

Trabalhadores temporários

por Renata Costa

CONTRATO DIFERENTE, DIREITOS IGUAIS

Não importa se é CLT, temporário ou terceirizado, segurança é para todos

Quando se trata de saúde e segurança, todos os trabalhadores são iguais perante a lei. Isso significa que não importa se é em regime CLT, temporário ou terceirizado, o trabalhador deve receber o mesmo tipo de cuidado e atenção. “A regulamentação e as exigências em relação à empresa contratante é a mesma para todos eles”, afirma a advogada Cristina Buchignani, coordenadora da área Trabalhista Sindical do escritório Emerenciano, Baggio & Associados. A norma regulamentadora, no caso, é a NR-4, que trata sobre os serviços especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). “Esses profissionais não estão à margem das questões de segurança, pelo contrário. A empresa contratante tem que estender o SESMT para os empregados da contratada sempre que o número de funcio-





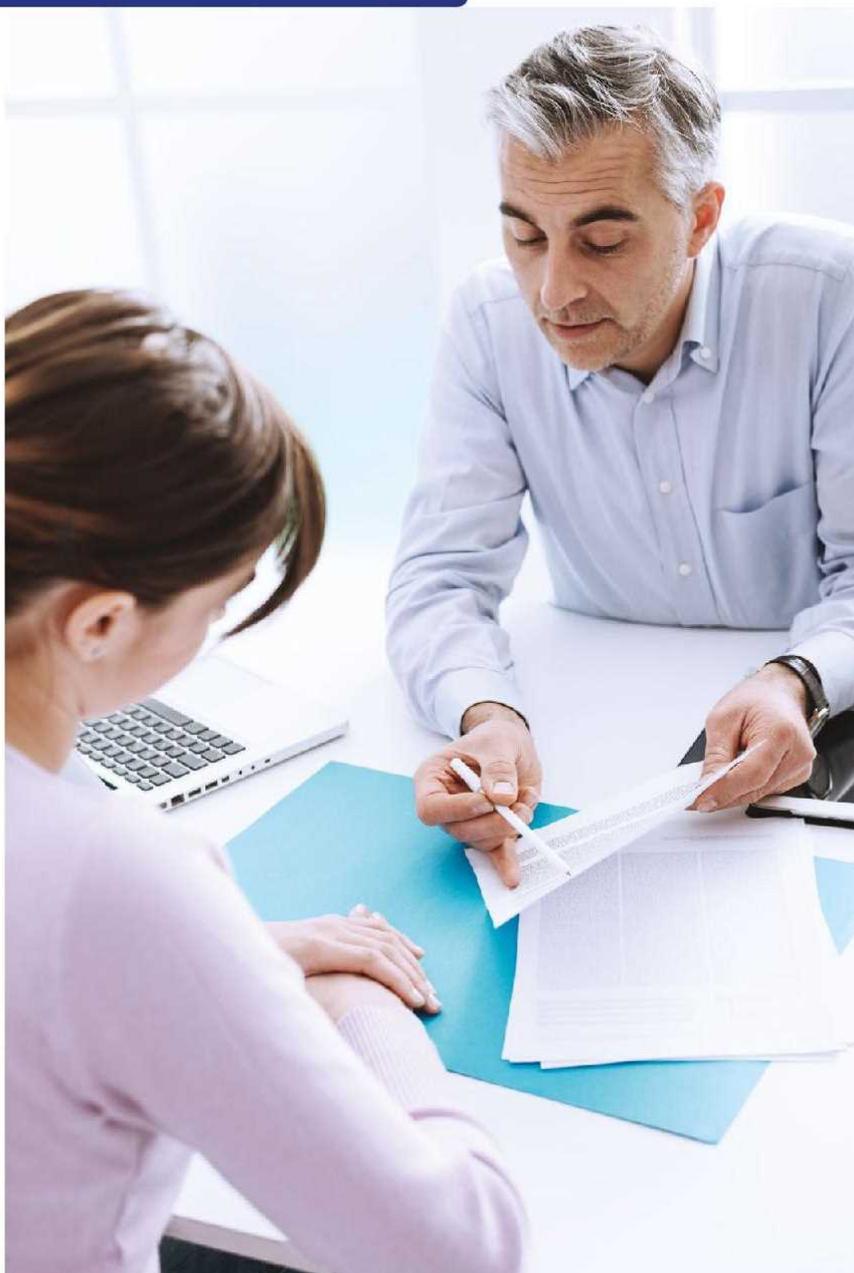
Trabalhadores temporários

É OBRIGAÇÃO DA EMPRESA FORNECER SEGURANÇA AO FUNCIONÁRIO, SEJA ELE CONTRATADO OU TEMPORÁRIO

nários dela não alcançar os limites previstos no dimensionamento do serviço especializado”, diz.

