

ESTUDOS DE CASO: DIREITOS HUMANOS E DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL

Caminhos jurídicos para redução de assimetrias entre empregados diretos e terceirizados no setor elétrico

*Legal pathways for reducing asymmetry between direct and third-party
employees in the electric sector*

João Daniel Daibes Resque

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Professor da Faculdade de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA). <https://orcid.org/0000-0002-8964-7008>

Marcelo Pinheiro Nascimento

Mestre em Direito Constitucional pela Escola de Direito e Administração Pública do IDP. Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Auditor-Fiscal do Trabalho. Coordenador do Projeto Análise de Acidentes e Doenças do Trabalho (SRTb/PI). <https://orcid.org/0000-0002-0311-5079>

Wanessa Galindo Falcão da Silva

Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Advogada. <https://orcid.org/0009-0009-6378-6032>

RESUMO: No setor elétrico, trabalhadores terceirizados e empregados diretos realizam as mesmas funções, mas usufruem direitos distintos. O objetivo do presente artigo foi investigar em que medida o Direito vigente é apto a assegurar aos empregados terceirizados os mesmos direitos de segurança e saúde no trabalho que gozam os empregados diretos. A partir de um caso de acidente fatal, investigamos as assimetrias na proteção à saúde e à segurança de trabalhadores diretos e terceirizados, cotejando-as com os direitos fundamentais envolvidos. Após, apontamos quatro caminhos jurídicos que podem levar à redução das assimetrias: a lei nº 6.019/1974, a extensão do alcance dos acordos coletivos de trabalho, a aplicabilidade dos princípios de Direito Ambiental do Trabalho e a eficácia horizontal imediata dos direitos

fundamentais. Na conclusão, esboçamos a possibilidade de redução das assimetrias entre trabalhadores diretos e terceirizados a partir do arcabouço jurídico vigente.

Palavras-chave: terceirização, instrumento coletivo de trabalho, direito ambiental do trabalho, eficácia horizontal, direitos fundamentais do trabalho.

ABSTRACT: In the electricity sector, outsourced workers and direct employees perform the same functions, but enjoy different rights. The objective of this article was to investigate the extent to which current Brazilian law can guarantee outsourced employees the same rights to safety and health at work that direct employees enjoy. Based on a fatal accident case, we investigated the asymmetries in protecting the health and safety of direct and outsourced workers, comparing them with the fundamental rights involved. Afterwards, we point out four legal paths that can lead to the reduction of asymmetries: law nº 6,019/1974, the extension of the scope of collective labor agreements, the applicability of the principles of Environmental Labor Law and *Drittwirkung*. In conclusion, we outline the possibility of reducing asymmetries between direct and outsourced workers based on the current legal framework.

Keywords: outsourcing, collective labour regulation instruments, environmental labor law, *drittwirkung*, fundamental labor rights.

1. INTRODUÇÃO

– Vou subir para agilizar o serviço! – gritou José aos dois colegas que substituíam as chaves-facas em um poste de alta tensão a mais de três metros de altura. Quando aquelas peças oxidavam, era como se estivessem soldadas; a única saída que conhecia era usar um arco de serra para desprendê-las. Em poucos minutos iria anoitecer. Trabalho à noite era proibido. Havia avisado a empresa desde cedo – por que demoraram tanto para liberar o serviço?

José subiu mais de três metros dentro do cesto aéreo, elevado pelo caminhão *sky*. Do alto, podia ver toda a subestação de energia. Em sua vestimenta, a indicação de que estava “a serviço” da distribuidora de energia elétrica. As chaves-facas oxidadas teimavam em não desprender, mesmo com o arco de serra. Resolveu retirar as luvas de isolamento elétrico. Atrapalhavam. De qualquer forma, o poste deveria estar desenergizado. Em vinte anos de profissão, já havia visto muitos colegas retirarem as luvas sem problemas. Era tarde.

A noite chegou, mas José jamais terminaria aquele serviço. A corrente elétrica de alta tensão entrou em seu corpo pelo dorso da mão direita, retirando-lhe a vida (BRASIL, 2020).

O acidente de José é paradigmático, de tão comum. No setor elétrico, de 2009 a 2015, 449 trabalhadores morreram, sendo 380 deles terceirizados (DIEESE, 2017). Em 2022, 69,4% dos acidentes que envolveram choque elétrico resultaram em óbito. A região Nordeste concentrou 34,8% dos acidentes – número superior ao das demais regiões do país (DE SOUZA; MARTINHO; MARTINS JR, 2022).

A alta letalidade desses acidentes demonstra a premência de quaisquer esforços que visem reduzi-los. A prevalência dos acidentes em empregados terceirizados aponta para uma grave assimetria entre tais trabalhadores e os empregados contratados diretamente pelas distribuidoras de energia elétrica. Em que pese terceirizados e empregados diretos, muitas vezes, executem as mesmas atividades, a incidência de acidentes decorrentes do trabalho é sensivelmente dispare, em prejuízo aos primeiros.

As causas dessa disparidade decorrem de múltiplos fatores: (1) desde a negligência por parte dos tomadores de serviço, que quase nunca oferecem condições seguras para a realização do trabalho dos terceirizados, geralmente sob a alegação de que não possuiriam responsabilidade por estes trabalhadores, uma vez que não são seriam empregados; (2) passando pela atonia das entidades sindicais representativas dos interesses da categoria dos trabalhadores de empresas prestadoras de serviços, e que costuma contrastar com o relativo vigor dos sindicatos que representam os empregados diretos das empresas que operam na qualidade de distribuidoras de energia elétrica; (3) até a ausência aparente de normatização no ordenamento jurídico vigente que assegure condições equivalentes de proteção da vida e da integridade física dos trabalhadores terceirizados contra acidentes de trabalho em relação àqueles empregados contratados diretamente pela tomadora de serviço.

É especialmente este último fator que motiva a investigação aqui proposta. O objetivo do presente artigo é explorar em que medida o direito vigente seria apto a assegurar aos trabalhadores terceirizados do setor elétrico os mesmos direitos de segurança e saúde no trabalho que gozam os empregados diretos.

A fim de tornar o percurso deste estudo sistematicamente organizado, será realizada uma divisão do texto em três partes.

Inicialmente, a proteção jurídica da segurança e saúde dos eletricitários terceirizados será cotejada com a dos eletricitários contratados diretamente pelas concessionárias. Para isso, será tomado como paradigma a condição dos trabalhadores, terceirizados e

empregados diretos, da empresa concessionária de energia elétrica no Estado do Piauí, tomando-se como ponto central de análise a existência de instrumentos coletivos de trabalho que ofereçam algum grau de proteção ambiental juslaboral.

Após, na segunda seção, as discrepâncias identificadas serão confrontadas com a concepção normativa dos direitos fundamentais relativos à segurança, à saúde e ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Deseja-se aqui compreender como estes direitos são concebidos, com enfoque na fundamentalidade, a despeito de uma realidade que insiste em negligenciá-los para uma parcela de trabalhadores que acabam sendo injustificadamente discriminados.

