no ordenamento jurídico brasileiro. Antes restrita pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a prática foi expandida pelas Leis 13.429 e 13.467, respectivamente, ambas são conhecidas popularmente como lei da terceirização e reforma trabalhista, datadas do ano de 2017. Essas leis possibilitaram a terceirização sem restrições, até mesmo nas atividades principais das empresas, modificando significativamente o equilíbrio de forças entre capital e trabalho. Essa flexibilização gerou preocupações imediatas em relação à deterioração das relações de trabalho e à diminuição da responsabilidade dos empregadores, resultando em um ambiente de insegurança jurídica e fática para os trabalhadores.

A terceirização se mostra como um ponto crítico, especialmente no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho. Dados estatísticos e pesquisas doutrinárias apontam uma relação alarmante entre a terceirização e o crescimento dos índices de acidentes de trabalho, doenças profissionais e óbitos. A divisão da administração da segurança, a elevada rotatividade de trabalhadores e a formação frequentemente inadequada oferecida pelas empresas prestadoras de serviços contribuem para um cenário favorável ao infortúnio no trabalho. Dessa forma, a garantia constitucional da saúde do trabalhador, considerada um direito fundamental, entra em conflito com a estratégia de diminuição de custos operacionais, demandando uma avaliação detalhada sobre a efetividade das normas de proteção nesse contexto.

Com base no que foi apresentado, estabelece-se o problema de pesquisa que orienta este estudo: como a ampliação da terceirização, consolidada pela legislação recente, afeta as condições de saúde e segurança do trabalhador, e quais são os mecanismos de responsabilização para garantir a proteção efetiva desses indivíduos? A problematização busca entender se a flexibilização resultante da reforma trabalhista afetou os padrões mínimos civilizatórios de segurança no trabalho.

O objetivo principal deste estudo é avaliar os impactos da terceirização nas condições

de saúde e segurança no ambiente de trabalho, examinando se o modelo jurídico vigente proporciona garantias adequadas para a proteção da integridade física e mental dos trabalhadores terceirizados.

Para atingir os objetivos deste estudo, a metodologia empregada baseia-se na pesquisa bibliográfica e documental, de caráter qualitativo. Doutrinas especializadas, legislação trabalhista atual, decisões dos tribunais superiores e dados estatísticos oficiais sobre acidentes de trabalho foram analisados. O método de abordagem é o dedutivo, começando com as premissas gerais do Direito do Trabalho e dos Direitos Fundamentais para analisar as situações específicas resultantes da relação triangular da terceirização.

Os resultados iniciais sugerem que, apesar de a terceirização ser uma característica inevitável do modelo econômico atual, ela impõe um ônus desproporcional ao trabalhador terceirizado, que enfrenta mais riscos e recebe menos proteção preventiva em comparação com os funcionários diretos. O valor acadêmico e social deste estudo está em estimular a discussão sobre a urgência de uma supervisão mais rigorosa e de uma interpretação jurisprudencial que coloque a dignidade humana acima dos interesses meramente econômicos, chamando a atenção para os custos sociais da desvalorização do trabalho.

A razão para a escolha do tema baseia-se na sua importância social e jurídica. Socialmente, é justificado pela necessidade de proteção à vida e à integridade de milhões de brasileiros que trabalham sob esse regime contratual. Juridicamente, o assunto é relevante em razão das frequentes lides ocorridas nos tribunais que buscam a responsabilidade solidária e/ou subsidiária das empresas contratantes de serviços em situações de acidentes, o que torna essencial a análise das normas de segurança à luz da nova legislação.

Este artigo é dividido em cinco seções. A primeira seção consiste nesta introdução, que contextualiza o tema e os objetivos da pesquisa. A segunda concentra-se na contextualização histórica e conceitual da terceirização, discutindo seu desenvolvimento legislativo e os fundamentos que a orientam. A terceira seção examina as normas de saúde e segurança do trabalho que se aplicam aos trabalhadores terceirizados, enfatizando as responsabilidades das empresas prestadoras e tomadoras de serviço. A quarta seção aborda os efeitos práticos da terceirização, concentrando-se na deterioração das condições de trabalho e na responsabilização civil e trabalhista. Por fim, a quinta seção traz as considerações finais, resumindo os resultados do estudo e sugerindo reflexões sobre o futuro da proteção trabalhista no âmbito da terceirização.

1. A ETIMOLOGIA DO TRABALHO

1.1. ORIGEM E DESENVOLVIMENTO ETIMOLÓGICO DA PALAVRA TRABALHO

O trabalho humano é uma atividade complexa, multifacetada, polissêmica, que não apenas permite, mas exige diferentes olhares para sua compreensão (Coutinho, 2009). Entende-se, portanto, que o ato de trabalhar é uma atividade humana complexa, individual ou coletiva destinada a determinado fim.

Em sua origem, o trabalho era associado a uma atividade exclusivamente física, que se caracteriza por ser o esforço necessário que resultará no sustento e na satisfação de suas atividades vitais, não sendo socialmente valorizado. (Bock, 2006).

Observa-se tal conotação negativa ao estudar a origem etimológica da palavra trabalho, vindo ela do latim *tripalium* (três + *palium*), sendo este um instrumento utilizado para punir os cavalos que traziam dificuldade ao labor dos ferreiros ao não se deixarem ferrar, ou seja, *tripaliare* (trabalhar) significava torturar com o tripalium. (Silva, 2015)

Não obstante, a palavra labor, utilizada como sinônimo de trabalho, advém do latim e do inglês *labor*, o grego *ponos*, e do alemão *arbeit*, tendo como significado dor e esforço, podendo esta ser utilizada para se referir às dores advindas do parto. (Silva, 2015)

Percebe-se, portanto, que o trabalho está intrinsecamente ligado a uma atividade penosa e árdua, onde ao se utiliza do esforço físico para obter o mínimo existencial, capaz de gerar o próprio sustento.

No sistema capitalista, o trabalho deixa de hominizar e passa a alienar o homem, pois o produto gerado pela sua própria força se torna algo estranho ao trabalhador, dessa forma, modificando a visão de liberdade que o homem possui, já que vende seu poder de trabalho em troca do próprio sustento. (Marx, 1983).

A visão pessimista do ato de trabalhar, pode ser vista como uma herança ocidental, visto que no Japão, o termo *hataraku*, utilizado para se referir a esta prática, é entendido como “trabalhar e dar conforto ao próximo”, apresentando assim um sentido digno e positivo a tal atividade. (Silva, 2015)

Pode-se dividir a estrutura do trabalho em três características: 1. Significado; 2. Orientação; 3. Coerência. O primeiro se refere às orientações que a pessoa tem de sua própria atividade, atribuindo a ela determinado valor. O segundo pode se referir ao desejo, a missão, qual recompensa o indivíduo busca e por meio de quais ações pretende alcançar. Já a terceira

característica é o equilíbrio gerado entre a sua relação pessoal e seu trabalho. (Morin, 2001)

Na contemporaneidade, quando se utiliza a palavra “trabalho”, entende-se que se refere a uma atividade profissional, esta que pode ou não ser remunerada, tendo por objetivo uma finalidade específica (Neves; Nascimento; Felix Jr; Silva; Andrade, 2018).

Pode-se compreender o trabalho como uma relação de conflito, afetando o indivíduo, as outras pessoas e a própria realidade em si (Fernandes; Gedrad; Vieira, 2023; Lhuillier, 2013). Ou através de uma visão dualista, é possível observar duas óticas, sendo a primeira delas uma forma de obtenção de renda, visando a própria subsistência, já a outra visão está vinculada à realização pessoal sendo uma forma de estabelecer contatos interpessoais, afetando o indivíduo, as outras pessoas e a própria realidade em si (Fernandes; Gedrad; Vieira, 2023; Soares, 1992)

Ao se analisar o Dicionário Aurélio, e buscar o que é “trabalho”, tem-se a seguinte resposta: “treinar ou exercitar para melhorar ou desenvolver; causar preocupação ou aflição; fazer algum trabalho ou tarefa; formar ideias ou fazer reflexões; estar em funcionamento; fazer esforço para algo; exercer uma atividade profissional”. (Ferreira, 2017).

Percebe-se que pelos termos utilizados para trazer significado a essas palavras, o vocábulo trabalho ainda carrega uma conotação por vezes penosa, já que historicamente, este era o objetivo que tal atividade tinha a propor, uma forma de punição aos indivíduos.

Ou seja, a etimologia da palavra, advém da historicidade, sendo necessário observar a época e a cultura, para dessa forma, compreender como o sujeito ou grupo se liga a esta atividade (Sachuk; Araújo, 2007). Uma simples observação que pode constatar esse fato, é a forma como cada parte do mundo observa o ato de trabalhar, sendo para o ocidente algo penoso, e para o oriente uma forma de dignificar o homem, além disso, percebe-se a forma como tais visões mudam ao longo dos anos, a depender da cultura, sistema econômico ou políticas adotadas por cada país.

1.2. A ORIGEM DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO

Percebe-se que a origem do trabalho vem de diferentes povos, no entanto, com o passar dos anos, novas modalidades surgiram, sendo uma delas a terceirização, esta que surgiu na França, no início do século XIX (dezenove), sob a figura do *tâcheron* ou subcontratante. Com o surgimento desse indivíduo, se desenvolveu da *marchandage*, caracterizada pela locação da força de trabalho, prática conhecida atualmente como terceirização. (Harison, 1997; Maeda, 2016)

A figura do *marchandage* foi extinta da sociedade francesa no ano de 1848 (mil oitocentos e quarenta e oito), mas a sua forma coletiva, conhecida como *marchandage collectif*, teve estímulo de diversas pessoas da época, sendo vista como uma forma de organização do trabalho. Dessa forma, em 1911 (mil novecentos e onze), esta prática foi abolida no país, após diversos debates e greves, tendo como principal contraste o aumento da produtividade em contraponto às péssimas condições às quais os trabalhadores subcontratados estavam expostos. (Harison, 1997; Maeda, 2016)

Conclui-se, portanto, que mesmo com as conquistas sindicais ao longo do período da revolução, a prática da terceirização continuou presente por um longo período de tempo, se mantendo assim, como uma forma de superexploração da força de trabalho.

