

A proteção da saúde mental do trabalhador terceirizado e a reforma trabalhista

Cristiane Lotti Rocha Tomanini Passaglio

Chefe da Assessoria Jurídica do 28º Ofício-Geral da Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região. Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho na Faculdade CERS. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais.

Resumo: A presente pesquisa trata da proteção jurídica à saúde mental do trabalhador terceirizado e visa a demonstrar que a garantia das mesmas condições de medidas de proteção à saúde trazida pelo art. 4º-C, inciso II, da Lei n. 6.019/1974, inserido pela reforma trabalhista, é insuficiente para assegurar a proteção da saúde mental desse trabalhador. Parte-se do pressuposto de que a regulamentação dos riscos psicossociais ocupacionais e a imposição de obrigações concretas e específicas às empresas acerca do que é proibido e obrigatório são essenciais para que se alcance uma efetiva proteção, que só é completa se envolver medidas preventivas. Realizou-se a análise de textos doutrinários, normas e pesquisas quantitativas e qualitativas acerca dos riscos psicossociais ocupacionais, da proteção jurídica à saúde do trabalhador e da relação das condições de trabalho com o desenvolvimento de transtornos mentais, sendo necessário, portanto, o acesso a conteúdo pertencente não só ao Direito, mas também à Sociologia e à Psicologia. A partir do diagnóstico das condições de trabalho, dos riscos psicossociais ocupacionais aos quais estão submetidos os trabalhadores terceirizados e da análise da proteção jurídica conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro à saúde mental do trabalhador em geral, conclui-se que a previsão do art. 4º-C, inciso II, da Lei n. 6.019/1974 é insuficiente para garantir a proteção da saúde mental do trabalhador terceirizado, por deixar de levar em consideração a categoria dos riscos psicossociais ocupacionais, apenas repetir de maneira genérica um direito amplo já assegurado a todos os trabalhadores e equiparar condições que são diferentes.

Palavras-chave: saúde do trabalhador; riscos psicossociais ocupacionais; terceirização; reforma trabalhista.

Sumário: 1 Introdução. 2 Reestruturação produtiva e suas implicações na saúde mental do trabalhador. 3 Terceirização do trabalho no Brasil e riscos psicossociais relacionados. 4 A proteção jurídica à saúde mental do trabalhador e a reforma trabalhista. 5 Conclusão.

1 Introdução

A terceirização, que teve significativo crescimento nas últimas décadas, é parte importante do processo de flexibilização e precarização do trabalho, responsável por promover um aumento dos agravos mentais a ele relacionados, já que a condição de trabalhador terceirizado submete o indivíduo a uma série de riscos psicossociais ocupacionais.

Foi nesse contexto que a reforma trabalhista promoveu a regulação legal da terceirização, por meio da inserção de dispositivos na Lei n. 6.019/1974 que mencionam, inclusive, a saúde do trabalhador.

O presente artigo visa, então, a responder à seguinte questão: a previsão do art. 4º-C, inciso II, da Lei n. 6.019/1974 (incluído pela Lei n. 13.647/2017), o qual dispõe que, aos empregados da empresa prestadora de serviço, quando executarem o serviço nas dependências da empresa tomadora, serão asseguradas as mesmas condições de medidas de proteção à saúde, é suficiente para assegurar a proteção à saúde mental do trabalhador terceirizado em face dos riscos psicossociais aos quais está submetido?

Conforme se verá, é possível concluir que o referido dispositivo legal é insuficiente para tal, em razão de lhe faltar concretude e maior especificidade, além de equiparar situações que são diferentes, diante das piores condições às quais estão submetidos esses trabalhadores.

A partir da realização dessa pesquisa, verificou-se a necessidade de serem desenvolvidos mais estudos que tenham como foco o impacto do trabalho na saúde mental do trabalhador, já que, ainda que o debate acerca da questão tenha evoluído, ainda se prioriza a análise da saúde e segurança físicas.

2 Reestruturação produtiva e suas implicações na saúde mental do trabalhador

O trabalho ocupa um papel central na vida dos indivíduos, de modo que os modelos de organização da produção e do trabalho no sistema capitalista impactam de maneira direta suas relações interpessoais e sua saúde.