Finalmente, na terceira e última seção, serão esboçadas quatro hipóteses, de caminhos jurídicos, que apresentem algum potencial para reduzir as discrepâncias anteriormente constatadas, a saber: (1) uma interpretação “*pro operario*” acerca de dispositivos específicos da Lei nº 6.019/1974 (com a alteração promovida pela Lei nº 13.429/2017); (2) a possibilidade de extensão do alcance dos acordos coletivos de trabalho, como medida de isonomia e de maior efetividade do direito a um meio ambiente laboral equilibrado, seguro e saudável; (3) a aplicabilidade dos princípios de Direito Ambiental do Trabalho, que reivindicam a sua incidência independentemente da natureza do vínculo contratual; e, (4) a eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais, que impõe a todos, inclusive particulares, o dever de assegurar, em condições de igualdade, as mesmas proteções decorrentes de garantias básicas previstas na Constituição e nas leis.

2. MENOS DIREITOS? – PROTEÇÃO À SAÚDE E À SEGURANÇA DOS ELETRICITÁRIOS TERCEIRIZADOS *VIS-À-VIS* EMPREGADOS DIRETOS

Às 17h30min de 06 julho de 2020, em Teresina, Piauí, José¹ sofreu um acidente fatal (BRASIL, 2020). Esse trabalhador tinha mais de 20 (vinte) anos de experiência e havia sido contratado há um mês por uma empresa prestadora de serviços elétricos.

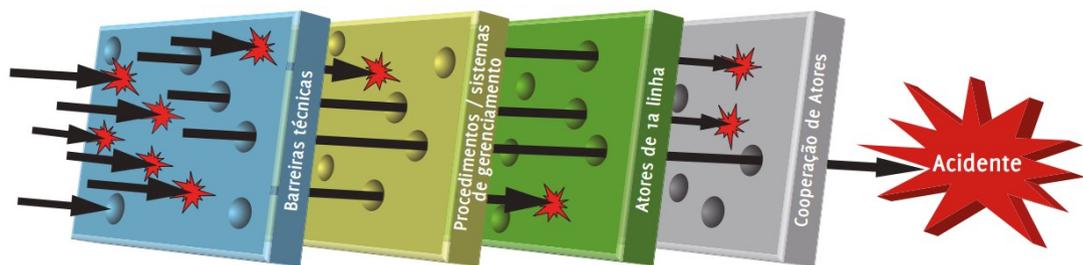
Após uma manhã de trabalho, apenas às 15h40min o empregado e sua equipe, formada por mais dois colegas, receberam os equipamentos para efetuar um serviço complementar: a troca de duas “chaves-facas” do mesmo alimentador que já haviam trabalhado de manhã, na subestação de energia. Os empregados chegaram ao local que prestariam o serviço apenas às 16h40min, estando aptos a realizá-lo em horário próximo às 17h. A jornada dos trabalhadores encerrava às 18h; sendo assim, era muito pouco provável que a tarefa fosse concluída a tempo.

¹ Nome completo omitido.

Em certo ponto do serviço, um dos instrumentos apresentava dificuldade de remoção, parecia estar soldado. José, líder da equipe, estava no solo e precisou subir o caminhão “sky” para efetuar ele mesmo o conserto. Na intenção de aumentar a agilidade manual, o trabalhador retirou as luvas de isolamento. Tal procedimento não é incomum entre os eletricitários quando se deparam com situações semelhantes, pois os elementos com os quais o empregado tinha contato deveriam estar desenergizados. José, então, sofreu forte descarga elétrica, que alcançou múltiplas partes do corpo, levando à sua morte.

A retirada das luvas não deve ser considerada a causa principal do acidente. Para Daniellou, Simard e Boissières (2010), a visão de que o erro de um único trabalhador pode ser considerado a causa determinante de um acidente de trabalho se encontra abandonada dos meios científicos. Prevenir implica em interpor barreiras redundantes, de modo que somente uma série de falhas simultâneas pode resultar em um acidente. A utilização de barreiras redundantes é objeto do modelo do “queijo suíço”, de James Reason²:

Figura 1 – Modelo do queijo suíço



Fonte: Daniellou, Simard e Boissières (2010, p. 59)

Durante a análise de acidente realizada por Auditor-Fiscal do Trabalho (BRASIL, 2020) foram identificadas diversas irregularidades no procedimento adotado pelas empresas, com o descumprimento de normas de segurança e saúde. Diversas barreiras falharam, o que resultou no acidente. Dentre as irregularidades, o auditor aponta: i) Deficiência de comunicação entre as empresas e seus setores, fazendo com que o serviço fosse realizado às pressas, próximo ao encerramento do horário de trabalho; ii) Ausência de análise de risco e manual de procedimentos conforme previsto

² Há modelos mais detalhados e complexos que o do “queijo suíço” (Daniellou; Simard; Boissières, 2010). Entretanto, diante do escopo do presente artigo, entendemos não ser necessário apresentá-los.

legalmente; e iii) Desarticulação de ações de saúde e segurança entre as empresas. Mesmo depois do acidente isso foi notado, já que cada empresa fez sua própria análise das causas do evento, chegando a resultados distintos.

No documento elaborado pela auditoria, foi ressaltado que as irregularidades percebidas seriam facilmente resolvidas caso a empresa tomadora exercesse o seu dever de fiscalização sobre as atividades da contratada. O dever, exigido legalmente, nem seria de tão difícil cumprimento já que ambas as empresas desenvolvem a mesma atividade econômica, sendo assim, a empresa tomadora tem toda expertise necessária para exercer essa verificação, tendo optado, no entanto, por não a fazer.

A terceirização foi fator decisivo para o acidente fatal nesse caso, assim como é em tantos outros acidentes do trabalho no setor elétrico. Em levantamento de dados da ANEEL, de 2009 a 2018, foram registrados 466 acidentes fatais entre os terceirizados e 88 mortes entre os empregados diretos apenas no setor de distribuição de energia (Braunert; Figueiredo, 2021). A diferença abissal de acidentados entre terceirizados e empregados próprios é histórica. Em outra pesquisa, que levantou dados sobre o setor elétrico brasileiro de 2006 e 2013, foram constatadas 590 fatalidades no trabalho – 83% envolvendo empregados terceirizados (Brito, Salas e Medeiros, 2021).

Estudos anteriores trazem a resposta para esse considerável risco ao qual os terceirizados estão mais expostos. Em Braunert e Figueiredo (2021), que analisaram o processo de terceirização de duas importantes companhias estaduais que atuam no campo de geração, transmissão e distribuição de energia, foram apontados excesso de trabalho, jornadas extenuantes, falta de treinamento, qualificação técnica defasada e uso de equipamentos de segurança de pior qualidade (Braunert; Figueiredo, 2021, p. 13)³.

Os dados e resultados de pesquisas anteriores indicam uma disparidade de direitos e condições de trabalho entre trabalhadores diretos e terceirizados. Essa hipótese foi confirmada no caso de José. Em pesquisa ao “Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR” da Subsecretaria de Relações do Trabalho, foi encontrado o acordo coletivo entre a empresa tomadora de serviços e seus empregados diretos. No entanto, não foi identificado nenhum instrumento coletivo firmado entre a empresa terceirizadas e o sindicato da categoria.