Atualmente, a terceirização pode ser compreendida como uma técnica gerencial, buscando aprimorar a produção, transferindo a terceiros a execução de tarefas que antes eram destinadas exclusivamente ao quadro de funcionários fixos de determinada empresa, sendo aplicada inicialmente em empresas privadas, no entanto, tal prática avançou de tal forma que foi capaz de alcançar os mais diversos setores da administração pública. (Kian, 2006).

Ressalta-se ainda, que esta prática não se enquadra como a simples ação de transferir uma atividade a terceiro, que antes não se enquadrava no quadro de funcionários da organização, ela abrange todo o processo de contratação de indivíduos através de uma empresa interposta, objetivando com isso, a redução dos custos. (Marcelino, 2013, p. 50)

[...] todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas.

No Brasil, a terceirização teve sua origem no trabalho rural, se desenvolvendo através do “gato”, termo utilizado para se referir à prática sazonal do plantio, ou seja, a depender da época do ano o indivíduo desempenha uma função na agricultura, essa prática está presente até os dias de hoje (Druck; Sena; Pinto; Araújo, 2018)

Com o avançar dos anos o modelo acabou sendo adotado pelo setor público do país, através do Decreto-Lei n. 200/1967, que versava sobre a administração pública da União, introduzindo com isso, a descentralização administrativa, sendo uma forma de afastar o trabalhador daquele para quem ele prestava serviços, no caso, o Estado. (Maeda, 2016)

Pode-se observar tal decisão, através da leitura do artigo 10 do Decreto supracitado:

Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente

descentralizada.

§ 1º A descentralização será posta em prática em três planos principais:

[...]

da Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões.

Atualmente, a terceirização é uma atividade central no ramo econômico brasileiro, graças à sua abrangência e flexibilidade, como destaca Araújo (2001, p. 56):

De peça acessória, periférica, complementar na arquitetura produtiva, ela se transforma em elemento central, em condição de flexibilidade, portanto, fundamental do ponto de vista da produtividade e da competitividade das empresas. Segundo documento do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1993), o que marca a terceirização atual é o ritmo veloz com que tem sido introduzida, a sua abrangência e o fato de estar invadindo a própria cadeia produtiva.

Com isso, é possível perceber o avanço da terceirização ao longo dos anos, se caracterizando como um fenômeno que esteve presente ao longo da história, sendo uma prática que se originou na Europa e hoje é capaz de afetar os mais diversos trabalhadores brasileiros, independente do setor ao qual pertençam, sendo ele privado ou público.

1.3. O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

A República Federativa do Brasil, através da CF/88, traz em seu artigo 1º (primeiro), inciso III, o princípio da dignidade da pessoa humana como base fundamental para o ordenamento jurídico do país (Brasil, 1988). Pois, a dignidade constitui uma qualidade intrínseca da pessoa humana, tornando-a merecedora de respeito incondicional por parte do Estado e da sociedade (Sarlet, 1988; Ribeiro; Maciel, 2022).

A ligação entre o trabalho e dignidade humana está presente ao longo da história, tendo seu marco popular a Revolução Industrial, onde surgiram novas classes de operários, estes classificados como proletários, e juntamente com a ascensão dessa nova espécie de trabalhador houve a degradação do meio ambiente de trabalho, onde os trabalhadores eram submetidos a jornadas de trabalho exaustivas e locais insalubres. (Silva, 2015).

Com o desenvolvimento tecnológico alçado pela revolução industrial, ocorreu o crescimento dos problemas sofridos pela classe operária, como os doentes, mutilados, viúvas, além do considerável crescimento da miséria, tendo como principais vítimas a população de baixo poder econômico. Acreditava-se que o crescente avanço da economia e tecnologia seria a salvação para combater os problemas sociais e de saúde que assolavam a sociedade na época, e que os recursos, vistos como infinitos, tornariam a natureza subjugada pelo homem (Silva,

2015).

Com o passar dos anos pode-se perceber o equivocado pensamento da época, no entanto, não se pode ignorar os benefícios que este período tão importante para a história da humanidade trouxe para a vida em sociedade. Os avanços da tecnologia possibilitaram o surgimento de diversas cidades e indústrias, inovando os processos produtivos, ao incrementar novas bases materiais de produção, gestão e organização no trabalho. Além disso, a conjuntura social moderna passou a se atentar à questão da dignidade humana de todos os envolvidos no âmbito do trabalho (Silva, 2015).

No que se refere ao direito trabalhista brasileiro, diferente de outros países, não existe um rol expresso que trata sobre os direitos de personalidade do trabalhador, dessa forma, a ausência de tais normas faz com que os enunciados normativos sejam examinados de determinada perspectiva, com foco na proteção à sua dignidade e nos direitos que o assistem (Wanderley, 2009).

Existem duas concepções distintas acerca da concepção da proteção à dignidade da pessoa humana: A primeira se diferencia pelo seu individualismo, onde cada indivíduo é capaz de se conectar de forma isolada, já a segunda é uma concepção específica, na qual é objetivada a espécie, sendo o seu referencial a humanidade, não o ser humano em si, dessa forma, busca proteger o indivíduo de si próprio (Wanderley, 2009)

Como citado anteriormente, a Constituição Federal de 1988 elevou a condição de dignidade da pessoa humana a um direito fundamental, sendo um claro exemplo disso, as garantias que esta mesma Constituição em seu artigo 7º (sétimo) trouxe como forma de proteger o trabalhador e concretizar este princípio, sendo alguns deles: salário mínimo capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família; Irredutibilidade salarial; Segurança e higiene no trabalho; Proteção contra dispensa arbitrária (Brasil, 1988).

Percebe-se que deve se buscar formas de garantir ao indivíduo o direito de alcançar, através da sua força de trabalho, maneiras de garantir os recursos necessários e indispensáveis, capazes de garantir uma vida digna, já que o objetivo da legislação trabalhista brasileira é melhorar as condições de vida do trabalhador, fixando assim, um patamar mínimo civilizatório, ligado a qualquer trabalhador, independente de sua condição (Miraglia, 2009).

Para garantir a dignidade do trabalhador, faz-se necessário a proteção ao ambiente de trabalho, este garantido pela CF/88, em seu artigo 225 (duzentos e vinte e cinco) *caput*, sendo um dever do Poder Público e da coletividade preservá-lo, de modo a garantir um local equilibrado, essencial à qualidade de vida. (Brasil, 1988)

O ato de proteger este ambiente, está intrinsecamente ligado à defesa da humanização

do trabalho, onde objetiva-se o bem-estar, a dignidade e a identidade do trabalhador que oferece sua mão de obra, em oposição às simples concepções econômicas, estas que ao longo da história causaram impactos diretos à vida destes indivíduos (Silva, 2015).

No momento que este ambiente destinado às atividades laborais não se encontra nas condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do indivíduo, ocorre uma lesão ao meio ambiente de trabalho, podendo ser externa ou interna, decorrentes de outros empreendimentos. Com isso, apresenta-se a noção de responsabilidade sobre os danos, pois os danos sofridos ao ambiente de trabalho não se limitam ao local onde o trabalhador desempenha sua função, mas sim, a coletividade e a natureza, podendo ter consequências, por vezes, irreversíveis (Silva, 2018).

Percebe-se que o meio ambiente em si, no sentido de natural, está ligado com o meio ambiente de trabalho, e um pode impactar diretamente no outro, ferindo assim o trabalhador que necessita desempenhar sua função para garantir seu sustento, esta análise torna-se possível ao analisar o artigo 200 (duzentos), inciso VIII, da Constituição Federal de 1988, que trata sobre as competências do Sistema Único de Saúde (SUS), onde o artigo supracitado informa a necessidade de proteção ao meio ambiente, neste compreendido o do trabalho (Brasil, 1988)

Com uma breve análise do tema tratado, percebe-se a importância que um bom ambiente de trabalho é capaz de proporcionar a saúde e segurança do trabalhador, tornando o ato de trabalhar cada vez mais digno, no entanto, faz-se necessário questionar as formas que o Estado brasileiro se propõe a fazer para manter este ambiente protegido.

Analisando os códigos jurídicos brasileiros que servem de alicerce para os direitos trabalhistas que protegem os indivíduos que se utilizam de sua força de trabalho para prestar serviços à sociedade, é possível perceber a importância da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), código este que através de um rol taxativos e exemplificativos, busca manter a dignidade do trabalhador no ambiente de trabalho, tendo como objetivo equiparar a relação entre empregador e empregado (Brasil, 1943).

Visando tornar a CLT algo cada vez mais completo, surgem as Normas Regulamentadoras (NRs), figura essa, segundo o próprio MTE em publicação ocorrida no ano de 2020, trata-se de disposições complementares que abordam obrigações, direitos e deveres que devem ser cumpridos tanto pelo empregado quanto pelo empregador, visando tornar o ambiente de trabalho um local seguro, tanto para o indivíduo em si, como para o coletivo, evitando acidentes e doenças no habitat laboral. (MTE, 2020).

Com o exposto, algumas NRs¹ serão objeto de comentário da presente pesquisa, iniciando pela de número 6 (seis), que trata sobre a necessidade de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), a presente norma busca dispor acerca do fornecimento e uso dos equipamentos, obrigações que devem ser cumpridas pelos empregados e trabalhadores, além do cadastro e fabricação dos objetos. Ou seja, tal norma tem por objetivo garantir a segurança do trabalhador, através do fornecimento de aparatos que deem suporte ao indivíduo em sua atividade laboral. (Brasil, 1978).

