

GERENCIAMENTO DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO NO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

Picanço, Alcilene Corrêa¹, Oliveira, Angela Botelho¹, Queiroz, Claudiomar¹, Farias, Glauco
Rodrigo¹, Rego, Ligia Maria¹, Jefres, Maria José Britto¹.
Rocha, Luis Cláudio².

RESUMO

O presente artigo é resultado de uma pesquisa bibliográfica e também de consulta a quinze empresas classificadas de grande porte do Pólo Industrial de Manaus (PIM), com os objetivos de conhecer a metodologia usada para gerenciar a contratação de empresas terceirizadas, na intenção de eliminar ou controlar o número de acidentes com terceiros temporários. O foco é o processo de contratação e o objeto de estudo são as empresas terceirizadas que exercem atividades temporárias dentro da contratante. Inicialmente, fez-se algumas reflexões sobre a categoria terceirização por tratar-se da ferramenta principal deste trabalho; em seguida, apresentou-se o perfil das empresas consultadas, e os resultados da avaliação de procedimentos elaborados pelas mesmas. Desta forma, a terceirização é uma transferência de riscos e de responsabilidade sobre a segurança e saúde dos trabalhadores das empresas contratantes para as prestadoras de serviços. O conhecimento da legislação de segurança e saúde é fundamental para garantir a elaboração de um bom contrato. O cumprimento da lei e inspeção do trabalho são fatores determinantes para atingir o índice de acidentes zero.

ABSTRACT

The present article is resulted of a bibliographical research and also of consultation the fifteen classified companies of great transport of the Industrial Polar region of Manaus (PIM), with the objectives to know the methodology used to manage the act of contract of terceirizadas companies, in the intention to eliminate or to control the number of accidents with third temporary ones. The focus is the act of contract process and the study object is the terceirizadas companies who inside exert temporary activities of the contractor. Initially, one became some reflections on the category terceirização for being about the main tool of this work; after that, one presented the profile of the consulted companies, and the results of the evaluation of procedures elaborated for the same ones. In such a way, the terceirização is a transference of risks and responsibility on the security and health of the workers of the contracting companies for the lenders of services. The knowledge of the legislation of security and health is basic to guarantee the elaboration of a good contract. The fulfilment of the law and inspection of the work are determinative factors to reach the index of accidents zero.

PALAVRAS-CHAVE:

Terceirização - contrato - segurança e saúde do trabalho - acidentes.

KEYWORDS:

Outsourcing – contract - security and health of the work - accidents.

¹ Alunos de Pós-Graduação do curso de Engenharia e Segurança do Trabalho - EST

² Prof. Engenheiro de Segurança do Trabalho

INTRODUÇÃO

A terceirização caracteriza-se pela contratação de pessoas físicas (profissionais autônomos) ou jurídicas (empresas) para prestação de serviços as organizações. O principal objetivo das terceirizações é livrar-se dos encargos sociais que tanto oneram as empresas. Mas é preciso atenção no momento da contratação, afim de que esta obedeça ao que determina nossa legislação para que não ocorram situações desagradáveis, como quando a empresa que contratou os serviços é autuada pelo fiscal do Ministério do Trabalho, ou é chamada à Justiça Trabalhista para defender-se de ações movidas por trabalhadores que reclamam a existência de vínculo empregatício entre as partes, exigindo, por conseqüência, os direitos trabalhistas inerentes, tais como FGTS, horas extras, férias, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado - DSR, adicionais de insalubridade ou periculosidade, indenizações por acidentes ou doenças do trabalho e etc. Trata-se da responsabilidade solidária em que a contratante deverá pagar os direitos trabalhistas dos empregados da contratada sempre que for solicitada uma determinada atividade por período curto e determinado com um orçamento previamente fechado, onde as empresas terceirizadas realizarão serviços de manutenção, reparos, transporte interno, construção, higienização, controles, auditorias, coletas e entre outros.