³ Conforme a pesquisa, os trabalhadores terceirizados costumam receber metade do salário dos contratados diretos, não têm aos mesmos benefícios (como vale alimentação, participação nos lucros e convênio médico) e permanecem menos tempo no emprego. Além disso, não recebem o mesmo treinamento e são mais propensos a sofrer acidentes de trabalho. Em uma das empresas pesquisadas, os trabalhadores contratados de forma terceirizada sofreram cinco vezes mais óbitos relacionados ao trabalho que os empregados do quadro próprio da companhia (BRAUNERT; FIGUEIREDO, 2021).

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) encontrado, com vigência de 2021 a 2023, firmado entre a empresa tomadora e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Piauí (SINTEPI) chama a atenção pela quantidade de normas protetivas. Para análise, consideramos apenas as cláusulas que garantem direitos na seara de saúde e segurança e que não são garantidas legalmente, ou seja, a previsão no instrumento coletivo surge como um acréscimo aos direitos amparados pela lei. Após isso, dividimos essas cláusulas em três categorias: 1. As que monetizam a exposição ao risco; 2. As que visam a redução e precaução dos riscos e danos; e 3. As que visam a reparação e indenização após o dano. Considerando esta classificação, temos:

1. Monetização da poluição: Adicional de penosidade para todos que recebiam o benefício até 30/04/2019, no valor correspondente à 75% de quem recebia;
2. Redução e precaução da poluição e dos danos: Plano de saúde para empregados e dependentes, sendo mantido para quem tem o contrato suspenso durante a aposentadoria por invalidez; Plano odontológico; Seguro de vida e de acidentes; Programa de Prevenção e Tratamento de Dependências Químicas para atender aos seus empregados; Assistência médica ocupacional.
3. Reparação e Indenização (estratégia eminentemente repressiva): Auxílio-doença/invalidez, efetuado como uma complementação da remuneração do empregado afastado por motivo de doença como se ele estivesse na ativa - se sofreu acidente de trabalho, a complementação é enquanto durar o auxílio-doença acidentário, e se gozar de auxílio-doença previdenciário, o benefício é mantido até 4 (quatro) meses após o evento gerador podendo ser prorrogado por igual período, até o limite de 8 (oito) meses, garantindo-se aos afastados, além da complementação, o auxílio alimentação; Assistência ao acidentado, oferecida caso o tratamento contemplado pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e o Plano de Saúde não forem suficientes - a assistência inclui internação hospitalar, tratamento fisioterápico, aparelho de prótese e correção estética; cobertura com deslocamento, ajuda de custo e despesas com hospedagem e alimentação caso o empregado precise se deslocar do seu domicílio para outra cidade para realizar o tratamento.

Além desses direitos, a norma coletiva reitera algumas previsões legais, contendo cláusulas sobre a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e a obrigatoriedade de concessão de equipamentos de proteção individual.

Para entender melhor a causa dessa gama considerável de benefícios garantidos pela norma heterônoma, e o conseqüente cenário de desigualdade entre os trabalhadores direto e terceirizados, é necessária uma contextualização prévia. A empresa Equatorial Piauí Distribuidora de Energia S.A., tomadora de serviços no caso em análise, é resultado da privatização da Eletrobrás/Cepisa, ocorrida em 2018⁴. Com a privatização, parte dos empregados que permaneceram na empresa já possuíam um sindicato organizado e gozavam de muitos direitos extras Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), motivo que explica a manutenção desses benefícios na repactuação com empresa privatizada.

Enquanto isso, no caso dos empregados terceirizados, não havia essa pretensão de manutenção de algum direito adquirido. No caso deles, operam-se os diversos efeitos negativos provocados pela terceirização, já abordados amplamente em diversos estudos. Como atestado por Weil (2014), a terceirização enfraquece o cumprimento dos padrões trabalhistas básicos e dificulta a coordenação do trabalho, ocasionando externalidades que podem resultar em acidentes e mortes. No mesmo sentido, Oliveira e Druck (2021) demonstraram que a terceirização leva à piora nas condições de trabalho, principalmente quanto a segurança e saúde, gerando altos índices de acidentes, adoecimento e morte.

A história de José não é única. Conforme evidenciam os dados tratados inicialmente, a disparidade de direitos e condições de trabalho entre empregados diretos e terceirizados se reproduz em todo o país (Braunert, Figueiredo, 2021; Brito, Salas e Medeiros, 2021). Contudo, ainda resta a pergunta: esse padrão é compatível com os direitos fundamentais?

3. MENOS HUMANOS? – DISCREPÂNCIAS E DIREITOS FUNDAMENTAIS

Existem direitos que decorrem da própria natureza humana, tendo todos os seres humanos como titulares. São conhecidos como direitos humanos – ou direitos fundamentais. Sarlet faz diferença entre essas expressões: os direitos humanos são aqueles que estão alicerçados em documentos internacionais, como tratados e declarações de direitos (Sarlet, 2018). Os direitos fundamentais, por sua vez, se encontram constitucionalmente positivados, no âmbito dos direitos internos dos Estados modernos. Ontologicamente, no entanto, não haveria distinção: seriam

4 A Lei Estadual nº 4.868/1996 (Piauí) pavimentou o caminho para a privatização da Companhia Energética do Piauí (CEPISA) ao autorizar o Poder Executivo Estadual a alienar as ações de sua propriedade. Por meio de compra das ações, a ELETROBRAS adquiriu o controle acionário e preparou a CEPISA para ser privatizada. A privatização veio a ser concretizada a partir do Leilão nº 02/2018 – PPI/PND – BNDES, vencido pela empresa Equatorial Energia (Sousa Junior *et al.*, 2019).

direitos primordiais, aqueles que reconhecem e reafirmam a dignidade do ser humano, em suas múltiplas manifestações.

Direitos fundamentais, assim, alcançam o mundo do trabalho. Não poderia ser diferente, pois o trabalho ocupa um espaço fundamental na vida humana. É muito mais que um mecanismo para obtenção de sustento físico, é meio de inserção social e de realização pessoal. Para Antunes (2009, p. 165), o trabalho é “fonte originária, primária, da realização do ser social”⁵. De forma que o Direito passe a dispor a existência de um direito *ao* trabalho, ao mesmo tempo em que prevê uma ampla gama de direitos *do* trabalho.

Na Constituição Federal (CF), os direitos fundamentais do trabalho se encontram, majoritariamente, no Capítulo II (Do Direitos Sociais) do Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais). A topologia demonstra, de pronto, a fundamentalidade de tais direitos. Entretanto, há direitos fundamentais do trabalho que se encontram em outros capítulos e títulos da CF. O art. 7º, *caput*⁶, serve como cláusula de abertura, demonstrando a fundamentalidade de direitos que se encontrem topologicamente dispersos. Exemplificativamente, Sarlet (2018) afirma que os direitos à saúde e à redução do risco de doenças (art. 196 da CF) possuem caráter fundamental. A cláusula de abertura é tão ampla que Queiroz Júnior (2006) vai além, defendendo que se reconheçam como fundamentais direitos trabalhistas que constem de normas infraconstitucionais, desde que possuam importância e conteúdo compatíveis.

O art. 5º, §2º, da CF⁷ estabelece outra cláusula de abertura através da qual, direitos que constem de tratados também podem ser considerados fundamentais. É o caso da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, que equivale a emenda constitucional por ter sido aprovada por *quorum* qualificado⁸.