A Norma Regulamentadora número 7 (sete), trata sobre o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), tem por objetivo a saúde do trabalhador, não se condicionando a outros requisitos como atividades, equipamentos e setores econômicos, estabelecendo parâmetros básicos para a realização de exames médicos ocupacionais, preservando assim a saúde dos trabalhadores (Brasil, 1978).

A NR número 15 (quinze) busca abordar as atividades e operações insalubres, ou seja, quais ações laborais geram o direito ao adicional de insalubridade aos trabalhadores, definindo os limites de tolerância ao qual os indivíduos estão expostos a agentes físicos, químicos e biológicos ou listando situações onde este direito pode ser definido de forma qualitativa (Brasil, 1978).

Citando uma última Norma Regulamentadora, temos a de número 17 (dezessete), esta que busca tratar sobre a ergonomia, estabelecendo parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, ou seja, busca proteger e entender os processos cognitivos e psicológicos ao qual os indivíduos estão expostos no ambiente de trabalho (Brasil, 1978).

Como consequência ao descumprimento das Normas Regulamentadoras, foi implementada a NR de número 28 (vinte e oito), que aborda a fiscalização e penalidade ao descumprimento destas determinações, onde determina-se o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, podendo se estender até 120 (cento e vinte dias) para a empresa se adequar às normas, após isso é estabelecido multa, proporcional ao número de empregados, ou interdição do local, se identificado riscos à integridade física dos trabalhadores. Além disso, as consequências podem se estender ao âmbito criminal e cível (Brasil, 1978).

Como visto anteriormente o meio ambiente de trabalho é um importante fator para manter a dignidade do trabalhador e empregado, no entanto existem outros fatos que acarretam

¹ O conteúdo pode ser acessado na íntegra através do seguinte link: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>

a violação dessa dignidade, podendo ser citados o trabalho análogo à escravidão, o assédio moral e a discriminação.

A prática e consequências ao trabalho análogo à escravidão podem ser encontradas no CP brasileiro, em seu artigo 149, caput, onde traz em seu texto a seguinte mensagem:

“Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto”. (Brasil, 1940)

Quem pratica este crime está sujeito a sofrer consequências como a reclusão de dois a oito anos, bem como o pagamento de multa, além de uma pena correspondente à violência cometida. (Brasil, 1940)

O assédio moral é toda conduta que pode ser praticada pelo chefe, superior hierárquico, empregador, e/ou colegas de trabalho, tornando um ambiente hostil e repulsivo, por meio de ações que aflijam a moral do indivíduo, sem qualquer motivo, acarretando danos à saúde física e psicológica do trabalhador (Gitelman, 2020).

Este tipo de ação pode acarretar o direito a rescisão indireta por parte do empregado, conforme o artigo 483 (quatrocentos e oitenta e três) da CLT, quando o superior hierárquico age com rigor excessivo ou este não cumpre com as obrigações previstas em contrato, situações essas que se encaixam na prática descrita acima. (Brasil, 1943).

Outra forma de penalizar o agressor pode ocorrer por meio do CC em seu artigo 932 (novecentos e trinta e dois), que aborda aqueles responsáveis pela reparação civil, sendo o empregado ou comitente, responsável por seus empregados no exercício do trabalho atribuídos a ele, ou em razão dele. (Brasil, 2002).

E por último a discriminação, esta prática é abordada de forma implícita na Consolidação das Leis Trabalhistas em alguns de seus artigos, sendo o primeiro citado o 5º (quinto), que afirma que todo trabalho de igual valor receberá salário correspondente, independente de sexo. O artigo 461 (quatrocentos e sessenta e um) abrange a proibição de distinção para trabalhos de igual valor, acrescentando ainda, etnia, nacionalidade ou idade (Brasil, 1943).

Além disso a Lei nº 9.029/1995, proíbe a apresentação de atestado de gravidez e esterilização, e outras práticas que possam se enquadrar em discriminação, para efeitos admissionais ou de permanência no trabalho (Brasil, 1995). Percebe-se, portanto, que com o passar dos anos, cresceu a preocupação da jurisprudência brasileira, em manter a dignidade do

trabalhador.

Um elemento importante que deve ser debatido quando o assunto é dignidade do trabalhador, é o trabalho decente, este conceito foi formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 1999 (mil novecentos e noventa e nove), tendo como objetivo a promoção de oportunidades, para que tanto homens como mulheres possam gozar de um trabalho produtivo e de qualidade, estes que devem ocorrer em situação de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, pois dessa forma será possível reduzir as desigualdades sociais. (Melo, 2022)

Ressalta-se que a OIT, traz algumas dimensões para garantir o trabalho decente, sendo elas:

Oportunidade de emprego; Rendimentos adequados e trabalhos produtivos; Combinação entre trabalho, vida pessoal e familiar; Estabilidade e segurança no trabalho; Jornada de Trabalho decente; Igualdade de oportunidades e tratamentos no emprego; Seguridade social; Ambiente de trabalho seguro; Diálogo social e representação de trabalhadores e empregados. Mas mesmo com tais requisitos para garantir a dignidade do trabalhador, lacunas na legislação ainda se encontram presentes, além de déficits na geração de emprego e renda, escassez de cobertura no que se refere a proteção social e limitações à negociação coletiva (Melo, 2022).

O trabalho é uma prática complexa, multifacetada e polissêmica, presente de forma fundamental na vida do ser humano, no entanto, com o passar dos anos ele se apresenta de forma diferente, configurando um cenário de precarização e incerteza, para com os indivíduos que se utilizam da sua força de trabalho em troca do próprio sustento (Fernandes; Gedrat; Vieira, 2023).

Com a análise dos elementos supracitados, pode-se perceber a busca pela proteção do trabalhador, não somente pelo Estado brasileiro, mas sim em âmbito internacional, sendo um objetivo comum entre ambos a busca pela dignidade desses indivíduos, através da proteção de seu ambiente de trabalho, garantido assim, a sua saúde e segurança, através dos mais diversos ordenamentos jurídicos adotados pelo país.

2. A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS NO TRABALHADOR COMO INDIVÍDUO

2.1. A PERDA DA IDENTIDADE PROFISSIONAL E OS IMPACTOS EMOCIONAIS GERADOS NO TRABALHADOR

O trabalho terceirizado no Brasil tem sofrido um grande aumento, essa modalidade ocorre quando a empresa-mãe (tomadora), se beneficia da mão de obra, mas não cria vínculo com o trabalhador, pois o vínculo empregatício se estabelece entre a terceirizada e o trabalhador (Amarante, 2017). E por este motivo, esse tipo de relação empregatícia afeta o trabalhador nos mais diversos âmbitos, seja pessoal ou profissional.

O simples ato de transferir a terceiros determinadas atividades, é uma prática comum utilizada por grandes conglomerados visando reduzir custos. Ao se utilizar desses meios, essas empresas contratam pessoas, estas que podem ser físicas ou jurídicas, para lidar com o processo produtivo cedido pela empresa mãe, com isso ela busca se eximir da contratação de novos trabalhadores (Gaia, 2018).

Ressalta-se que a responsabilidade por esta relação de emprego é da empresa terceirizada, no entanto, a tomadora do serviço não pode se eximir de seus encargos, pois o próprio ordenamento jurídico brasileiro, na lei 13.429/2017, que versa sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e das relações de trabalho da empresa de prestação de serviço a terceiros, informa que a contratante deve garantir condições de salubridade, segurança e higiene aos funcionários, salientando, ainda, que o tratamento recebido pelos funcionários contratados diretamente pela empresa mãe, devem ser estendidos aos terceirizados (Brasil, 2017).

Percebe-se que mesmo estando prestando serviços a outra instituição, ainda é de suma importância a presença da empresa prestadora de serviço, para que dessa forma seja possível garantir danos mínimos à saúde dos seus funcionários, pois os impactos causados pelas más condições de trabalho podem ser agravados com o decorrer do tempo, podendo causar danos permanentes, seja a saúde física ou psicológica, desses indivíduos que oferecem sua força de trabalho para as mais diversas organizações

Ou seja, a manutenção pela saúde e segurança do trabalhador deve alcançar não apenas o empregador formal, aquele de que o trabalhador mantém relação de emprego subordinada, mas sobretudo ao tomador do serviço, pois é ele o beneficiário da força de trabalho envolvida na produção de bens e serviços (Gaia, 2018)

Mas o que seria a relação de emprego subordinada? É o estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, onde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. (Coulin, Catharino, 1965).

No entanto, mesmo presente a subordinação, por vezes o trabalhador acaba por sofrer com perda de identidade, fruto da dissociação entre a relação econômica de trabalho e a relação justrabalhista, que é firmada com a empresa interposta, ou seja, insere-se um indivíduo dentro de um ambiente de trabalho pertencente ao tomador, mesmo que este não assuma os laços trabalhistas. (Alvarenga, 2016; Coutinho, 2015; Delgado, 2001).

Percebe-se então uma dupla exploração sofrida pelo empregado, trazendo consigo desajustes aos objetivos que sempre foram tutelados e redistribuídos pela legislação trabalhista. (Alvarenga, 2016; Delgado 2001)

Outro ponto é a marginalização sofrida pelo trabalhador terceirizado, que por não se enquadrar na estrutura da empresa tomadora do serviço, fica impedido de ascender dentro do ambiente de trabalho, sendo somente um meio de aumentar o lucro sem que tire proveito de um benefício real para consigo. (Alvarenga, 2016; Silva, 2015).