Desde os anos 90, a terceirização é prática econômica e gerencial corrente no País nos diversos setores da atividade econômica: indústria, comércio, serviços, administração pública entre outros. A difusão desta prática insere-se no contexto de duas modalidades, a primeira modalidade é aquela identificada como parte da reestruturação produtiva em curso em nível mundial, justificada pela busca de produtividade, qualidade e competitividade e que inclui a transferência de inovações tecnológicas e de políticas de gestão da qualidade para as empresas subcontratadas, a segunda modalidade predominante entre as empresas brasileiras, é aquela determinada basicamente pela redução de custos e, sua rápida e ampla adoção tem

provocado uma evidente precarização das condições de trabalho e de emprego no país. Neste ambiente de difusão técnica da terceirização em áreas de atividades-meio e atividades-fim das empresas, têm-se verificado diversos problemas no campo do Direito do Trabalho. Apenas para citar alguns desses: redução de postos de trabalho; más condições do trabalho (redução de remuneração e benefícios, incremento de jornadas, insalubridade, aumento de acidentes de trabalho); contratação sem carteira assinada; trabalho sobre maior pressão; redução fraudulenta de custos entre outros.

As estratégias utilizadas têm buscado, em geral, o aumento da intensidade do ritmo de trabalho, a maior concentração de tarefas e responsabilidades, o que evidentemente tem resultado numa precarização das condições de trabalho e de emprego fazendo com que os trabalhadores das subcontratadas tenham seu processo de saúde/doença diferenciado em relação aos demais setores da sociedade, pois moram mal, se alimentam mal, gastam suas energias num trabalho com exposição a inúmeros riscos e cuja remuneração é insuficiente para a sua sobrevivência. Os efeitos negativos da terceirização sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores têm sido apontados principalmente em estudos que valorizam a análise comparativa das estatísticas sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais. Na maioria destes estudos evidencia-se um importante aumento da ocorrência destes eventos entre os trabalhadores terceirizados. Assim sendo tomando como pesquisa o Pólo Industrial de Manaus (PIM), fizemos uma análise junto a quinze indústrias para saber o que se leva em conta na hora da contratação, quais as diretrizes de legislação que a contratante exige da empresa terceirizada que garanta uma política de segurança e saúde no trabalho e neste contexto foram verificadas as dificuldades vigentes das indústrias. Neste trabalho temos a intenção de disseminar informações que possam contribuir para as indústrias na hora da contratação de uma terceirizada e o que a contratante e contratada vem a ganhar com essa atitude.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada dividiu-se em duas etapas, a primeira constituiu-se na pesquisa bibliográfica sobre terceirização e segurança, com o objetivo de entender como funciona o processo de terceirização e os trabalhos já publicados neste sentido para redução do número de acidentes do trabalho. Examinamos ainda as NR - Normas Regulamentadoras como base legal para fundamentar nossas conclusões. A segunda etapa foi examinar os procedimentos escritos de quinze empresas de grande porte do PIM, com diferentes ramos de atividades a constar: uma empresa do ramo de atividade de escrita, uma de CD/DVD, uma de papelão e caixas, sete do ramo de eletroeletrônico, duas de peças automotivas, uma de bebidas e alimentos, uma de refino de petróleo e uma do ramo de fabricação de duas rodas.

1. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O processo de terceirização caracteriza-se quando uma determinada atividade deixa de ser desenvolvida pelos trabalhadores de uma empresa e é transferida para uma outra empresa, então, chamada de “terceira”, e o maior objetivo na terceirização é a redução de custos. Terceirização é um processo que pode ter duas faces independentes, mas não excludentes: (a) a desativação, parcial ou total, de setores produtivos. A empresa que terceiriza deixa de “produzir” e passa a “comprar” produtos e serviços de outras empresas; (b) a contratação de uma ou mais empresas terceiras que alocam trabalhadores para execução de algum serviço no interior da empresa cliente. Os casos típicos são: guarda, limpeza, restaurante, serviço médico, certos tipos de manutenção, construção civil e outros, (LISBOA, 2004). É deste último tipo de terceirização que iremos abordar neste trabalho, ou seja, os casos em que a terceirizada passa a realizar serviços dentro das instalações da contratante.