Dentre os direitos fundamentais do trabalho se encontram os direitos à saúde, à redução de riscos inerentes ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Os titulares de tais direitos são todos os trabalhadores, independentemente do empregador ou da modalidade de contratação.

5 Antunes apresenta posições distintas de Lukács e Habermas quanto à centralidade do trabalho na sociedade. Tal debate não será abordado no presente artigo, bastando que fique assentada a grande importância (tratando-se ou não de centralidade) do trabalho.

6 “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (*omissis*).”

7 § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”

8 Decreto Legislativo nº 186/2008. A aprovação transcorreu nos moldes do art. 5º, §3º da CF. Vide art. 1º, parágrafo único, da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

O direito à saúde se encontra estabelecido no art. 196 da CF. Saúde é mais que a ausência de doença física. Conforme a OMS (1946), “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.” Tal conceito é reiterado pelo art. 3º, alínea “e”, da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho. Essa convenção foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro de modo expresso, por meio do Decreto nº 1.254/1994.

O direito à redução de riscos inerentes ao trabalho consta do art. 7º, XXII, da CF. Trata-se de corolário dos direitos à saúde e à vida. Toda atividade humana envolve algum tipo de risco, de modo que não se trata do direito à inexistência de riscos, mas à redução razoável conforme o estado atual da técnica (MARANHÃO, 2020). Os avanços tecnológicos devem ser utilizados em favor do ser humano, aplicados à redução dos riscos sempre que possível.

O direito ao meio ambiente equilibrado se encontra no art. 225 da CF. Trata-se de um direito fundamental que possui natureza dúplice, pois tanto se trata tanto de um direito quanto de um dever de todos. O conceito de meio ambiente abrange o meio ambiente do trabalho, como será exposto.

No caso em análise, o ACT firmado entre a distribuidora de energia e seus empregados diretos não pode ser visto como a mera regulamentação de questões corriqueiras da relação de trabalho. Dispositivos como plano de saúde, assistência médica e assistência ao acidentado são modos de concretizar os direitos fundamentais à saúde, à redução de riscos inerentes ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Portanto, o ACT trata de direitos fundamentais. Aplicá-lo exclusivamente aos empregados diretos, com a exclusão dos terceirizados, cria, artificialmente e arbitrariamente, duas categorias de trabalhadores que, muitas vezes, realizam exatamente a mesma tarefa. Uns com mais direitos, outros com menos; uns com a sua humanidade reconhecida e, conseqüentemente protegida, outros sem reconhecimento moral e proteção normativa.

Dentre os direitos fundamentais se encontra a “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso” (art. 7º, XXXIV). É certo que o trabalho terceirizado, em sentido estrito, conforme resta exposto na Lei nº 13.429/2017, não equivale exatamente ao trabalho avulso. Contudo, em sentido amplo, o trabalho avulso compartilha traços comuns à terceirização em sentido estrito, uma vez que em ambas se verifica a presença de um terceiro, que intermedia a alocação do trabalhador no posto de trabalho. Assim, a axiologia por trás de tal direito é que o modo através do qual o trabalhador é contratado não deveria servir de justificativa para a

concessão de menos direitos fundamentais. Afinal, direitos fundamentais decorrem do reconhecimento da condição de que todos os seres humanos são titulares de um mesmo atributo, denominado de dignidade, independentemente do status jurídico ficticiamente conferido, se terceirizado ou empregado direto.

Ainda assim, nos termos do art. 611, §1º, da CLT, os dispositivos que constam do ACT somente seriam aplicáveis no âmbito das empresas signatárias do referido pacto com a entidade sindical representativa dos trabalhadores (categoria profissional). Logo, questiona-se: existem caminhos jurídicos que possam diminuir a assimetria entre os empregados diretos da distribuidora de energia e os trabalhadores terceirizados, considerando os instrumentos coletivos firmados por aqueles não se alcançaria, *a priori*, estes?

4. CAMINHOS JURÍDICOS PARA REDUÇÃO DE ASSIMETRIAS

O caso de José, analisado no presente estudo, é apenas o recorte de uma realidade que se opera no cenário brasileiro: a completa divergência de tratamento e proteção de trabalhadores que estão submetidos ao mesmo ambiente e riscos laborais, porém com vínculos laborais distintos. Visto que essa é uma realidade concreta e já esmiuçada em diversos estudos (Braunert; Figueiredo, 2021; Brito, Salas e Medeiros, 2021; Oliveira; Druck, 2021; Weil, 2014), o que se propõe no presente trabalho é analisar se o arcabouço jurídico do Brasil apresenta alternativas para a garantia da proteção à saúde e segurança dos empregados terceirizados, em condições equitativas a dos empregados contratados diretamente pelas tomadoras de serviço.

Nesta seção, serão testados quatro caminhos jurídicos, que constituem hipóteses para a questão esboçada anteriormente. Os quatro caminhos são: a lei 6.019/1974 (com a alteração promovida pela lei nº 13.429/2017), a extensão do alcance dos acordos coletivos de trabalho, a aplicabilidade dos princípios de direito ambiental do trabalho e a eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

4.1 A LEI 6.019/1974, COM A ALTERAÇÃO PROMOVIDA PELA LEI Nº 13.429/2017

Inicialmente, cumpre-nos observar de que maneira a Lei 6.019/1974, alterada pela Lei nº 13.429/2017, versa sobre a exigência de eventual tratamento igualitário entre os trabalhadores diretos e terceirizados, mormente quando se tem em conta questões referentes a saúde e segurança no trabalho.

Assim, o art. 5^a-A, §3^o da mencionada lei, dispõe que cabe ao contratante (leia-se a tomadora dos serviços) garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores quando o labor for realizado “em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato”. No mesmo sentido, o art. 4^a-C, incisos I e II, do referido diploma legal, traz outra previsão protetiva aos empregados que prestam serviços nas dependências da tomadora. Para esses empregados, a norma indicada assegura as mesmas condições de: alimentação, serviço de transporte, atendimento médico ou ambulatorial, treinamento, sanitária, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações, que sejam também oferecidas aos seus empregados diretos.

Os artigos indicados parecem tratar sobre condições de trabalho atinentes à ideia de local físico/estrutural do trabalho, envolvendo, os elementos físicos, químicos e biológicos, condições estruturais e de mobiliário, ou seja, tudo que envolva a relação homem/ambiente (Maranhão, 2016).

Portanto, o contratante (empresa distribuidora de energia) é responsável pelas condições de saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados – e, se o labor ocorrer em suas dependências, devem ser garantidas as mesmas condições de atendimento médico ou ambulatorial, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho etc., que sejam asseguradas aos seus próprios empregados.

Aqui cabe indicarmos que advertir que o termo local de trabalho merece uma interpretação extensiva, que abranja todos os espaços físicos (ou virtuais), que estejam, ainda que temporariamente, sob a ingerência da empresa contratante, tomadora do serviço. Logo, mesmo sendo o trabalho realizado em ambientes externos, que não se qualifiquem formalmente enquanto dependências da contratante, mas em locais diversos, onde esta possa e deva desenvolver suas atividades econômicas, podendo, assim, exercer seu domínio e controle sobre as práticas e dinâmicas laborais, assumindo a responsabilidade pela execução de serviços, ali também estará configurada a situação jurídica que lhe exigirá o cumprimento de condições isonômicas entre trabalhadores terceirizados e empregados diretos.