Tal situação afeta diretamente seu psicológico, já que ele tem suas expectativas de crescimento totalmente paralisadas, sendo vistos como substituíveis, além do fato de não possuírem os mesmos benefícios que os funcionários diretos do tomador possuem. (Alvarenga, 2016)

2.2. A PRECARIZAÇÃO NAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

No período referente à ditadura militar brasileira, a terceirização foi parte do movimento de negativa da expansão da proteção legal do trabalho. O Decreto-Lei 200/1967, instituiu a terceirização no setor público do país, além da criação da Lei 5.107/1966, onde foi instituído a figura do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que tinha por objetivo fundar a possibilidade de aquisição, pelo empregado, da estabilidade decenal, prevista no artigo 492 da CLT. Tais medidas buscavam a alta rotatividade do mercado de trabalho contendo o nível salarial. (Maeda, 2016)

Já no setor privado do país, essa iniciativa partiu das demandas do setor bancário, mas a Lei número 6.019/1974, permitiu a popularização deste modelo contratual para os mais diversos setores, no entanto com o requisito da limitação temporal. No ano de 1986 (mil

novecentos e oitenta e seis), o Tribunal Superior do Trabalho (TST), restringiu a terceirização apenas aos casos previstos em lei, objetivando preservar o princípio protetor como base do direito do trabalho. (Maeda, 2016)

“A prática da intermediação de força de trabalho vai se alargando no Brasil para além das situações previstas nas Leis n. 7.102/1983 e 6.019/1974, e passa a ser discutida mais frequentemente nas reclamações trabalhistas. A jurisprudência, por sua vez, firmou entendimento na excepcionalidade da terceirização para apenas os casos previstos em lei, o que mantém coerência com o princípio protetor, com o Enunciado n. 256 do TST, introduzido pela Resolução n. 4/1986, de 22 de setembro de 1986.” (Maeda, 2016)

No Brasil a crescente onda do trabalho terceirizado se instalou nos mais diversos ramos empregatícios da indústria, sejam as áreas como serviços públicos, agricultura, variadas prestações de serviço, entre outros. Salientando-se que esta crescente se deu não apenas nas atividades-meio (aquelas destinadas ao suporte, como por exemplo, limpeza, recepção, manutenção, ou seja, elas não tem por objetivo o lucro), mas também nas atividades-fim (presentes no principal objetivo da empresa), entende-se que este aumento se deve a reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017 (dois mil e dezessete), que caracterizou mudanças significativas nas relações de emprego terceirizadas. (Antunes; Druck, 2013; Rodrigues, Santos; Silva, 2020)

Segundo estudos, com a reforma trabalhista a prática da terceirização tende a crescer de forma exponencial, ampliando com isso a informalização, flexibilidade e precarização do trabalho, tendo como uma de suas consequências a substituição dos empregados celetistas por terceirizados. Além do exposto, ressalta-se que a terceirização não pode ser confundida com trabalho especializado, visto que os postos de trabalhos criados para o desempenho das atividades profissionais, ainda são precários, ocorrendo diversos acidentes, causados pelo insuficiente treinamento oferecido pelas empresas a estes indivíduos. (Antunes, 2015; Campos, 2015; 2018b; Druck et al., 2018; Severo, 2015; 2016)

Alguns fatores devem ser observados nessa relação trilateral de emprego, como salários menores, maiores jornadas de trabalho, elevada taxa de rotatividade dos funcionários, falta de treinamento adequado, se comparado aos funcionários contratados diretamente pelas empresas, acesso limitado a determinadas instalações do local de trabalho, e em alguns casos, enfrentam ambientes de trabalho deploráveis, com condições insalubres. (Antunes; Druck, 2013; Rodrigues, Santos; Silva, 2020)

Essas situações impactam diretamente na saúde e segurança do trabalhador, que se prejudicam devido ao fato de não serem agraciados com um acompanhamento regular,

ocorrência essa ligada a alta rotatividade de funcionários, onde a maior parte dos trabalhadores terceirizados permanece menos de 1 (um) ano ligado à empresa contratante (Rais, 2018). Com isso, identificar o nexos causal entre a doença e determinado ambiente de trabalho se torna cada vez mais difícil, impossibilitando assim, a responsabilização das organizações que não oferecem um ambiente adequado de trabalho aos mais diversos funcionários. (Antunes; Druck, 2013; Rodrigues, Santos; Silva, 2020).

Como ressalta Severo:

“[...] quando muda a empresa prestadora, ‘zera’ o contrato. A remuneração volta a ser a inicial e o tempo de serviço volta a ser contado do início” (2016, p. 4).

A prática da terceirização está intrinsecamente ligada ao momento econômico e político do país, pois quando se utiliza o intervalo de tempo entre os anos de 2006 (dois mil e seis) e 2018 (dois mil e dezoito), pode-se perceber através de pesquisas da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), que no ano de 2014 (dois mil e quatorze), esta prática teve seu auge no Brasil, isso se deve à recessão econômica, que teve início no segundo trimestre daquele ano, o que acarretou na crescente onda de desemprego. (Rais, 2018)

No que se refere aos empregos terceirizados envolvendo o sexo masculino e feminino, no intervalo de tempo supracitado, a oferta de empregos aos homens tiveram uma queda considerável de 4,3% (quatro, vírgula três por cento), enquanto as vagas oferecidas a mulheres, sofreram um aumento de mesma variável (Rais, 2018).

Acredita-se que tal aumento se deve às variadas ofertas de empregos que surgiram com o passar dos anos, principalmente nas áreas domésticas e de comunicação, estas que exigem maior interação humana, atividades essas, que segundo a crença popular, se enquadram melhor nas qualidades oferecidas pelo público feminino, no entanto outro importante fator deve ser levado em consideração, a diferença salarial entre os sexos, pois infelizmente a mão de obra feminina tende a ser mais barata para o mercado de trabalho, e a queda de custos é um dos principais objetivos quando o assunto é terceirização. (Souza, 2012; Rodrigues; Santos; Silva, 2020)

Outro importante aspecto que merece ser pontuado é o crescimento dos trabalhadores terceirizados que têm entre 50 (cinquenta) e 64 (sessenta e quatro) anos, pois essa classe obteve um crescimento de 5,2% (cinco, vírgula dois por cento), o mesmo ocorre com os indivíduos de faixa etária entre 30 (trinta) e 49 (quarenta e nove anos), ou seja, cresce o aumento pela busca de maior experiência no mercado de trabalho, somado ao aumento da expectativa de vida do

país (Rais, 2018).

No entanto, outro ponto deve ser levantado, já que quanto maior a idade de uma pessoa, mais dificuldade ela tem para encontrar oportunidades de emprego, o que por vezes, faz com que estes indivíduos se exponham a trabalhos precários, como por exemplo os terceirizados. (Dedecca; Cunha, 2014; Rodrigues; Santos; Silva, 2020)

“Os trabalhadores com idades mais avançadas, por encontrar poucas oportunidades no mercado de trabalho e em prol da sobrevivência, optam por empregos mais precários, tais como os terceirizados. Outro fator preponderante para a concentração dessa população no setor é a redução da mortalidade e o aumento da expectativa de vida, que aumentou significativamente o “estoque” de trabalhadores”. (DEDECCA; CUNHA, 2004).

No que se refere a nível de escolaridade, entre os anos de 2006 (dois mil e seis) e 2018 (dois mil e dezoito), os indivíduos que possuem ensino superior completo ou incompleto, buscam cada vez menos o trabalho terceirizado, enquanto aqueles sem instrução, ou que concluíram o fundamental e findaram seus estudos no nível médio, buscam cada vez mais oportunidades através das oportunidades de emprego terceirizadas. Este fato pode ser explicado pela baixa qualificação exigida para a prestação de serviço, na maioria dos trabalhos terceirizados oferecidos (Rais, 2018). Ou seja, percebe-se a contrariedade no discurso oferecido pelo mercado acerca do ato de terceirizar o trabalho, pois um dos principais pontos levantados é o aumento da especialização por parte dos funcionários contratados através da terceirização. (Rodrigues; Santos; Silva, 2020)

Percebe-se que a terceirização traz uma nova onda de oportunidade de emprego para os mais diversos indivíduos, independente da faixa etária, grau de escolaridade ou sexo, ampliando as opções no que se refere a concorrência e competitividade, o que se reflete na qualidade e preços dos serviços oferecidos ao consumidor. No entanto, deve se atentar aos requisitos sociais, há quebra na relação de emprego, perda dos vínculos empregatícios e a restrição aos direitos e benefícios sociais. Ou seja, tal estratégia econômica deve ser adotadas com a cautela além de observar os métodos necessários que não causem prejuízos aos trabalhadores.(Rodrigues; Santos; Silva, 2020)

O caráter mercantil do trabalho é exposto à medida que para efetivar a contratação de um indivíduo faz-se necessário a participação de um terceiro. Tal fato acarreta na dupla exploração do trabalhador, que devido sua situação se torna subordinado não somente de seu empregador, como também do intermediário. Além disso, a relação social de emprego se torna algo obscura, visto que afasta a figura do empregado do empregador, mas sem alterá-la de fato.

(Maeda, 2016)

2.3. A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

Como visto anteriormente, a terceirização é uma modalidade de trabalho que se originou no setor privado, mas com o avançar dos anos, acabou por se consolidar nos mais diversos setores da administração pública brasileira, isso se deu através de marcos legais e ideológicos, resultando assim, em transformações tanto no setor estatal como nas relações de trabalho.

Em território brasileiro, a primeira legislação a tratar sobre a terceirização, se deu no período da ditadura militar, através do Decreto-Lei número 200/1967, sendo uma forma de ataque ao modelo ordinário de trabalho adotado na época firmado entre empregado e empregado, este versava sobre a organização administrativa de União, introduzindo a noção de descentralização na administração pública, tendo como principal consequência, a possibilidade da contratação de empresas privadas para a “realização material de tarefas executivas”, sendo institucionalizada a tríade entre tomadoras de serviço e trabalhadores, com a intermediação de uma empresa contratada. (Maeda, 2016)

Sendo uma forma de complementação ao referido decreto, ocorreu a promulgação da Lei 5.645/1970, suprimindo com isso, a falta de definição presente nas chamadas “tarefas executivas”, tendo como resultado a complementação de sua redação. (Maeda, 2016).