Continuando no entendimento dos conceitos que envolvem a terceirização. Terceirizar, conforme (ABRAMO, 1998), implica o cumprimento de um código de posturas que envolvem contratantes e contratadas. O contrato é um espaço de relações políticas, onde se expressa os direitos, deveres e os encargos trabalhistas, a responsabilidade acerca dos riscos inerentes ao

negócio, dentro de um espaço de tempo estipulado. E o contrato, como um de seus elementos centrais, é entendido como o espaço onde se operacionaliza a contenção de custos. Cláusulas contratuais, nesse contexto, são estratégicas para a redução, através da descentralização da contratante com os custos da força de trabalho empregada pelas terceiras.

Em pesquisa realizada junto a empresas no Brasil, a terceirização predominou nas seguintes atividades de apoio: faxina ou limpeza, 62,5%; segurança e portaria, 47,5%; transporte, 40,0%; restaurante, 40,0%; manutenção, 40,0%; projetos e engenharia, 15,0% (DIEESE, 1993, p. 19). Esta matéria é regulada pelo Enunciado 331/TST, cujo inciso III determina: “Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei no 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados a atividades-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta”. As empresas que contratam serviços terceirizados são chamadas de “tomadoras de serviços”, e as empresas contratadas, de prestadoras de serviços. Autônomo é o indivíduo que trabalha por conta própria, sob total independência hierárquica, ou seja, livre, sem subordinação de um empregador ou chefe, assumindo os riscos dos seus negócios. Conforme o Enunciado 331, a terceirização não pode abranger as atividades-fim da contratante. As terceirizadas somente devem realizar a atividades-meio sendo que as mesmas são todas aquelas atividades não essenciais da empresa, ou seja, as que têm a finalidade de dar suporte às atividades principais constantes em seus objetivos sociais. As atividades principais estão descritas na cláusula objeto do contrato social das empresas e são chamadas de atividades-fim. No entanto, muitas pessoas acreditam que contratar uma empresa para prestar serviços é garantia de que não sofrerão qualquer aborrecimento de ordem trabalhista. Pensando nisso, algumas empresas podem deixar de atentar pra algumas exigências legais.

A relação entre o tomador dos serviços e a terceirizada é regulada pelo Código Civil, e não pela CLT. Entretanto, a utilização incorreta da terceirização poderá transferir essa relação da esfera civil para a esfera trabalhista, caracterizando o vínculo empregatício, isto é, relação de emprego entre o contratante e as pessoas que lhe estão prestando serviços.

O artigo 455 da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) é a lei máxima que regula as decisões quanto às questões referentes à terceirização. Ele estabelece a responsabilidade do empreiteiro principal pelas obrigações trabalhistas do subempreiteiro que não as cumpra. Esse dispositivo, no entanto, não é muito claro sobre a extensão dessas responsabilidades. Assim, várias lacunas ficam abertas para que enunciados, incisos, instruções normativas, casos de jurisprudência e outros instrumentos jurídicos, regulem essas relações de subcontratação.

A Lei 6.019, de três de janeiro de 1974, sobre a locação de mão-de-obra, foi a primeira lei criada no sentido de regulamentar esse tipo de uso da força de trabalho numa compreensão mais contemporânea.