No caso de José, o acidente ocorreu em uma subestação de energia operada pela empresa tomadora. José trabalhava, portanto, nas dependências de tal empresa. Diante da lei 6.019/1974, artigos 4^o-C e 5^o-A, a tomadora deveria garantir a ele as mesmas condições de atendimento médico e proteção à saúde e segurança no trabalho gozadas pelos empregados diretamente contratados. Mas, ainda que fosse em espaço diverso, como no caso do trabalho realizado em postes de energia elétrica instalados

nas vias públicas, ali também se revelaria a necessidade de observância de oferecer condições de saúde e segurança equivalentes às de seus empregados diretos.

Dessa forma, diversos dispositivos que constam do ACT que fora firmado entre o sindicato da categoria profissional dos empregados diretamente contratados pela tomadora do serviço, podem ser considerados como direitos também dos trabalhadores terceirizados, a fim de lhes assegurar atendimento médico e proteção à saúde e segurança, tais como: plano de saúde, plano odontológico, seguro de vida e acidentes, programa de prevenção de tratamento de dependências químicas e assistência médica ocupacional. Bem como outros dispositivos devem ser garantidos, como instrumentos de promoção de saúde e segurança por consistirem em desestímulos financeiros em face da exposição ao risco, tais como: adicional de penosidade, auxílio-doença/invalidez, assistência ao acidentado.

Assim sendo, a lei 6.019/1974, alterada pela lei nº 13.429/2017, nos parece um instrumento apto a estender aos terceirizados os dispositivos que constam do ACT, de modo a que os trabalhadores laborem sob as mesmas condições de saúde e segurança.

4.2 A EXTENSÃO DO ALCANCE DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

O caso em estudo abrange a Equatorial Energia e a empresa prestadora de serviços, empregadora do trabalhador acidentado (BRASIL, 2020). Ambas as empresas exercem atividade de manutenção e distribuição de energia elétrica, atividade de risco conforme definição apresentada em quadro oficial formulado pelo Governo Federal, intitulado de Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

Foi realizada uma pesquisa no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego⁹ na busca de instrumentos coletivos que envolvam a atividade em questão no Estado do Piauí. Não foram constatadas convenções coletivas de trabalho. Foram constatados acordos coletivos de trabalho envolvendo a empresa Equatorial Energia e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Piauí. Tais acordos têm sido renovados periodicamente com redação semelhante. Analisando-os, é possível observar diversas normas visando a monetização, prevenção ou indenização pela exposição a esses riscos, o que normalmente acontece em

9 A pesquisa foi realizada no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>. Foram localizados os acordos coletivos de nº PI000029/2023, PI000030/2023 e PI000136/2023 (Equatorial Piauí Distribuidora de Energia S.A; Sind dos Trabalhadores nas Ind Urbanas do Estado do PI, 2023).

instrumentos coletivos de atividades arriscadas, principalmente em virtude de uma atuação sindical tuitiva dos interesses de seus representados.

No caso de José, assim como em tantos outros, os empregados terceirizados não foram abarcados por esse sistema de proteção, já que os acordos coletivos apenas alcançariam os empregados diretos da empresa tomadora dos serviços (Equatorial Energia). Isso é fruto do modelo de enquadramento sindical brasileiro, que é homogêneo e vertical¹⁰. No entanto, se os empregados da empresa prestadora são submetidos aos mesmos riscos, não fariam jus a essas mesmas medidas de proteção? Encontramos possibilidade da extensão desses direitos em norma expressa da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A norma celetista traz uma possibilidade de resolução de conflitos coletivos com a participação direta do Estado, por meio do chamado dissídio coletivo. Caso as partes do instrumento coletivo, seja acordo ou convenção, não cheguem a um entendimento sobre as normas que devem reger a relação entre empregados e empregadores, podem buscar a solução desse impasse por meio de uma ação judicial na qual o Estado-Juiz fixará as normas que irão compor o instrumento coletivo (aqui denominada de sentença normativa). A sentença exarada neste procedimento, recebe o nome de normativa, pois é um verdadeiro ato judicial criador de regras, sendo considerada como “lei”, em sentido material (DELGADO, 2017), ou seja, tem a capacidade de criar normas abstratas, gerais e impessoais. Assim, conforme o procedimento previsto em lei (artigos 860 a 864 da CLT) o julgador dará preferência a solução consensual do conflito, por meio do acordo; apenas não o havendo, é que o processo é submetido a julgamento.

Nesse procedimento, a norma celetista garante a possibilidade de extensão dessas decisões judiciais, seja o acordo homologado ou o instrumento sentenciado pelo juízo. O artigo 868 da CLT permite a extensão do dissídio celebrado por parte dos empregados aos demais trabalhadores da mesma empresa que exerçam a mesma profissão. O dissídio deve ter sido motivado por novas condições de trabalho, e a extensão será feita pelo Tribunal, sem provocação, caso ele entenda justo e conveniente. O artigo 869 permite que essas condições sejam estendidas a todos os trabalhadores da mesma categoria. Essa extensão mais ampla pode ser feita de ofício, pelo próprio Tribunal que proferiu a decisão, ou por solicitação dos seguintes atores: um ou mais empregadores ou sindicato de empregadores; ou um ou mais sindicatos de empregados; ou pela Procuradoria da Justiça do Trabalho (leia-se, Ministério Público do Trabalho).

¹⁰ Para uma melhor compreensão sobre o nosso modelo de organização e representação/enquadramento sindical, vide a obra de Brito Filho (2021).

Percebe-se que tais dispositivos possibilitam a extensão das normas coletivas tanto para os demais empregados da empresa, quanto aos da categoria profissional, limitada obviamente a categoria profissional organizada em entidade sindical cuja base territorial esteja sob a jurisdição do respectivo Tribunal, ou seja, podendo incluir trabalhadores representados por outro sindicato ou de outra base territorial, desde que estejam sob o âmbito da competência territorial do mesmo Tribunal Regional do Trabalho (TRT)¹¹.

A extensão de negociações coletivas é um assunto que mobiliza pesquisadores de todo mundo desde 1930, conforme demonstrado no estudo realizado por Cardoso (2023). Em geral, a extensão garante dois pontos positivos principais: i) melhores condições de trabalho, evitando desigualdades entre trabalhadores protegidos e desprotegidos; ii) redução do impacto da concorrência desleal. O objetivo é justamente impedir os efeitos de uma competição capitalista desmedida que aumenta o lucro às custas de um trabalho cada vez mais precarizado, ou seja, o que vemos se operando na realidade, principalmente no que concerne à terceirização.

Diante de um cenário de total desigualdade de trabalhadores expostos aos mesmos riscos ocupacionais, a extensão das normas coletivas surge como uma forma do Estado agir como verdadeiro regulador das relações laborais garantindo um mínimo de proteção a empregados e/ou categorias com menos força/representatividade sindical.