Com isso, atividades como transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza, e outros, ganharam uma espécie de “prioridade”, já que perante a nova determinação, esses serviços deveriam ser contratados através de execução direta, ou seja, empresas da iniciativa privada. (Druck; Sena; Pinto; Araújo, 2018)

Mesmo com a criação do Decreto-Lei supracitado, o que marcou de maneira definitiva a terceirização dos serviços públicos no país foi a promulgação da EC nº 19/1998, trazendo consigo a efetivação da Reforma Administrativa, sendo o ponto de partida do modelo gerencial do Estado. (Singulano; Castelari; Emmendoerfer, 2022)

Tendo inspirações neoliberais, a referida emenda acarretou em significativas alterações como a descentralização administrativa e parcerias com o setor privado, sendo uma forma de quebrar o rigor burocrático trazendo modernidade à gestão pública, objetivando o aumento da eficiência, além de dirimir os gastos. (Kian, 2006; Muniz, 2007)

Com a reforma ocorrida no governo do então Presidente Fernando Henrique Cardoso, ano de 1995, foram definidas três regras de atuação que regulavam a privatização e a

terceirização, presentes em modelo de Estado Gerencial, sendo a primeiras delas, as atividades que são exclusivas do Estado, como o poder judiciário e o MP, ou seja, aquelas presentes no núcleo estratégico do poder estatal, a segunda regra são os serviços não exclusivos do Estado (escolas, universidades, hospitais, entre outros), devendo estes serem publicizados, já a terceira se refere a produção de bens e serviços para o mercado, referente aos programas de privatização e desestatização. (Druck; Sena; Pinto; Araújo, 2018)

Ressalta-se ainda, que pelo Decreto nº 2.271/1997 as atividades ou serviços tido como auxiliares, podendo ser citados limpeza, vigilância, transportes, entre outros. (Druck; Sena; Pinto; Araújo, 2018)

Essa necessidade de tornar expresso às quais serviços deveriam advir da terceirização foi uma tentativa de manter o entendimento presente no enunciado da súmula 331 do TST, que tem por objetivo diferenciar atividade-meio de atividade-fim, já que à época a terceirização das atividades deste último caso, estavam expressamente mantidas. Segundo Sousa (2012, p.58):

Esta relação é importante posto que mostra a força e a legitimidade da interpretação do Tribunal Superior do Trabalho no que se refere a terceirização no país. Embora a Súmula 331 não tenha um caráter de lei, tornou-se uma âncora interpretativa sobre o tema, o que resultou na expedição de um decreto pelo Poder Executivo, reafirmando a sua compreensão e sedimentando a funcionalidade da terceirização em atividades “acessórias”.

Ressalta-se que as atividades-meio deveriam ser prestados através de terceirizados, mas sendo necessário que a modalidade de licitação fosse utilizada para a escolha das empresas responsáveis pela prestação destes serviços. (Druck; Sena; Pinto; Araújo, 2018)

Com as mudanças ocorridas, a terceirização teve um crescimento exponencial nos serviços públicos, pois a limitação de terceirizados nas funções pertencentes à estrutura de cargos do funcionalismo, aquelas tidas como acessórias, teve como consequência o esvaziamento de cargos públicos, na mesma medida que verificou-se uma reestruturação de carreiras, gerando assim, uma ampliação da terceirização. (Druck; Sena; Pinto; Araújo, 2018)

Outras leis que acabaram por incentivar o crescimento dessa modalidade foram a Lei nº 9.637/1998, que possibilitou que o poder público realizasse a contratação de Organizações Sociais (OSs), entidades que se caracterizam por não possuírem; A Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) criada no ano de 2000 (dois mil) foi outro importante marco para a terceirização, já que possuía o objetivo de controlar as contas públicas e reduzir as despesas com atividades tidas como funcionais, o que inibiu a realização de concursos públicos para essas funções,

trazendo crescimento às atividades terceirizadas, visto que a subcontratação de empresas ou contratações temporárias, não são computadas como “pessoal”. (Druck; Sena; Pinto; Araújo, 2018)

No que se refere a realização de concursos públicos, a CF/88 traz em seu artigo 37, inciso II, a seguinte informação:

Art.37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Percebe-se que através da terceirização é realizada a contratação de indivíduos para realizarem determinadas atividades dentro de órgãos públicos, e essas contratações acabam por violar a própria Constituição, observando, ainda, que em determinadas situações os trabalhadores não possuem vínculos trabalhistas com o local onde prestam serviços, e não se submetem às normas constitucionais sobre servidores públicos. (Singulano; Castelari; Emmendoerfer, 2022)

Por outro lado, outros defendem que a terceirização não afronta os princípios constitucionais do concurso público, tais argumentos baseiam-se na ideia de que ao propor um concurso público, é assegurada a igualdade de oportunidade e impessoalidade no tratamento de todos os participantes, o que também ocorre através da terceirização, visto que a contratação de determinada empresa deve ocorrer através do processo licitatório que tem por objetivo assegurar os mesmos direitos presentes nos concursos. (Zockun, 2017; Juruena, 1998)

Para o crescimento da terceirização em áreas públicas é importante citar a participação do Judiciário brasileiro, visto que, como citado anteriormente a Súmula 331 do TST foi quem possibilitou a terceirização das atividades-meio, mas estas não foram definidas no momento da criação dessa súmula, além disso exigiu-se a participação da empresa tomadora no polo passivo das demandas trabalhistas, estabelecendo com isso, responsabilidade subsidiária, sendo uma clara contradição à própria Lei dos Execução Fiscais (LEF) nº 6.830/1980, que aborda a solidariedade como princípio de ordem em seu artigo 4º (Severo, 2019; Brasil, 1980):

Art. 4º - A execução fiscal poderá ser promovida contra:
[...]

§ 1º - Ressalvado o disposto no artigo 31, o síndico, o comissário, o liquidante, o inventariante e o administrador, nos casos de falência, concordata, liquidação, inventário, insolvência ou concurso de credores, se, antes de garantidos os créditos da Fazenda Pública, alienarem ou derem em garantia quaisquer dos bens administrados, respondem, solidariamente, pelo valor desses bens.

Ou seja, os próprios Tribunais trabalhistas e o superior Tribunal Federal (STF), que no ano de 2018, através da ADPF 324 e do RE 958.252, possibilitou a terceirização de qualquer atividade, mesmo as atividades-fim, assumem protagonismo no que se refere ao desmanche dos direitos trabalhistas, chancelando uma terceirização basicamente irrestrita. (Severo, 2019)

Um ponto importante é sobre a lei de licitações, onde é proposta a livre concorrência entre as empresas, objetivando a prestação de serviço, deve ser observado que a escolha da empresa ocorre fundamentalmente pelo valor do contrato (Severo, 2019). Esse critério pode levar a escolha de empresas que não apresentam o preparo necessário ou saúde financeira para lidar com contratos públicos, podendo levar ao desamparo legal dos funcionários prestadores de serviço.

Outro ponto importante que pode ser destacado é a falta de férias desses funcionários, visto que com a troca de empresas terceirizadas, é gerada a popularmente conhecida “troca de crachás”, que é caracterizada pelo rodízio de empresas de terceirização no serviço público (Severo, 2019). Quando ocorre a troca da empresa, os dias de trabalho de determinado funcionário são “zerados” o que leva a uma nova contagem para que este adquira o direito às férias, o que gera funcionários cansados tanto física quanto mentalmente.

3. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1. A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA: ANÁLISE DE CASO CONCRETO E O PREJUÍZO À RECLAMANTE

No ano de 2018 foi interposta ação de número 0020966-67.2018.5.04.0405 em uma das Varas trabalhistas (VT) de Caxias do Sul, essa que pertence à jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. No referido processo, figurava no polo passivo empresa privada, contratada através de licitação, e empresa pública. Ressalta-se que a reclamante apesar de ser funcionária da primeira reclamada, prestava serviços a segunda, através da terceirização do trabalho. (Brasil, 2019)

O ente público solicitou a sua exclusão do processo com base no artigo 71, § 1º da Lei 8.666/93, onde a inadimplência do contratado não pode ser transferida à Administração Pública. Importante ressaltar que esta lei foi revogada no ano de 2021. (Brasil, 2019)

Por fim, o tribunal utilizou-se do item V da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Com isso, a empresa pública conseguiu através de sentença, a sua exclusão da lide. O referido texto legal traz a seguinte informação:

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 nº 8.666/93 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

Ou seja, a mera inadimplência por parte da contratante não é capaz de gerar a responsabilização subsidiária do ente público tomador do serviço. Por conta disso, deve-se observar o seguinte precedente:

TOMADOR DOS SERVIÇOS. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. SÚMULA Nº 331, IV E V, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Não há falar em responsabilidade subsidiária da Administração Pública, quando este age diligentemente na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas da empresa prestadora de serviços, culminando, inclusive, na rescisão unilateral do contrato de prestação de serviços, na medida em que ausente o requisito culpa, referido na súmula titulada". (Acórdão do processo n.º 0000148-49.2012.5.04.0003 RO, julgado em 12/12/2013, de relatoria do Desembargador João Ghisleni Filho. Participaram do julgamento: Desembargadora Flávia Lorena Pacheco e Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa).

No caso, o tribunal entendeu que o ente público acompanhou e fiscalizou a execução do contrato de trabalho junto à prestadora de serviços, não configurando culpa perante o inadimplemento dos valores requisitados pela reclamante.