Na prática, os serviços de segurança e medicina do trabalho são implementados e dimensionados de acordo com o grau de risco da atividade desenvolvida pela empresa e seu número de funcionários. Por exemplo, basta imaginar um consultor jurídico de um escritório de advocacia contratado temporariamente por uma rede de varejo na área alimentar. Se ele vier de uma empresa com menos de 50 funcionários, cuja atividade (advocacia) é grau 1 e for prestar serviço para uma empresa com mais de 50 funcionários, com qualquer grau de risco, ele deve participar das ações de SESMT da contratante, ou seja, da empresa onde ele está prestando serviço.

A obrigação por parte da empresa contratante com a saúde e a segurança do profissional, seja ele contratado, temporário ou terceirizado parece óbvia, já que ele presta seu serviço naquele local, cujo risco pode ser diferente de sua empresa de origem. No entanto, a distribuição de responsabilidades ainda é motivo de confusão. “Se a contratante necessita dos SESMT e a contratada não, cabe à primeira dar assistência à segunda, oferecendo treinamento específico, estudo de risco segundo o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e organizar para todos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT)”, explica a advogada. A contratante, portanto, precisa garantir a todos os seus funcionários e colaboradores o mesmo nível de informação para que eles desenvolvam suas atividades profissionais com segurança e isso inclui os funcionários das parceiras con-



tratadas para prestação de serviço.

Há ainda casos em que contratada e contratante, isoladamente, não precisam do SESMT, porque não alcançam o número mínimo de funcionários, mas quando somadas, sim. Dessa forma, a responsabilidade pelo SESMT pode ser compartilhada. “Isso está previsto na

NR-4 e é muito positivo, pois é uma maneira de garantir que todos os trabalhadores estejam cobertos”, diz Cristina. Pode haver ainda a união de diversas empresas contratadas por uma mesma contratante para montagem do SESMT, dividindo custos e ações que levem em consideração as especificidades de ris-

Trabalhadores temporários

co e atuação da contratante.

Além da NR-4 ser bastante clara quanto a isso, a própria legislação que dispõe sobre o trabalho temporário em empresas urbanas, a Lei de nº 6.019, de 1974, detalha os direitos desse profissional. Entre outros, como a remuneração equivalente às dos demais empregados na mesma categoria e repouso semanal remunerado, também consta que ele deve possuir seguro contra acidentes de trabalho.

Proteção aos terceirizados

Assim como os temporários, os trabalhadores terceirizados também estão sob a mesma proteção da NR-4. “Da mesma forma, os empregados terceirizados podem não ser funcionários da contratante, mas são da empresa con-

tratada e elas têm responsabilidade sobre eles”, diz Cristina. Em relação à constituição do SESMT, vale o mesmo já descrito anteriormente para o temporário. Apesar disso, na prática, o trabalhador terceirizado, mais do que o temporário, ainda não usufrui do mesmo *status* dos demais. “Em geral, os serviços terceirizados não têm SESMT de porte similar aos que os trabalhadores CLT têm acesso”, diz Maria Inês Monteiro Cocco, professora da faculdade de enfermagem da **Universidade estadual de Campinas (Unicamp)** e pesquisadora na área de saúde e segurança de trabalhadores terceirizados.

Outro aspecto que a professora destaca é a maior rotatividade entre os trabalhadores terceirizados. “Isso dificulta a apropriação dos mesmos em relação

ao processo de trabalho e possíveis riscos”, afirma. Essa diferença, no entanto, não fica marcada apenas no que diz respeito a saúde e segurança – envolve também a questão salarial (em geral, menor para o terceirizado), menor número de folgas semanais e maior número de horas trabalhadas por semana.

No Brasil, a terceirização é permitida, por lei, para suprir empresas com atividades nas quais elas não são especialistas. Por exemplo, quando uma empresa automobilística terceiriza os serviços de limpeza e alimentação – ou seja, atividades que não têm relação com sua produção. “O problema é que isso não acontece na prática”, diz João Carlos Pinto Filho, engenheiro de Segurança do Trabalho da SST Consultoria. “As empresas terceirizam



ASSIM COMO OS TEMPORÁRIOS, TRABALHADORES TERCEIRIZADOS TAMBÉM ESTÃO SOB A PROTEÇÃO DA NR-4



TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR ELÉTRICO

O setor elétrico brasileiro é um dos que mais empregam mão de obra terceirizada, segundo estudos da pesquisadora Graça Druck, professora do curso de Sociologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e coordenadora do grupo de pesquisa Trabalho, trabalhadores e reprodução social. Em recente artigo publicado no periódico científico Cadernos de saúde pública, a pesquisadora cita um estudo da Fundação Comitê de gestão empresarial (Coge), instituição de pesquisa no setor elétrico, que calcula que o número de terceirizados na área cresceu 299% entre 2003 e 2012, enquanto os trabalhadores contratados subiram apenas 11%. Em 2012, os terceirizados eram 58% da força de trabalho do setor elétrico e foram vítimas de 87% dos acidentes fatais, um índice quase seis vezes maior do que entre os empregados contratados. As principais causas de morte são as condições de trabalho, segundo a pesquisadora: falta de treinamento, pouco conhecimento e experiência no processo, ausência de CIPA, mau uso de EPIs (equipamento de proteção individual), entre outras. Além do setor elétrico, a construção civil e as indústrias de petróleo também têm um alto índice de terceirização – e também de acidentes entre esses trabalhadores.