A evolução da terceirização das atividades-meio para as atividades-fim. As montadoras de veículos, ao desverticalizarem suas atividades produtivas, têm terceirizado hoje não apenas as atividades como limpeza, manutenção e processamento de dados, mas áreas como ferramentaria, usinagem, fundição, montagem e pintura. (CONCEIÇÃO e CONCEIÇÃO, 2005) ainda relatam que há casos, como o da fábrica de caminhões da Volkswagen em Resende, fundada em 1996, na qual o processo de produção praticamente não incorpora sequer um trabalhador direto daquela empresa. Todos são terceirizados. Nos bancos comerciais, atividades como triagem, preparação de cheques e compensação têm sido terceirizados. No ramo da extração de petróleo, a Petrobrás tem substituído gradativamente empregados direto por empregados terceirizados (em 2002, havia 7.500 funcionários da Petrobrás para 32.000 de empresas terceirizadas na atividade). Neste ambiente de difusão técnica da terceirização em áreas de atividades-meio e atividades-fim das empresas, têm-se verificado diversos problemas no campo do Direito do Trabalho. Apenas para citar alguns desses: redução de postos de trabalho; precarização do trabalho (redução de remuneração e benefícios, incremento de jornadas, insalubridade, aumento de acidentes de trabalho); contratação sem carteira; trabalho sobre maior pressão; redução fraudulenta de custos (demissão do trabalhador e sua recontração como "terceiro"), com a subordinação direta e pessoal do empregado à empresa contratada; na ausência de responsabilidade subsidiária e solidária da empresa contratante, entre outros. Em que pesem os fatos expostos nos parágrafos anteriores, não há no Brasil uma legislação que

regule especificamente a terceirização. O principal instrumento jurídico regulador na área é o Enunciado 331, do TST. Este Enunciado foi aprovado por meio da Resolução Administrativa nº. 23/93 de 17/12/1993, conforme orientação do órgão Especial do TST, e publicada no Diário da Justiça da União, de 21/12/1993.

1.2 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

O contrato de Prestação de Serviços é o instrumento jurídico que estabelecerá as condições essenciais do negócio a ser firmado entre o tomador de serviços e a pessoa física ou jurídica que prestará os serviços especializados, pertinentes a atividades-meio da contratante. Esse tipo de contrato é regulado pelo Código Civil brasileiro, não tendo caráter trabalhista. Os serviços são executados nos limites previstos contratualmente, ou seja, conforme especificação detalhada nas cláusulas objeto do contrato, no prazo estabelecido, com indicação do local onde será realizado, valor ajustado, forma de pagamento e demais condições preestabelecidas.

Anteriormente, a terceirização era feita sem a responsabilidade das contratantes, toda a responsabilidade recaía sobre a empresa contratada. Agora, as duas empresas são acionadas na justiça, e isto está tendo impacto sobre a formalização dos contratos do trabalho. *“Há uma proliferação de formas de contratação”, analisa o professor Márcio Pochmann, do Instituto de Economia da Unicamp (PROTECAO 2006).*

A palavra de ordem atualmente é parceria. Mas todo trabalho de parceria deve ser feito com responsabilidade e regras claras, o contrato é o instrumento que vem organizar tudo isto em um documento único. A redação dos termos contratuais merece muita atenção. Devem constar, em anexos dos contratos, a responsabilidade da contratante e da contratada, de modo claro e preciso, no que diz respeito às normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho. Lembrar sempre que a contratada também é empregadora e, por tal razão, deve cumprir e fazer cumprir, com relação aos seus colaboradores, as normas de saúde e segurança, da mesma forma que a contratante com relação aos seus colaboradores. Deve haver uma integração entre ambas, como dizem

as NR's 5 e 9, por exemplo (PROTECAO 2006), onde se deve exigir no contrato que a contratada obedeça às normas de segurança é uma forma de classificar as empresas que estão aptas ou não a serem contratadas. Viegas (PROTECAO, 2006), Aconselha-se que a contratante faça um cadastro rigoroso, contratando somente empresas com tradição no mercado, o que significa que nem sempre o menor preço é o indicado.

2. AVALIAÇÃO TÉCNICA DE DOCUMENTAÇÃO E REGISTROS.

Conforme Lei 3.214/78, todas as empresas que possuem colaboradores regidos pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) deve cumprir as Normas de Segurança e Saúde do Trabalho e exigir que a empresa a ser contratada cumpra com a legislação o que é garantir boa parte do sucesso dos trabalhos para alcance da meta almejada que são acidentes zero.