Ocorre que essa saída apresenta alguns obstáculos. A Justiça do Trabalho tem se tornado cada vez mais resistente à extensão das convenções coletivas, principalmente após a tese adotada em sede de Recurso Extraordinário (RE n. 635546), pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2011, que consolidou o seguinte entendimento:

A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas. (Tema 383)

Além disso, desde a reforma trabalhista de 2017 e o fim da contribuição sindical compulsória, tem-se observado um enfraquecimento exponencial dos sindicatos e da sua atuação representativa e combativa (Galvão, 2019). De todo modo, trata-se de um caminho jurídico que pode levar à redução das assimetrias entre empregados diretos e terceirizados.

¹¹ Haveria ainda a possibilidade de dissídio coletivo de “abrangência nacional”, cuja competência funcional recai sobre o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Para isso, se faz necessário que a(s) entidade(s) sindical(is) litigante(s) possuam uma base territorial que exceda a competência de um único Tribunal Regional do Trabalho. Nesse caso, o TST poderia, hipoteticamente, estender sua sentença normativa em âmbito nacional.

4.3 A APLICABILIDADE DOS PRINCÍPIOS DE DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO

Quando se fala em meio ambiente, a imagem que vem à mente são rios, cachoeiras e florestas. Porém, o meio ambiente não deve ser visto como um ente idealizado e distante. É nele que o ser humano vive, se move, trabalha. Da interação entre o trabalho humano e o meio ambiente surge o conceito de meio ambiente do trabalho.

Para Maranhão (2023), o meio ambiente do trabalho possui três elementos nucleares: o ambiente, a técnica e o homem. O ambiente corresponde ao local físico no qual o labor ocorre. A técnica é a fórmula pela qual o trabalho se desenrola, a organização e os procedimentos observados. O terceiro elemento é o ser humano e as relações interpessoais que transcorrem durante o trabalho. Com efeito, o ser humano não deve ser concebido como uma entidade à parte do meio ambiente, mas como um elemento que compõe a estrutura sistêmica ambiental (Maranhão, 2023). O conceito de meio ambiente abrange o ser humano¹².

A CF, no art. 225, *caput*, dispõe que o meio ambiente equilibrado é um direito de todos. A partir dos incisos e parágrafos de tal artigo, a doutrina sistematizou um arcabouço de proteção ao meio ambiente, com princípios próprios, que formam o Direito Ambiental.

O art. 200, VIII, da CF, dispõe textualmente que o meio ambiente do trabalho se encontra albergado pelo conceito de meio ambiente. Diante disso, tanto o art. 225 da CF quanto os princípios e conceitos de Direito Ambiental abrangem o meio ambiente do trabalho (Melo, 2020). Forma-se um novo ramo jurídico, o Direito Ambiental do Trabalho¹³.

No Direito Ambiental, riscos demandam medidas de combate, mesmo antes de qualquer concretização de danos. Quando danos ocorrem, os riscos se desvelam em poluição, que é a deterioração das condições essenciais para a preservação da qualidade de vida dos membros de uma comunidade específica (Ebert, 2020). No Direito Ambiental do Trabalho, riscos também demandam combate. Quando ocorrem danos, exsurge o que Maranhão (2017) define como poluição labor-ambiental: o desequilíbrio sistêmico nas condições de trabalho, na estrutura organizacional do labor ou nas interações interpessoais que ocorrem no ambiente de trabalho. A poluição labor-ambiental tem suas raízes na atividade humana e resulta em riscos inaceitáveis para a segurança e a saúde física e mental.

12 Em sentido contrário, José Afonso da Silva (2013) apresenta um conceito de meio ambiente que se restringe ao local em que o trabalho transcorre.

13 Há cerca de duas décadas, Júlio César de Sá da Rocha (2002) identificava o Direito Ambiental do Trabalho como disciplina jurídica *in statu nascendi*.

Em relação aos riscos que ameaçam o meio ambiente, surgiram os conceitos de prevenção e precaução. O princípio da prevenção atua quando os riscos são suficientemente conhecidos a ponto de existirem métodos cientificamente comprovados para preveni-los ou mitigá-los. Nessas situações, os métodos existentes devem ser aplicados. O princípio da precaução consta do item 15 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, de 1992. Atua quando os riscos ainda não são suficientemente conhecidos, de modo que não há certeza quanto à dimensão do perigo envolvido, não estando claros quais métodos seriam efetivos para prevenir ou mitigar os riscos. Nesses casos, a incerteza científica não pode ser tida como escusa para a inação diante do risco. Para Ebert (2020), o princípio da precaução demanda que, em um contexto de incerteza, seja vedada a plena liberação da atividade, resguardando-se um limite razoável de segurança, enquanto se acompanham os progressos científicos a respeito dos novos riscos. Novas providências devem ser adotadas imediatamente, logo que descobertas pela ciência.

No caso do ACT de que trata o presente artigo, há dispositivos que se relacionam com os princípios da prevenção e da precaução: plano de saúde, plano odontológico, seguro de vida e de acidentes, programa de prevenção e tratamento de dependências químicas e assistência médica ocupacional. Esses direitos, usufruídos no decorrer dos anos, favorecem a saúde dos trabalhadores, diminuindo o risco de adoecimento e acidentes relacionados ao trabalho.

Outro princípio aplicável ao Direito Ambiental do Trabalho é o do poluidor-pagador. Esse princípio consta da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, de 1992, que estabelece que as autoridades nacionais devem promover a internalização dos custos ambientais, de modo que o poluidor venha arcar com o custo decorrente da poluição. Para Brito (2020), trata-se de um princípio que visa muito mais que a responsabilização. O verdadeiro escopo é preventivo, buscando evitar a poluição através do desestímulo econômico.

No caso do ACT de que trata a seção 2 do presente artigo, há dispositivos que se relacionam com o princípio do poluidor-pagador: adicional de penosidade, auxílio-doença/invalidez (complementação da remuneração do empregado afastado por motivo de doença como se ele estivesse na ativa) e assistência ao acidentado (oferecida caso o tratamento contemplado pelo SUS e o Plano de Saúde não forem suficientes). Através desses dispositivos, o poluidor internaliza parte dos custos ambientais, que seriam arcados pelo trabalhador ou pela sociedade.

Os princípios do Direito Ambiental do Trabalho podem levar, na situação concreta, à aplicação de medidas como as que constam do ACT. Esses princípios não se

restringem aos empregados contratados diretamente pela empresa distribuidora de energia elétrica, mas abrangem quaisquer trabalhadores expostos aos riscos. Assim sendo, a utilização de tais princípios pode levar à redução da assimetria entre empregados diretamente contratados e terceirizados.

4.4 A EFICÁCIA HORIZONTAL IMEDIATA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Direitos fundamentais são o alicerce axiológico de todo o ordenamento jurídico. Não se restringem à organização do Estado: abrangem, também, o papel desempenhado pela pessoa humana na estrutura estatal e na sociedade (Sarlet, 2018). Englobam o trabalho, essencial à vivência humana. Não se deve admitir qualquer forma de trabalho: para estar em conformidade com a dignidade humana, o trabalho deve transcorrer de modo compatível com os direitos fundamentais. É através da declaração e concretização de tais direitos que se afirma a dignidade do trabalho (Delgado; Delgado, 2017).