Os patronos da reclamante apresentaram recurso ordinário, no entanto, a decisão do tribunal foi mantida, conforme pode-se observar:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADOR DE SERVIÇOS. ENTE PÚBLICO. O inadimplemento das obrigações trabalhistas pelo empregador implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços. No caso de entes integrantes da Administração Pública direta e indireta, a responsabilidade subsidiária não decorre de mero inadimplemento, devendo estar evidenciada a sua conduta culposa, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações da prestadora de serviços. Na hipótese, não ficou comprovada a conduta culposa da segunda reclamada. Recurso ordinário da reclamante não provido (BRASIL, 2019b).

A reflexão que deve ser tratada sobre o caso exposto não é a simples existência de culpa por parte do ente público, mas sim, os meios de prova que devem ser apresentados para a comprovação do cumprimento da obrigação. Pois se o trabalhador foi contratado pela empresa privada para prestar serviços, este não tem acesso ao contrato firmado entre o seu empregador e o ente público. (Severo, 2019)

No caso supracitado, a informação a que o empregado tem acesso é apenas que ambos os tomadores de serviço se beneficiaram de sua força de trabalho, que este sofreu com atrasos de salários e a falta de EPI. Ou seja, não há como este indivíduo ter acesso a documentos produzidos de forma unilateral ou a fichas financeiras que comprovem que os repasses à empresa privada foram realizados. (Severo, 2019).

No voto, o relator do processo entendeu não ser necessária a inversão do ônus da prova à Administração pública, uma vez que deveriam ser considerados os documentos apresentados junto ao processo, sendo assim, o ônus das provas para a constituição de culpa devem ser do autor, este, como citado anteriormente, não tem acesso a toda a documentação existente entre o Estado e a empresa privada, relação essa, advinda da modalidade de licitação.

No caso exposto, percebe-se que a reclamante além de sofrer danos durante seu contrato de trabalho, ainda foi “penalizada” na esfera judicial, visto que a sua contratante não possuía condições de arcar com as custas do processo ou com os valores devidos, tanto que foi considerada revel por não apresentar contestação, além do seu não comparecimento em audiência inicial. Ao consultar o processo, pode-se verificar que ela afirma não prestar mais serviços ao Estado, além de informar pedido de recuperação judicial.

Por fim, a empregada não recebeu as verbas que lhe eram devidas, tampouco documentação necessária para a entrada no programa seguro-desemprego e não teve sua CTPS assinada, mesmo com sua empregadora sendo considerada revel perante a justiça do trabalho. (Severo, 2019)

Ou seja, mesmo prestando seus serviços ao setor público, ainda que de forma terceirizada, a trabalhadora acabou por ser prejudicada, visto que não teve acesso às suas verbas trabalhistas, mesmo através do judiciário.

3.2. A ATUAÇÃO DIRETA DO TOMADOR DE SERVIÇO E A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO: ANÁLISE DE CASO CONCRETO ENVOLVENDO EQUIPE DE LIMPEZA TERCEIRIZADA

Este caso ocorreu em decorrência de uma ação movida pelo SINSAÚDE de Campinas contra entidade médica hospitalar à qual os seus sindicalizados prestavam serviços. Ressalta-se que este processo trabalhista se encontra em sede de agravo de instrumento em recurso de revista perante o TST, tendo como número 00001265.52.2010.5.15.0096. (Brasil, 2010).

Conforme visto anteriormente, as normas regulamentadoras existem para proteção do trabalhador, sendo um complemento às letras de lei presentes no país, e através desses códigos é previsto que o contratante de serviços terceirizados deve oferecer as mesmas condições ao funcionário direto e aquele que presta serviço através da terceirização, sendo exemplos a segurança e medicina do trabalho. No entanto, em muitos casos, esses benefícios não ocorrem de maneira concreta, como no caso a ser analisado.

Na instituição hospitalar que figura como polo passivo da reclamação trabalhista, a limpeza do hospital era realizada por profissionais terceirizados. Ao se observar os relatórios presentes nos autos do processo, é possível perceber que nos centros cirúrgicos, a higienização do recinto, bem como a retirada de resíduos hospitalares, sejam aqueles infectados ou perfurocortantes, eram realizadas pelos profissionais da limpeza, com contratos de trabalho advindos da terceirização. Enquanto os enfermeiros lidavam com a retirada dos “enxovais cirúrgicos”, os serviços tidos como pesados ficavam a cargo da equipe terceirizada, esta que não recebia EPI necessário para sua proteção, o que é de grave risco, levando em consideração os resíduos insalubres encontrados em lixos hospitalares.

Quando os funcionários terceirizados, responsáveis pela limpeza do local, foram questionados acerca do treinamento para lidar com as atividades do ambiente de trabalho, eles informaram que este era fornecido diretamente pela instituição hospitalar, tendo supervisão

direta da equipe de segurança médica, o que acaba por configurar subordinação direta, caracterizando o vínculo empregatício com a tomadora do serviço, conforme o item III da súmula 331 do TST:

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

[...]

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.

Ao se analisar a referida súmula, percebe-se que algumas atividades não conseguem se eximir da responsabilização trabalhista, mesmo ao se utilizar da modalidade da terceirização do trabalho, sendo um exemplo, a atividade hospitalar, visto que para trabalhar em tal ambiente faz se necessário rigoroso controle das condições de trabalho, de modo a garantir a segurança de todos os envolvidos neste ambiente, sejam os funcionários ou os próprios pacientes. (Maeda,2016)

Portanto, mesmo que as atividades de limpeza não estejam diretamente ligadas às atividades-fim do ambiente hospitalar, faz-se necessário fiscalizar e controlar essa atividade, ainda que desempenhada por funcionários terceirizados. Ou seja, o ato de fornecer segurança e medicina do trabalho a todos os empregados, sejam diretos ou terceirizados, acaba por se tornar um encargo à empresa tomadora do serviço, visto que se torna um desafio lidar com tais obrigações sem que o elemento da subordinação esteja presente na hierarquia do local, garantindo a segurança jurídica do trabalhador, que fornece sua mão de obra a dois empregadores, lidando com uma dupla exploração da sua força de trabalho. (Maeda, 2016)

No caso supracitado, uma das condenações sofridas pelo hospital foi a de danos morais, como observado na sentença proferida pela 3ª Vara Trabalhista de Jundiaí - SP:

“A reiterada conduta de ofensa dos ditames constitucionais e legais sob forma de contratação irregular de trabalhadores terceirizados, não atinge apenas os próprios trabalhadores (claramente lesados), mas também expõe a riscos toda a população, uma vez que não se observam as normas de segurança e medicina do trabalho quanto aos terceirizados. Atinge ademais toda a sociedade que se indigna por ser a terceirização em estabelecimento de saúde ato contrário à dignidade da pessoa humana (do trabalhador e do paciente) e ao valor social do trabalho (em razão das diferenças de condições de trabalho e de direitos). Impõe-se aqui, então, que, além das eventuais reparações de repercussão individual, seja também aplicada à infratora sanção de natureza pecuniária capaz de restaurar a crença social na ordem jurídica e de, ao mesmo tempo, coibir, de forma pedagógica e efetiva, a reiteração de atos lesivos da mesma natureza, tanto de sua parte quanto de outros empregadores. Reconheço, portanto, a presença do dano moral coletivo. Considerando a capacidade

financeira da requerida, a natureza, a duração e a reiteração das práticas ilícitas e a estatura constitucional dos bens jurídicos violados, arbitro a indenização por danos morais no valor de R\$500.000,00 revertida ao FAT por força da Lei nº7.998/90.”

Como citado anteriormente, o processo segue no TST em sede de recurso, mas com a análise de parte da sentença proferida e dos fatos narrados, é possível aferir que algumas das atividades terceirizadas encontram obstáculos em sua existência, como é o caso dos ambientes hospitalares, onde o rigor técnico para evitar o contágio de funcionários e pacientes com os mais diversos vírus e bactérias, acaba por tornar quase impossível a ausência de subordinação entre a tomadora do serviço e o funcionário terceirizado.

Tal entendimento traz prejuízos ao empregador, que na busca da redução de custos, através da contratação de empresas prestadoras de serviços terceirizados, ainda se torna responsável subsidiário daquela relação de emprego.

Ou seja, mesmo com o aumento dessa modalidade é possível perceber os prejuízos gerados para ambos os lados da relação de emprego, tanto pelo empregador que se torna responsável por um indivíduo que não está totalmente vinculado a sua instituição, quanto ao empregado, que oferece sua força de trabalho a duas empresas, e por vezes não têm seus direitos garantidos por nenhuma das partes.

3.3. A EVOLUÇÃO DO PENSAMENTO: ANÁLISE ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES-FIM

No ano de 2008 (dois mil e oito) uma empresa de telecomunicações interpôs recurso de revista no TST em processo de número 133900-74.2008.5.03.0104, contra decisão do TRT da 3ª Região. (Brasil, 2008)

A reclamada buscava o não provimento da decisão de responsabilização solidária e terceirização ilícita, uma vez que se utilizava dos serviços dessa modalidade para o setor de *Call Center*, atividade que se caracteriza pelo atendimento ao cliente através das linhas telefônicas. (Brasil, 2008)

Como visto anteriormente, à época, o entendimento do legislativo e do judiciário era de que apenas atividades-meio poderiam ser fruto da terceirização, como as de limpeza, vigilância, entre outras. Com isso, o entendimento do tribunal é que as atividades de *Call Center* se caracterizam como atividades-fim, quando inseridas no ramo da telecomunicações, conforme jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA DA VIVO . TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADES DE “CALL CENTER”. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÃO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CTPS. ACTs .

[...]