Ao avaliar o processo de contratação de terceiros de 15 empresas classificadas como de grande porte, localizadas no PIM – Pólo Industrial de Manaus. Objetivou-se identificar de que maneira essas empresas selecionam suas terceirizadas, como é feita a exigência do cumprimento da legislação de segurança e saúde do trabalho. Durante o levantamento de dados junto as empresas, as mesmas foram unânimes em comentar que o maior desafio na luta para redução de acidentes com terceiros está em acertar na contratação, ou seja, como saber se determinada empresa possui e cumpre uma política de segurança e saúde do trabalho e se a mesma irá cumprir os procedimentos legais e internos de segurança da contratante. Identificamos com isso que há empresas que se utilizam do contrato de prestação de serviço como parâmetro de seleção das terceirizadas seguindo o princípio de que, se a terceirizada pode cumprir com todas as exigências de segurança e saúde que rezam do contrato, ela então está apta para exercer suas atividades dentro do espaço físico da contratante.

Ao examinarmos os procedimentos de contratação notamos que três dos contratos, ou seja, três empresas limitam-se em exigir das contratadas o fornecimento de EPI's e a comprovação de entrega dos mesmos, mas não faziam referências a qualidade e ao número do C.A. – Certificado de

Aprovação. Também exigem que a contratada obedeça rigorosamente as normas internas de segurança que foram transmitidas durante o treinamento de integração, notamos na própria descrição dos procedimentos uma preocupação em relação aos acidentes com lesão, com foco ao ato em si, geralmente descrito como ato inseguro, isso talvez possa explicar porque as mesmas se limitam em exigir o EPI e o simples cumprimento das normas internas, normas estas que tem um foco muito forte na PT – Permissão de Trabalho, onde os EPI's são inspecionados visualmente e as técnicas de segurança para trabalhos perigosos são checados, exigidos e registrados. Esta visão talvez esteja atrelada ao fato de que os acidentes com lesões transmitem de imediato um retorno negativo à empresa, o que geralmente não acontece para os casos de doenças do trabalho, isso particularmente nos dá a impressão que empresas com estas características possuem um nível de preocupação com segurança muito incipiente, por denotarem uma preocupação simplista com a imagem ou nome da empresa, visto que, se um acidente com mutilações ou morte acontecer com terceiro intramuros, isto pode refletir negativamente para o marketing pessoal das empresas.

Examinamos os procedimentos de mais dez empresas, as quais exigem que as contratadas apresentassem PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, ASO – Atestado de Saúde Ocupacional e CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social, notamos uma particularidade. O PPRA, PCMSO e ASO são exigidos para cumprir a legislação de Segurança e Saúde do Trabalho, a CTPS é em cumprimento a legislação trabalhista de forma a garantir o vínculo empregatício do colaborador da terceirizada. Até aqui consideramos aceitáveis a postura destas dez empresas, até nos depararmos com a regra interna, onde descreve que ASO, CTPS, PPRA, PCMSO, devem ser exigidos a empresas que executarem trabalhos superiores há 15 dias. Para trabalhos inferiores há tal período é exigido somente o ASO e a CTPS para comprovação do vínculo empregatício e para alguns casos a CTPS é também usada para confirmação de capacitação técnica para os serviços de eletricista, soldador, operador de empilhadeira, muncks e guindastes.

Destas dez empresas uma delas solicitava PPRA e PCMSO para empresas de contratos superiores há um ano, exemplo: cozinha, vigilância,

conservação e limpeza, dentre outros. Para os trabalhos inferiores há um ano somente é exigido ASO e CTPS para comprovação de vínculo empregatício. Se os trabalhos forem classificados como perigosos é exigido certificado de conclusão de curso para soldador, eletricista, operador de empilhadeira e guindastes.

As medidas usadas por estas dez empresas nos parece estranhas, devido ao não atendimento da legislação e a confusão que é feita internamente sobre quem deve ou não apresentar documentação, como se houvesse uma regra temporal para isto.