EM CASO DE ACIDENTE, TERCEIRIZADO PODE ESCOLHER A EMPRESA RESPONSÁVEL

serviços que, apesar de fazerem parte da sua operação ou produção, são considerados degradantes ou promovem exposição ocupacional a agentes nocivos". Segundo o consultor, a norma é tão deturpada que as empresas chegam ao ponto de jogar a responsabilidade de sua atuação, saúde e segurança às terceirizadas. Dessa forma, a empresa contratante tenta se isentar da responsabilidade de conhecer os agentes de risco envolvidos no trabalho do funcionário terceirizado, não oferece SESMT eficiente e adota uma atitude passiva em relação ao descumprimento de normas de segurança interna por parte desses trabalhadores.

No entanto, vale lembrar que em caso de acidentes, o prejudicado – no caso o trabalhador terceirizado – po-

de optar por sobre qual empresa colocar a culpa. "No Código Civil brasileiro prevê-se que, já que na terceirização de serviços a responsabilidade é solidária, o prejudicado pode escolher, entre os corresponsáveis, aquele de melhor condição financeira para arcar com os prejuízos sofridos", explica o consultor Jomar Augusto de Azevedo, bacharel em Direito, pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho e diretor comercial da Azevedo Consultoria, empresa de segurança e medicina do trabalho.

Só funciona com fiscalização

A lei existe para garantir a igualdade de direitos entre os trabalhadores com vínculo CLT, temporários e terceirizados. No entanto, os especialistas dizem que, na prática, poucas empresas

Trabalhadores temporários



FALTA DE CONHECIMENTO AINDA É MUITO GRANDE ENTRE OS EMPRESÁRIOS

a cumprem. “A normatização é clara, abrangente e suficiente para garantir a saúde e a segurança dos profissionais em vínculo temporário ou terceirizado”, afirma a advogada Cristina.

“As grandes empresas são mais visadas por fiscalização e têm um conhecimento maior das normas, mas as pequenas e médias, especialmente fora dos grandes centros apresentam muitos problemas”, conta Regina Messina, consultora da Minasseg, empresa que presta serviços em segurança do trabalho com sede na cidade de Poços de Caldas (MG). A especialista aponta que a falta de conhecimento ainda é muito grande entre os empresários. “Falta mais divulgação das normas e da obri-

gação dos pequenos e médios, bem como de fiscalização”, diz.

O especialista Pinto Filho concorda. “O que observo é que as empresas que já enfrentaram ações judiciais por insalubridade e periculosidade, por exemplo, desenvolveram ou adotaram procedimentos específicos e efetivos para os temporários e terceirizados, mas antes disso acontecer é mais raro que as empresas se preocupem”, afirma. Ele acredita que nem tudo, no entanto, seja resultado de má fé dos empresários. “Há empresas, sim, preocupadas com esses trabalhadores e que terceirizam por questões operacionais e produtivas, não para tentar se livrar de atividades que não querem desenvolver. E

INTEGRAÇÃO DE TODOS OS COLABORADORES

Os trabalhadores temporários têm menos tempo para se familiarizar com a atividade que desenvolvem e seus riscos e, conseqüentemente, com as ações de prevenção. Por isso, é essencial que haja uma constante e efetiva troca de informações entre os contratados e os temporários, a fim de que não só a atividade seja mais bem realizada, bem como esses trabalhadores estejam seguros.

O consultor Azevedo dá algumas dicas para realizar essa integração:

- ◆ promover uma cultura de segurança e de acolhimento aos temporários;
- ◆ aprimorar sempre o processo para que os locais de trabalho sejam seguros e saudáveis;
- ◆ buscar constantemente reduzir a sinistralidade laboral;
- ◆ promover encontros ou reuniões mensais com as contratadas, envolvendo a CIPA;
- ◆ nas empresas que precisam dimensionar seu SESMT, permitir que um técnico de segurança centralizar a administração dos aspectos de saúde e segurança das contratadas

há, ainda, um outro grupo de empresas que não assistem os trabalhadores por falta de conhecimento e por não receberem uma assessoria adequada”. ■