Ao contrário da interpretação conferida pelas empresas aos indigitados dispositivos legais, inexistente autorização legislativa para a terceirização ampla e irrestrita. Desse modo, a terceirização levada a efeito pelas empresas de telecomunicações deve, necessariamente, atender às disposições insertas na Súmula n.º 331, I e III, deste Tribunal Superior, que somente considera lícita a terceirização no caso de trabalho temporário, serviços de vigilância, conservação e limpeza e outros especializados, ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a personalidade e a subordinação direta. Nesse contexto, não podendo haver a terceirização de atividade-fim pelas empresas de telecomunicações, não assiste razão à Reclamada na sua pretensão de afastar o vínculo empregatício reconhecido diretamente com a tomadora dos serviços.

Percebe-se o temor da legislação quanto às atividades terceirizadas, por isso surgiu a necessidade de delimitá-las, sendo que a terceirização de atividades-fim, sem prévia determinação legal era vista como um ilícito perante o próprio tribunal, tal comportamento era visto como uma forma de combate a desvalorização e precarização do trabalho oferecido pelas pessoas.

Atualmente o entendimento do legislativo e judiciário acerca da terceirização mudou, permitindo com isso que as atividades-fim sejam atingidas por essa modalidade de trabalho, como nos casos das empresas de telecomunicações. Tal mudança pode ser visto através do STF no julgamento do ARE 791.932/DF:

EMENDA CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA. NULIDADE DO ACÓRDÃO RECORRIDO POR DESRESPEITO A CLÁUSULA DE RESERVA DE PLENÁRIO (CF, ART. 97 E SV 10). NEGATIVA PARCIAL DE VIGÊNCIA E EFICÁCIA AO INCISO II, DO ART. 94 DA LEI 9.472/1997 (LEI GERAL DE TELECOMUNICAÇÕES) POR ÓRGÃO FRACIONÁRIO COM BASE NA SÚMULA 331/TST. IMPOSSIBILIDADE. LICITUDE DE TERCEIRIZAÇÃO DE TODA E QUALQUER ATIVIDADE, MEIO OU FIM, NÃO SE CONFIGURANDO RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE A CONTRATANTE E O EMPREGADO DA CONTRATADA (ADPF 324 E RE 958.252). AGRAVO CONHECIDO. RECURSO PROVIDO.

[...]

3. É nula a decisão de órgão fracionário que, ao negar a aplicação do inciso II, do art. 94 da Lei 9.472/1997, com base na Súmula 331/TST, e declarar ilícita a terceirização e atividade-fim, reconhece a existência de vínculo trabalhista entre a contratante e o empregado da contratada, pois exerceu controle difuso de constitucionalidade, declarando a parcial nulidade sem redução de texto do referido dispositivo sem observar a cláusula de reserva de Plenário. AGRAVO PROVIDO. 4. O PLENÁRIO DA CORTE declarou parcialmente inconstitucional a SÚMULA 331/TST e proclamou a licitude da terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim; para afirmar a inexistência de relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. RECURSO EXTRAORDINÁRIO PROVIDO.

Tal decisão reforçou a terceirização do trabalho, tornando mais ampla as atividades que podem ser fruto dessa modalidade de emprego, tendo como consequência a retratação do

TST em julgados posteriores acerca desse tema. (Severo, 2019).

Ou seja, é possível perceber como ao longo dos anos a terceirização foi se tornando cada vez mais presente na sociedade, o que antes era visto como uma forma de precarização e ameaça às condições de trabalho na sociedade, hoje é vista como uma atividade de extrema importância, pois está envolvida nos mais diversos setores das empresas, até mesmo aqueles diretamente ligados ao lucro, como nos casos das instituições de telecomunicações.

3.4. A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: ESTUDO DE CASO NA UFBA (UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA):

A terceirização é uma modalidade de trabalho crescente no mundo, e no Brasil ela segue o mesmo movimento, seja no setor público ou privado, e para explicar tal afirmação, é possível analisar a ocorrência do serviço terceirizado dentro das universidades públicas, neste caso, a UFBA.

Levando em consideração o intervalo de tempo de 2006 (dois mil e seis) a 2015 (dois mil e quinze), essa Universidade Federal viu o número de funcionários terceirizados crescer de 15% (quinze por cento) para 27,5% (vinte e sete vírgula quinze por cento), ou seja, o número de trabalhadores que prestam serviço através de empresas terceirizadas quase dobrou em um intervalo de 9 (nove) anos. (Druck; Sena; Pinto; Araújo, 2018)

Grande parte dos funcionários inseridos neste segmento de trabalho estão presentes nas áreas de limpeza, vigilância e portaria, recebendo o equivalente a um ou dois salários mínimos à época. E no que se refere à escolaridade, existe uma variação entre aqueles com ensino médio completo e incompleto. (UFBA, 2015)

Mesmo no setor público é possível perceber uma importante característica presente na terceirização, a alta rotatividade dos funcionários, onde mais de 30% (trinta por cento) trabalharam no período entre um e três anos dentro da universidade. (Druck; Sena; Pinto; Araújo, 2018)

Ou seja, é possível identificar que nos mais diversos campos de trabalho, parte dos trabalhadores terceirizados não conseguem se fixar em um local, e como visto anteriormente isso afeta diretamente sua identidade como trabalhador, visto que não se sente parte do local ao qual presta serviço, além da dificuldade em garantir os seus direitos.

No que se refere ao treinamento, cerca de 53,3% (cinquenta e três vírgula três por cento) não receberam treinamento de qualificação por parte dos empregadores, mesmo que para algumas categorias, como no caso dos vigilantes, o curso de reciclagem seja obrigatório,

conforme acordo firmado pelo sindicato da categoria. (Druck; Sena; Pinto; Araújo, 2018)

Através do exposto, é possível perceber as dificuldades aos quais estes indivíduos estão inseridos, pois muitos deles são enviados aos mais diversos locais de trabalho sem o devido preparo, ficando a cargo da tomadora de serviço capacitar esses funcionários, e como visto através da análise de jurisprudências, existem casos que a contratante do serviço terceirizado se abstém dessa obrigação, tendo o receio de criar vínculos empregatícios com o trabalhador.

Quando observado a questão salarial, 50,5% dos funcionários terceirizados alegaram que ocorrem atrasos nos pagamentos. Esses acontecimentos são por vezes justificados pela falta de repasse por parte da Administração Pública. (Druck; Sena; Pinto; Araújo, 2018)

No que se refere a férias, parte dos funcionários alegou que nunca tiraram proveito deste direito, outros informaram que já conseguiram e a maioria informou tirar férias regularmente. Mas que se deve analisar é o motivo que leva os funcionários terceirizados a não gozarem de férias durante os contratos de trabalho. Essa motivação já foi exposta anteriormente no presente trabalho, a “troca de crachás”, onde muitas empresas, antes de completar um ano da prestação de serviço do funcionário declaram falência ou rompem o contrato de trabalho, e estes indivíduos são contratados pelas empresas que substituem as antigas prestadoras de serviços terceirizados. (Druck; Sena; Pinto; Araújo, 2018)

Com uma breve análise da situação abordada é possível perceber que mesmo em âmbito público os indivíduos que trabalham através da terceirização sofrem com a precarização de trabalho dessa modalidade, seja através do atraso salarial ou da obstrução ao seu direito a férias remuneradas. Por isso é necessário compreender até que ponto a redução de custos por parte das empresas públicas ou privadas pode impactar diretamente na busca dos direitos desses trabalhadores.

Ressalta-se que desde o ano de 2015 (dois mil e quinze) a UFBA inclui os funcionários terceirizados como “item pessoal”, ou seja, com o passar dos anos, esses indivíduos estão cada vez mais inseridos na sociedade, sendo essa uma forma de garantia dos seus direitos. (UFBA, 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo se dedicou a examinar os efeitos da terceirização nas condições de saúde e segurança do trabalhador, partindo da ideia de que as mudanças legislativas recentes, ao ampliarem as possibilidades de terceirização para todas as atividades das empresas, causaram impactos significativos no ambiente de trabalho. Ao longo dos três capítulos deste estudo, procurou-se responder à questão central da pesquisa: como a flexibilização das leis trabalhistas impacta a integridade física e mental dos funcionários terceirizados e quais são os obstáculos para a responsabilização efetiva dos tomadores de serviço.

Na primeira parte do estudo, a análise histórica e conceitual revelou que a terceirização no Brasil passou de um mecanismo limitado e regulado principalmente pela jurisprudência, por meio da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, para uma prática sem restrições, respaldada pelas Leis 13.429 (lei da terceirização) e 13.467 (reforma trabalhista), ambas de 2017. Verificou-se que essa mudança de paradigma não foi somente jurídica, mas também resultado de uma pressão econômica mundial para reduzir custos. No entanto, essa busca por eficiência financeira frequentemente levou à precarização das relações de trabalho, colocando o trabalhador terceirizado em uma situação de maior vulnerabilidade contratual e social em relação ao empregado direto.

Ao ingressar no campo das normas de saúde e segurança, discutido no segundo capítulo, constatou-se que o sistema jurídico brasileiro dispõe de uma sólida estrutura de proteção, baseada na Constituição Federal de 1988 e nas Normas Regulamentadoras. No entanto, a implementação dessas normas na relação triangular da terceirização encontra desafios práticos significativos. A divisão da responsabilidade entre a empresa fornecedora e a contratante de serviços gera áreas indefinidas na administração da segurança do trabalho. Verificou-se que, apesar de a lei estabelecer que a contratante deve assegurar um ambiente saudável, na realidade, a ausência de uma comunicação eficiente e a alta rotatividade da mão de obra terceirizada impedem a criação de uma cultura de prevenção consistente e duradoura.