A estipulação de regras em forma de prazos de 15 dias para apresentação ou não de documentação de segurança, segunda uma das empresas, é explicada pelo fato de que 15 dias é um tempo curto para caracterizar legalmente a exposição ocupacional ao agente de risco e o aparecimento de doenças do trabalho. Justificando ainda, a empresa diz que fica difícil gerenciar a documentação de dezenas de empresas que lhes prestam serviços e é ainda dispendioso e oneroso para a terceirizada elaborar um PPRA e PCMSO para realizar uma atividade de apenas duas semanas ou dias. Essa regra nos parece esdrúxula e ilegal, de forma que expõe a contratante e a contratada a passivos trabalhistas e previdenciários, pois ao examinarmos o material técnico legal não encontramos respaldo dentro da legislação para estipulação de prazos para cumprimento ou não daquilo que reza a lei. De qualquer forma estas dez empresas aqui descritas possuem uma característica um pouco diferente das três primeiras, sua preocupação não se limita à prevenção de acidentes ou mortes, mas de alguma forma também se preocupam com as doenças do trabalho. Notamos que a preocupação maior não está na prevenção de doenças dentro da empresa, mas em controlar a contratação de terceiros que já apresentam problemas de saúde e que possam no futuro acionar a empresa na justiça. Uma das empresas visitadas possui inclusive registro desta experiência.

É importante ainda comentar sobre o uso do registro em carteira (CTPS) para demonstrar capacitação técnica para exercício de funções ou cargos que devem legalmente passar por processo de aprendizado acadêmico. O Registro em carteira talvez confira ao colaborador a experiência, mas não lhe outorga a perícia. Por isso a lei é clara em exigir treinamento e até estágio em alguns

casos como regra para a operação de máquinas e equipamentos perigosos como caldeiras, guindastes, empilhadeiras e até mesmo a eletricidade.

Dando continuidade a nossa pesquisa, apenas duas empresas exigem em contrato que a terceirizada apresentasse PCMSO, PPRA, PCMAT, ASO, CTPS, Certificado de Eletricista, soldador, operador de empilhadeira, guindastes, ponte rolantes e talhas, Cópia dos C.A. dos EPIs, cópia das Fichas de Distribuição de EPI dos terceiros. PPP e LTCAT para possíveis trabalhos insalubres. Percebe-se nestas duas empresas que todas as exigências legais, programas de segurança e saúde os ajudam a selecionar a empresa que irá prestar serviços. O princípio é simples, e já o citamos no começo, se a contratada atende a todas as exigências de segurança, então está apta a ser contratada, pois os riscos de registro de casos de acidentes e doenças devem ser menores para empresas que cumprem as normas de segurança.

De modo geral, em um apanhado de dados coletado das quinze empresas estudadas, foram observados que todas elas disponibilizavam aos terceiros treinamento de integração às normas internas de segurança e também evidenciamos o uso de Permissão de Trabalho Perigoso – PTP, onde os trabalhos dos terceiros são previamente avaliados antes de serem liberados, e após liberação sofrem inspeções que podem levar a suspensão do trabalho, caso seja detectado desvios nas normas de segurança. Em 80% das empresas essas inspeções são realizadas pela CIPA, brigadistas e SESMT. As terceirizadas disponibilizavam o refeitório e refeição aos terceiros, bem como banheiros exclusivos para os mesmos no intuito de atender a NR-24.

Não foram encontradas evidências objetivas de que as contratantes exijam de suas contratadas a constituição de CIPA ou SESMT quando necessário. MIRANDA (2007), nos leva inclusive a refletir sobre uma realidade em que a maioria das terceirizadas estão inseridas, segundo ele grande parte das terceirizadas são classificadas como grau de risco 2 (dois). Com essa classificação, as empresas prestadoras de serviço somente estão obrigadas a contratar um profissional técnico de segurança do trabalho quando possuírem mais de 500 empregados em atividade. A obrigatoriedade para contratar um profissional médico do trabalho e um engenheiro de segurança só ocorre a partir de 1000 empregados nos estabelecimento, o que é muito raro.