Historicamente, os direitos fundamentais surgiram como ferramentas de defesa do indivíduo perante o Estado, em uma eficácia vertical (Sarlet, 2018). Entretanto, foi reconhecida a necessidade de estendê-los às relações entre entes privados, fenômeno conhecido como eficácia horizontal. A extrema disparidade entre entes privados é uma das justificativas dessa extensão, pois os direitos fundamentais sempre foram, em essência, garantias contra o abuso de poder. Em uma realidade na qual empresas podem ser mais poderosas que Estados, a necessidade da eficácia horizontal é notória¹⁴.

Todavia, a doutrina não é uníssona quanto ao modo como a eficácia horizontal se deve efetivar. Há três principais teorias: a da eficácia mediata, a dos deveres de proteção e a da eficácia imediata.

Para a teoria da eficácia mediata, os direitos fundamentais devem sempre ser mediados pela existência de legislação ordinária. O texto constitucional serviria somente de baliza para o legislador e para o intérprete da lei. Na hermenêutica, as cláusulas gerais e os conceitos jurídicos indeterminados atuariam como “portas de entrada” pelas quais os direitos fundamentais se difundiriam, iluminando a legislação. Daí a concepção de uma interpretação “à luz” dos valores constitucionais. Trata-se de uma teoria minoritária no Brasil (Sarmiento, 2010).

Para a teoria dos deveres de proteção, a eficácia dos direitos fundamentais também pode ser mediada pela ação estatal. O Estado teria o dever de proteger ativamente tais

¹⁴ Para Contreras (2011), nas relações de trabalho há uma eficácia diagonal, tamanha é a disparidade de poder.

direitos. A origem dessa teoria está na jurisprudência alemã, segundo a qual o princípio da proporcionalidade engloba não apenas a proibição do excesso, mas também a vedação da proteção insuficiente (Pierot; Schlink, 2012).

Para a teoria da eficácia imediata ou direta, os direitos fundamentais seriam diretamente aplicáveis às relações entre pessoas privadas, independentemente da existência de legislação ordinária. Conforme Sarmento (2010), trata-se da teoria mais amplamente aceita no Brasil, especialmente diante do art. 5º, §1º, da CF, segundo o qual “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”¹⁵.

Reconhecer a eficácia horizontal direta dos direitos fundamentais do trabalho implica limitar os direitos da pessoa em face de quem a aplicação ocorre. É possível que os direitos a serem limitados sejam, igualmente, fundamentais. Dessa forma, é necessário que se realize uma atividade de ponderação que deve abranger a análise da adequação, da necessidade e da razoabilidade (Alexy, 2008). Na análise da adequação, é verificado se a restrição do direito é apta a ensejar a concretização do direito fundamental a ser promovido. Na análise da necessidade, é verificado se há um meio alternativo para a promoção do direito do trabalhador que enseje restrição de direito menos intensa à outra parte. Na análise da razoabilidade¹⁶, é verificado se os ganhos do trabalhador são superiores à perda ensejada à outra parte. Ultrapassadas tais etapas, a restrição ao direito do empregador deve ser considerada adequada, necessária e razoável, reconhecendo-se a eficácia horizontal imediata do direito do trabalhador¹⁷.

Os direitos fundamentais do trabalho decorrem da natureza humana do trabalhador. Portanto, não podem ser obliterados por formalidades como a modalidade contratual. Se há trabalho humano, então deve haver trabalho digno. Somente há trabalho digno se forem atendidos os direitos fundamentais.

Dentre tais direitos se encontram o direito à saúde (art. 196 da CF) e o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CF). É possível a aplicação imediata de tais direitos, em eficácia horizontal, ainda que não haja legislação ordinária a respeito.

No caso do ACT de que trata o presente artigo, há dispositivos que se relacionam diretamente com o direito à saúde: plano de saúde, plano odontológico, seguro de

15 Conforme analisa Sarmento (2010), a jurisprudência do STF tem decidido pela eficácia horizontal direta dos direitos fundamentais, a exemplo do RE 161.243-6 (DF), no qual foi declarada inconstitucional a aplicação a empregado brasileiro de estatuto menos benéfico que o aplicado aos empregados de nacionalidade francesa.

16 Também conhecida como proporcionalidade em sentido estrito.

17 Sarmento (2010) propõe a utilização de parâmetros (*standards*) de ponderação, de modo a reduzir a subjetividade que pode caracterizar a ponderação.

vida e de acidentes, programa de prevenção e tratamento de dependências químicas, assistência médica ocupacional e assistência ao acidentado (oferecida caso o tratamento contemplado pelo SUS e o Plano de Saúde não forem suficientes). Favorecendo a saúde, tais direitos diminuem o risco de doenças e acidentes de trabalho, relacionando-se, também, com o direito fundamental à redução de riscos.

Há, ainda, dispositivos que impõem ônus pecuniário à empresa, desestimulando economicamente a exposição dos trabalhadores a perigos, o que favorece os direitos à saúde e à redução dos riscos. Tais dispositivos são: adicional de penosidade, auxílio-doença/invalidez (complementação da remuneração do empregado afastado por motivo de doença como se ele estivesse na ativa).

O reconhecimento da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais pode levar à aplicação, aos trabalhadores terceirizados, de medidas semelhantes às que constam do ACT firmado. Todavia, é necessário que se realize, no caso concreto, a ponderação dos direitos que se encontram em colisão.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio do caso paradigmático de José, eletricitista terceirizado com 20 anos de experiência que veio a óbito com um choque elétrico enquanto trabalhava, buscamos expor o quadro de completa disparidade de tratamento entre empregados diretos e terceirizados no Brasil, o qual relega a estes uma condição de vulnerabilidade e precarização não apenas socioeconômica, mas também de condições de segurança e saúde no trabalho. Existe, assim, uma diferença absurda de mortes e acidentes do trabalho entre empregados diretos e indiretos, sendo estes os mais prejudicados.

A análise do caso concreto, aliado com a bibliografia já existente sobre o assunto, aponta que a terceirização implica pior garantia em relação a saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados. Partindo desse cenário nos propomos a investigar a existência e a viabilidade de medidas jurídicas que assegurem aos empregados terceirizados os mesmos direitos de segurança e saúde geralmente garantidos aos trabalhadores diretos, indicando quatro hipóteses, ou caminhos jurídicos para essa equiparação.

Duas possibilidades foram encontradas na legislação infraconstitucional. A própria lei de terceirização incumbe a empresa tomadora de serviços o dever de garantir as condições de saúde e segurança do empregado terceirizado, exigindo que o tratamento seja igual à dos empregados diretos quando os terceirizados prestarem serviços em suas dependências. Além disso, a CLT também apresenta um dispositivo pouco utilizado

atualmente que pode viabilizar a proteção desses empregados indiretos: a extensão dos dissídios coletivos para todos os empregados da empresa ou da categoria.

As outras duas alternativas são encontradas na Constituição. Os princípios da prevenção, precaução, e do poluidor-pagador, extraídos do Direito Ambiental do Trabalho, ramo jurídico previsto no art. 255 da CF, direcionam para adoção de medidas importantes para responsabilizar o tomador de serviços, de forma que este evite, com esforços próprios, acidentes e doenças ocupacionais, bem como seja responsabilizado e punido caso os deixe acontecer. Da mesma forma, a gama de direitos fundamentais previstos constitucionalmente asseguram imediata aplicação de normas de proteção a todos os trabalhadores, sem distinção.