A análise dos dados através de casos concretos jurisprudenciais, conduzida no terceiro capítulo, corroborou com a suposição de que a terceirização está relacionada ao crescimento dos índices de precarização de trabalho. As pesquisas indicam que funcionários terceirizados enfrentam jornadas mais longas, treinamentos inadequados e menor supervisão, elementos que criam um ambiente favorável para acidentes. Ademais, o debate acerca da responsabilidade civil e trabalhista mostrou que a subsidiariedade, frequentemente utilizada como regra, pode não ser adequada para compensar completamente os prejuízos causados, principalmente

quando as empresas fornecedoras de serviços não possuem idoneidade financeira. A jurisprudência tem avançado em direção a uma avaliação mais criteriosa da culpa por parte das tomadoras. No entanto, ainda há muito a ser feito para garantir uma proteção completa.

Portanto, é possível concluir que a expansão da terceirização, sem as necessárias medidas de fiscalização e proteção social, constitui uma ameaça real à dignidade humana do trabalhador. Diminuir os custos operacionais não pode ser feito em detrimento da saúde e da vida daqueles que produzem riqueza. Apesar de ter sido superada legalmente, a distinção entre atividade-meio e atividade-fim ainda se faz presente na prática, atuando como um fator determinante na qualidade do ambiente de trabalho proporcionado a distintos grupos de trabalhadores em uma mesma empresa.

Portanto, propõe-se que o combate a esse problema exige não só uma revisão da legislação ou da jurisprudência, mas também uma transformação na cultura empresarial e na atuação dos órgãos de fiscalização. É fundamental que as empresas contratantes adotem uma postura proativa e solidária na gestão dos riscos ambientais, incluindo os trabalhadores terceirizados em suas políticas de segurança de maneira equitativa.

Em conclusão, este estudo não esgota o assunto, mas enfatiza a importância de continuar a discussão. A saúde do trabalhador é um bem jurídico indisponível e deve ter prioridade sobre a lógica do lucro. Espera-se que as reflexões apresentadas aqui ajudem a aumentar a conscientização sobre os custos humanos da terceirização excessiva, servindo como base para pesquisas futuras que busquem maneiras de equilibrar a livre iniciativa econômica com os valores sociais do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia. **Terceirização e direito do trabalho**. Editora Fórum, 2016. Disponível em: <https://editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2017/03/terceirizacao-direito-trabalho.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2025.

AMARANTE, Leonardo. **A nova lei da terceirização e os reflexos jurídicos no caso de acidente de trabalho**. ConJur, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-abr-05/terceirizacao-reflexos-juridicos-acidente-trabalho>. Acesso em: 27 abr. 2025.

ARAÚJO, A. J. S. **Paradoxos da modernização: terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo**. 2001. Tese (Doutorado) – Fiocruz, Rio de Janeiro, 2001.

BOCK, S. D. **Orientação profissional: abordagem histórica**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 08 set. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 05 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 08 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 25 mar. 2025.

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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 08 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras - NR**. Disponível

em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324/DF**. Relator: Min. Roberto Barroso, 30 de agosto de 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 02 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 958252/MG**. Relator: Min. Luiz Fux, 30 de agosto de 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 02 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo 791932/DF**. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 11 de outubro de 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4517937>. Acesso em: 02 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário 0020966-67.2018.5.04.0405**. Responsabilidade subsidiária. Tomador de serviços. Ente Público. Redator: Francisco Rossal de Araujo, 16 de maio de 2019. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam>. Acesso em: 01 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **Processo 0001265-52.2010.5.15.0096**. Sentença proferida pela juíza Patrícia Maeda. Data de publicação: 30.8.2013. Acórdão TRT 15ª Região. Desembargadora Relatora Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes. Data de publicação: 19.11.2014. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/numeracao-unica>. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Recurso de Revista 133900-74.2008.5.03.0104**. Recurso de revista da reclamada. Concessionária de serviços de telecomunicações. Call Center. Atividade-fim. Terceirização ilícita. Relator: Min. Antônio José de Barros Levenhagen. Brasília, DF, 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 01 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Recurso de Revista 1024-02.2010.5.03.0003**. Recurso de Revista. Procedimento sumaríssimo. Juízo de retratação. Terceirização. Atividade-fim. Relator: Desemb. Roberto Nobrega de Almeida Filho. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 01 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2011]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 01 set. 2025.

CATHARINO, José. **Contrato de emprego**. Guanabara: Edições trabalhistas, 1965.
DRUCK, Graça; SENA, Jeovana; PINTO, Mariana; ARAÚJO, Sâmia. **A terceirização do serviço público: particularidades e implicações**. IPEA: repositório do conhecimento, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/entities/publication/cbfc091b-40dc-4066-bb39-c153ffe6e0e1>. Acesso em: 15 out. 2025.

FERNANDES, Fausto; GEDRAT, Dóris; VIEIRA, André. **O significado do trabalho**: um

olhar contemporâneo. FUCAMP, 2023. Disponível em: <https://www.revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/3072>. Acesso em: 07 set. 2025.

FERREIRA, Aurélio. **Dicionário Aurélio online**. 2017. Disponível em: dicionariodoaurelio.com. Acesso em: 02 set. 2025.

GAIA, Fausto. **A Responsabilidade do Tomador de Serviços por Débitos Trabalhistas Acidentários à Luz da Teoria do Diálogo das Fontes**. Jus Brasil, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/secao/2-a-responsabilidade-do-tomador-de-servicos-por-debitos-trabalhistas-acidentarios-a-luz-da-teoria-do-dialogo-das-fontes-estudos-nacionais/1188258262>. Acesso em: 28 mar. 2025.

GITELMAN, Suely. **Assédio moral**. Enciclopédia Jurídica da PUCSP, 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>. Acesso em: 07 abr. 2025.

KIAN, Tatiana. Terceirização na administração pública. **Revista Direito Público**, v. 1, n. 2, p. 227-240, 2006.

MAEDA, Patrícia. **Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas**. Jus Laboris, 2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/103358>. Acesso em: 10 mar. 2025.

MARCELINO, Paula. **Trabalhadores terceirizados e luta sindical**. Curitiba: Appris, 2013.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. São Paulo: Abril Cultural, 1983. (Os economistas, v.1).

MELO, Raimundo. **Trabalho decente: conceito, história e objetivos estratégicos**. ConJur, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-23/reflexoes-trabalhistas-trabalho-decente-conceito-historia-objetivos-estrategicos/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

MIRAGLIA, Livia. **O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo**. Jus Laboris, 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74060>. Acesso em: 08 abr. 2025.

MORIN, Estelle. **Os sentidos do Trabalho**. SciELO, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/w9w7NvLzpqcXcjFkCZ3XVMj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 set. 2025.

MUNIZ, Cibele. O princípio da eficiência na administração pública brasileira. **Prisma Jurídico**, v. 6, p. 85-100, 2007.

NEVES, Diana et al. **Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library**. SciELO Brasil, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/ncWvqK58zG8PqZC5ZQCGz9x>. Acesso em: 03 abr. 2025.

PROPLAN. **UFBA em números**. Salvador, 2016. Disponível em: <https://goo.gl/XacSSN>. Acesso em: 20 nov. 2025.

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais. **Manual de Orientação**. Ano-base 2016. Brasília: MTb, SPPE, DES, CGET, 2016.

RIBEIRO, Juliana; MACIEL, Álvaro. **A violação da dignidade humana no trabalho ilícito e proibido e o trabalho regular na cultura pós-moderna**. Direito & Consciência, 2022. Disponível em: <https://revistas.unifoa.edu.br/direitoeconsciencia/article/view/4118/2927>. Acesso em: 08 abr. 2025.

RODRIGUES, Francisco; SANTOS, José; SILVA, Priscila. **Perfil dos trabalhadores terceirizados no Brasil**. Revista da ABET, 2020. Disponível em: [link suspeito removido]. Acesso em: 25 mar. 2025.

SACHUK, M. I; ARAÚJO, R.R. Os sentidos do Trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.

SEVERO, Valdete. A perversidade da terceirização em serviços públicos. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 1, n. 2, p. 185-219, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/35>. Acesso em: 20 out. 2025.

SEVERO, Valdete. Terceirização: o perverso discurso do mal menor. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 27, n. 322, p. 285-310, abr. 2016.

SILVA, Guilherme. **O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana**. TRT8, 2015. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf. Acesso em: 08 abr. 2025.

SINGULANO, Yara; CASTELARI, Michelle; EMMENDOERFER, Magnus. **Terceirização de serviços públicos: reflexões de um metaestudo**. SciELO, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/BKLDWkNkxZMBMfGYPJgnDKD/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 11 out. 2025.

SOUZA, E. **A “maquiagem” do trabalho formal: um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia**. 2012. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Filosofia de Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

WANDERLEY, Maria. **A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho**. Jus Laboris, 2009. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13637/006_wanderley.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 08 abr. 2025.

ZOCKUN, Carolina. **Terceirização na administração pública**. PUCSP, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/5/edicao-1/terceirizacao-na-administracao-publica>. Acesso em: 10 out. 2025.

DECLARAÇÃO DE CORREÇÃO GRAMATICAL

DECLARAÇÃO

Eu, LUCIANA MARA BRAGA AGUIAR, CPF 98202260310, formada em Letras pela Universidade Estadual do Ceará - UECE, sob número de registro 54.908, livro GC61, folha 381, **DECLARO**, para os devidos fins, que realizei a revisão ortográfica e gramatical da MONOGRAFIA intitulada como “**EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO NAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**” de autoria de “**LUIS GUSTAVO URIAS CEZARIO**”.

Por ser a verdade, firmo a presente.

Fortaleza, Ceará.

09 de dezembro de 2025.

39528eed-
cc22-4127-
a1a4-41626a2
87403

Assinado de forma
digital por 39528eed-
cc22-4127-
a1a4-41626a287403
Dados: 2025.12.09
08:36:54 -03'00'

LUCIANA MARA BRAGA AGUIAR