Avaliando a documentação das empresas, não foi possível verificar se as mesmas conhecem profundamente as normas de segurança e que, portanto, estariam bem embasadas para fazer cumprir as normas pelas suas contratadas, mas afirma-se que tecnicamente as contratantes são muito bem informadas e assessoradas, visto que, todas possuem em seus quadros funcionais equipes estruturadas de SESMT – Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho. Notamos somente que das empresas avaliadas, a maioria delas não exige tudo o que poderiam ou deveriam exigir de suas contratadas, abrindo desta forma, margem ao acontecimento de acidentes, doenças e, por conseguinte implicações na justiça do trabalho.

Treze das empresas avaliadas não usam o contrato como ferramenta para selecionar suas parceiras, nem para documentar os acordos firmados em pré-contrato em relação à segurança. Há contratos que o cumprimento das normas de segurança e meio ambiente disputam espaço em uma única cláusula descrita com palavras muito abrangentes e sucintas. Há contratos assinados que exige que a contratada conscientize seus empregados e subempreiteiros em relação a todas as normas e políticas internas da contratante. Como se isso na prática fosse realmente surtir o efeito desejado, ARAUJO (2001) reflete sobre isto quando afirma que é importante garantir que o trabalhador tenha entendido as informações transmitidas, deixando assim de considerar o trabalhador como um mero depositário de conhecimentos e não ele o próprio produtor do conhecimento seguro. Em outras palavras o trabalho de conscientização para alcançar índices de acidentes zero, não se resume no repasse da informação, mas na garantia de que estas informações vão fazer parte do dia a dia do trabalhador. Se já é um trabalho desafiante repassar a política de segurança interna para a terceirizada, imaginemos a terceirizada repassando de “terceira-mão” a informação para a quarteirizada. O outro lado desta situação está na co-responsabilidade, é dever da contratante repassar as informações para a contratada e suas subempreiteiras. É ainda obrigação da contratante cuidar da segurança de todos aqueles que adentram a sua propriedade para executar serviços, tenha sido ela a responsável pela contratação direta ou não, ou seja a contratante é co-responsável pelas subcontratadas da contratada.

Podemos descrever o panorama encontrado dentro das empresas, da seguinte forma, organizacionalmente falando, dentro de uma empresa, o setor contratante exige e espera da contratada: qualidade, agilidade e preço; segurança é “responsabilidade do SESMT”, notamos isto ao verificarmos que a responsabilidade pela contratação de terceiros está sob responsabilidade, na maioria das vezes, do setor de manutenção geral e não foi observado registros acordos claros e formais entre os setores de SESMT e Manutenção sobre as cláusulas de contrato. Evidencia-se inclusive, que algumas empresas nunca obtiveram uma discussão entre os departamentos sobre uma reformulação nas cláusulas de contratos de terceiros. O que concluímos com tudo isso, é que na pratica é comum o setor contratante fechar negócio com a terceirizada sem a participação do SESMT, sendo o mesmo avisado apenas da data prevista para inicio das atividades da contratada. É aí que inicia-se o grande desafio dos profissionais de Segurança, pois neste momento o SESMT deve fazer com que a terceirizada se intere das normas e dos riscos internos da empresa, sendo assim é ainda responsabilidade do SESMT fazer com que a terceirizada passe a cumprir as normas legais de segurança. É neste instante que muitas terceirizadas entram em conflito, por desconhecer algumas obrigações legais em relação à saúde de seus trabalhadores. E esta falta de informação por parte da terceirizada não foi notado por quem a contratou, pois o objetivo de quem está contatando, já foi dito, é qualidade, agilidade e preço, a figura da pessoa responsável pelo fechamento do acordo com a terceirizada, não estava devidamente orientado e conscientizado sobre o seu papel na prevenção de acidentes. A contratante acredita realmente que segurança é responsabilidade exclusiva do SESMT. Na sua visão, sua responsabilidade é em contratar a empresa que saiba executar a necessidade ali apresentada e por um baixo custo. Conscientizar, treinar, verificar requisitos de segurança este é o papel dos técnicos e engenheiros de segurança. E o mais notório nisto tudo, é que o SESMT termina por se adequar a esta realidade, tanto que foi possível verificar todo um esquema documental e prático em relação aos SESMT para fazer com que a terceirizada passe a agir e reagir de acordo com uma política de saúde e segurança que há pouco tempo à mesma desconhecia por completo. E é com certeza neste momento que se inicia o maior desafio para os profissionais do SESMT, quando os mesmos se deparam com empresas