O que se extrai do presente trabalho é que o ordenamento jurídico oferece um leque de alternativas para combater a lógica de exploração exercida pela terceirização que tem retirado direitos básicos de milhares de trabalhadores, chegando ao extremo de tirar-lhes a vida, como foi o caso de José. Portanto, aponta-se para um novo desafio: a operacionalização dessas ferramentas para efetivar uma maior proteção a esses empregados, a fim de diminuir as fatalidades, como a que foi narrada na presente pesquisa.

Para isso, é fundamental um amplo esforço, nacional, por parte dos diversos atores, privados e estatais, a fim de: (1) formar e conscientizar advogados, auditores fiscais, membros do Ministério Público do trabalho, e juristas em geral, para que compreendam as possibilidades disponíveis para assegurar a isonomia de tratamento; (2) refinar e estimular o debate sobre esses caminhos nos Tribunais trabalhistas do País, especialmente no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal; (3) informar e orientar trabalhadores e entidades sindicais a respeito dos caminhos abertos para a conquista da almejada equiparação de condições de trabalho; (4) conscientizar e convencer empregadores e empresas tomadoras de serviços a respeito do seu dever de oferecer condições equitativas de saúde e segurança no trabalho, com base nas teses jurídicas aqui apresentadas, informando-se, inclusive, sobre o risco de eventual condenação à reparação civil em caso de negligência ou omissão no cumprimento da garantia dessas condições de trabalho.

Dessa forma, o presente artigo visa incitar o debate e o aprimoramento dessas hipóteses jurídicas que se mostraram, em um primeiro momento, aptas a justificar o tratamento igualitário entre empregados contratados diretamente pela empresa tomadora de serviços e os trabalhadores terceirizados no tocante aos direitos cogentes de saúde, segurança e respeito ao meio ambiente do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, R. (2008). **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.
- ANTUNES, R. (2009). **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BRASIL (2020). Ministério da Economia. Superintendência Regional do Trabalho no Piauí. **Relatório de análise de acidente de trabalho fatal ocorrido durante substituição de chaves-facas em alimentador de subestação**. Teresina, 2020.
- BRAUNERT, M. B.; SILVA FIGUEIREDO, I (2023). dimensões da terceirização e precariedade do trabalho no setor elétrico brasileiro. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 34, p. e021012, 2021. DOI: 10.9771/ccrh.v34i0.35938. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/35938>. Acesso em: 14 set. 2023.
- BRITO, L. A. G. S. M. (2020). Rediscutindo o princípio do poluidor-pagador: uma questão de eficiência econômico-ambiental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (org.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral, volume 5. São Paulo: LTr, 2020. p. 220-235.
- DE BRITO, P. S. dos S.; SALAS, C. S. S.; DE MEDEIROS, L (2023). Análise comparativa de acidentes do trabalho fatais entre funcionários próprios e terceirizados no setor elétrico brasileiro. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 7, n. 5, p. 50485–50504, 2021. DOI: 10.34117/bjdv.v7i5.30064. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/30064>. Acesso em: 14 set. 2023.
- CARDOSO, A. (2023). Negociação coletiva e extensão dos seus resultados no Brasil: permanências e rupturas. **Dados**, IESP, Rio de Janeiro, v. 67, n. 1, 2024. Publicado em: 02 mar. 2023. Disponível em: <http://dados.iesp.uerj.br/artigos/?id=1270>. Acesso em: 13 set. 2023.
- CONTRERAS, S. G. (2011). **Cidadania na empresa e eficácia diagonal dos direitos fundamentais**. Trad. Jorge Alberto Araujo. São Paulo: LTr, 2011.
- DANIELLOU, F., SIMARD, M. e BOISSIÈRES, I. (2010). **Fatores Humanos e Organizacionais da Segurança Industrial**: um estado da arte. Traduzido do original *Facteurs Humains et Organisationnels de la Sécurité Industrielle* por Rocha, R., Lima, F. e Duarte, F. Número 2013-07 dos Cadernos da Segurança Industrial, ICSI, Toulouse, França (ISSN 2100-3874). Disponível no link: <<http://www.icsi-eu.org>>. Acesso em 13 set 2023.

DE SOUZA, D. F.; MARTINHO, E.; MARTINHO, M. B.; MARTINS JR. A. (Org.) (2023). **Anuário estatístico de acidentes de origem elétrica 2023** – Ano base 2022. Salto-SP: Abracopel, 2023.

DELGADO, G. N.; DELGADO, M. G. (2017). **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho (2017). **Direito Coletivo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE (2023). **Terceirização e precarização das condições de trabalho**: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. São Paulo: DIEESE, 2017. (Nota Técnica nº 172). Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em 14 set. 2023.

EQUATORIAL PIAUI DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A; SIND DOS TRABALHADORES NAS IND URBANAS DO ESTADO DO PI (2023). Acordo coletivo de trabalho 2023/2025. Nº de registro: PI000136/2023. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>. Acesso em 06 jan. 2024.

GALVÃO, Andréia (2019). **Reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos** in Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade / Organizadores: José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

MARANHÃO, N (2020). Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (org.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral, volume 5. São Paulo: LTr, 2020. p. 119–126.

_____ (2023). Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista direitos, trabalho e política social**, [S. l.], v. 2, n. 3, p. 80–117, 2016. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774>. Acesso em: 9 set. 2023.

_____ (2017). **Poluição labor-ambiental**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MELO, R. S. de (2020). Aplicação do princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (org.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral, volume 5. São Paulo: LTr, 2020. p. 225–262.

OLIVEIRA, I. F. de; DRUCK, G (2023). o debate conceitual sobre terceirização: uma abordagem interdisciplinar. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 34, p. e021029, 2021.

DOI: 10.9771/ccrh.v34i0.45309. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/45309>. Acesso em: 14 set. 2023.

OMS (2023). **Constituição da Organização Mundial de Saúde**. 1946. Disponível em: <<https://www.who.int/about/governance/constitution>>. Acesso em: 19 set 2023.

PIEROT, B.; SCHLINK, B (2012). **Direitos fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 2012.

QUEIROZ JR., H (2006). **Os direitos fundamentais dos trabalhadores na Constituição de 1988**. São Paulo: LTr, 2006.

ROCHA, J. C. de S (2002). Direito ambiental do trabalho: reflexo da contemporaneidade. **Revista de Direito Sanitário**, v. 3, n. 1, p. 118-133, 2002.

SARLET, I. W (2018). **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SARMENTO, D. (2010). **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SILVA, J. A. da (2013). **Direito ambiental constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.

SOUSA JR., Vicente de Paula *et al.* (2019). Energia elétrica no Piauí: um resumo histórico. *In: Congresso brasileiro de ciência e sociedade*. 2019, Teresina. Anais eletrônicos. Campinas: Galoá, 2019. Disponível em: <<https://proceedings.science/cbcs/cbcs-2019/trabalhos/energia-eletrica-no-piaui-um-resumo-historico?lang=pt-br>>. Acesso em: 06 jan. 2024.

WEIL, D. (2014). **The Fissured Workplace - why work became so bad for so many and what can be done to improve it**. Cambridge and London: Harvard University Press, 2014.

Data de submissão: 31/10/2023

Data de aprovação: 13/12/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.