que desconhecem o cap. V da CLT, as NR- Normas Regulamentadoras. Outro agravante é o nível de escolaridade dos terceirizados, alguns são semi-analfabetos e algumas vezes não podem acompanhar no mesmo ritmo os programas de integração de normas internas da contratante, fazendo assim necessário que o programa de integração de segurança oferecido pela contratante, tenha um perfil flexível, possível de se adequar a todo e qualquer nível cultural e intelectual dos seus aprendizes.

CONCLUSÃO

Como foi visto, terceirização é a denominação dada a um processo utilizado ultimamente, por meio de estratégias organizacionais criteriosas, que busca competitividade econômica, melhor qualidade e eficiência nos serviços essenciais das empresas que a adota, possibilitando maior concentração de esforços nas atividades-fim, ou seja, atividades relacionadas ao objetivo principal das empresas; através do repasse das atividades-meio para que terceiros as executem. Diante de todo o material exposto notamos que a terceirização não é apenas um processo de transferência de atividades entre empresas e setores da economia, mas é, principalmente, uma transferência de riscos e de responsabilidades – sobre a segurança e saúde dos trabalhadores – das empresas contratantes para as prestadoras de serviços. Nesta compreensão, se faz então fundamental que as contratantes, repassam para as contratadas as informações pertinentes sobre os riscos ambientais existentes em seu estabelecimento, quais as normas internas de segurança e saúde já implantadas em que as contratadas devem seguir e ainda garantir o cumprimento destas normas.

Explicamos resumidamente as principais legislações de saúde e segurança, por entender, que a base para elaboração de um bom contrato entre contratante e contratada está firmada na informação. As empresas precisam conhecer o básico de legislação para pô-las em prática, pois é impossível garantir o cumprimento de normas e leis se elas não são conhecidas. Assim partindo do ponto do conhecimento e estudo das normas de

segurança, elas devem constar do contrato e serem exigidos o seu cumprimento durante a execução das atividades de laboro.

Portanto se ambas as empresas conhecerem seus direito e deveres, o trabalho de cumprimento da lei e inspeção do trabalho para o alcance do tão almejado índice de acidentes zero, será uma consequência natural.

OBRAS CONSULTADAS

ARAUJO, Giovanni Moraes. Normas Regulamentadoras Comentadas. Volume 01. 5ª edição. Rio de Janeiro 2005.

ARAÚJO. Anísio José da Silva. Paradoxos da modernização: terceirização e segurança em uma refinaria de petróleo. [Doutorado] Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública; 2001. 370 p

IN: ABRAMO, L.; ABREU, A. R. Gênero e trabalho na sociologia latino-americana. São Paulo: ALAST/ SERT, 1998.

CONCEIÇÃO e CONCEIÇÃO. Diretrizes para uma legislação sobre as relações de trabalho em atos de terceirização. Elaborado em 09.2005. Maria da Consolação Vegi da Conceição e Jefferson José da Conceição.

DIEESE. Os trabalhadores frente à terceirização. Pesquisa DIEESE. São Paulo, n. 7, maio 1993.

LISBOA, Teresa Kleba. Um olhar por baixo do tapete: mulheres terceirizadas. Professora do Departamento de Serviço Social da UFSC, Doutora em Sociologia pela UFRGS e Coordenadora do Núcleo de Estudos em Serviço Social e Relações de Gênero da UFSC, 2004

MELO, A. S. C. et al. Na corda bamba do trabalho precarizado: a terceirização e a saúde dos trabalhadores. 1998.

MIRANDA, Carlos Roberto. Ataque ao mundo do trabalho: terceirização e seus reflexos na segurança e saúde do trabalhador. Terezina Piauí. 2007.

REVISTA PROTECAO 2006. Ação Integrada – Contratantes e contratadas devem ser parceiras nas ações de SST. Maio 2006. Ano XIX. Revista 173.