No último século, o sistema produtivo capitalista passou por diversas transformações. Segundo Antunes (2002), visando à reafirmação da hegemonia capitalista e à recuperação da produtividade, ocorreu, entre as décadas de 1960 e 1970, um amplo processo de reestruturação produtiva, com o desenvolvimento de modelos produtivos como o toyotismo, marcado por características como, entre outras, a produção vinculada à demanda, a exigência de polivalência dos empregados, a flexibilidade do processo produtivo e a estrutura mais horizontalizada das empresas, com elevado índice de terceirização (ANTUNES, 2018).

Com o tempo, tais características foram sendo incorporadas pelas indústrias ocidentais, gerando um modelo produtivo mundial majoritariamente marcado pela acumulação flexível, o que implicou, também, a flexibilização do mundo do trabalho (RIBEIRO, 2015).

Com efeito, a retomada do crescimento da produtividade gerada pela empresa flexível iniciou uma fase de valorização do capital e de retrocesso no que tange aos direitos do trabalho (ANTUNES, 2018).

A flexibilização tem como uma de suas consequências mais importantes a precarização do trabalho, já que divide os trabalhadores, fragiliza as entidades sindicais, promove uma maior informalização do trabalho, leva à perda de direitos trabalhistas e piora as condições de saúde do empregado (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007).

Esse processo de flexibilização/precarização envolve, para Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), a perda de direitos trabalhistas ou seu desrespeito nas relações de trabalho; a predominância de contratos de trabalho instáveis, como é o caso dos terceirizados; a intensificação do ritmo de trabalho e a imposição do cumprimento de metas diante da competitividade elevada; e a fragilização da identidade e do corpo dos indivíduos.

Em relação a todos esses fatores, é possível vislumbrar impactos negativos na saúde mental do trabalhador, de modo que o modelo produtivo predominante atualmente interfere de forma significativa nas relações de trabalho e na subjetividade do trabalhador.

Segundo Baruki (2015), as avaliações individuais de desempenho, que normalmente são associadas à imposição constante de metas, vêm sendo muito utilizadas atualmente como estratégia de gestão pelas empresas, mas implicam uma comparação e diferenciação entre os empregados, o que gera segregação entre eles e cria um ambiente de trabalho marcado por medo e tensão.

Nesse contexto, a competição se torna desenfreada, a qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho resta prejudicada (SELIGMANN-SILVA, 2013a) e o colega de trabalho é visto como um concorrente (BARUKI, 2015).

De fato, segundo Dejours (2010), o individualismo instalou-se no lugar das antes prevalentes estratégias de defesa coletivas e dos laços de solidariedade entre os trabalhadores, essenciais ao combate do sofrimento no trabalho. De acordo com o autor, isso agrava os processos de adoecimento mental decorrentes do labor e possibilita que se chegue ao extremo de ocorrerem suicídios no local de trabalho.

Além disso, a intensificação do trabalho, especialmente em sua esfera cognitiva, é outra consequência da utilização de avaliações de desempenho (BARUKI, 2015) e, também, do aumento da exigência de mais resultados, o que implica maior desgaste físico, mental e social do trabalhador (DAL ROSSO, 2008).

Com a flexibilização e a desregulamentação das relações de trabalho, "são criados temores (de não conseguir corresponder às exigências de ser flexível, por exemplo), o que leva a ansiedade, bem como a vivências de instabilidade e insegurança" (SELIGMANN-SILVA, 2013b, p. 218). A competição generalizada é naturalizada e prevalece a noção de descartabilidade das pessoas (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Nesse novo modelo, há menos empregos protegidos e os trabalhadores que não correspondem às expectativas das empresas são rejeitados, o

que torna constantes a pressão para atendê-las e o medo de perder o emprego (GAULEJAC, 2007).

Segundo Machado, Giongo e Mendes (2016), a submissão do trabalhador é intensificada pelo medo do desemprego, e o sentimento de insegurança, que decorre da ausência de confiança no outro, em si mesmo e no futuro, encontra-se na base do sofrimento social.

Nesse contexto de flexibilização geral e vínculos precários de trabalho é que se insere a terceirização. Ela é uma das principais formas de flexibilização do trabalho, pois dissimula as relações capital/trabalho e transfere a responsabilidade pela relação empregatícia e seus riscos e encargos para um terceiro, tratando-se de “[...] uma forma iniludível de dominação e uma prática de gestão que anula a regulação do mercado de trabalho” (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 234-235).

Em razão disso, a terceirização veio se tornando, nas últimas décadas, uma das estratégias de gestão mais usadas pelas empresas e um dos elementos mais importantes no processo de precarização do trabalho (ANTUNES, 2018), especialmente no Brasil.

3 Terceirização do trabalho no Brasil e riscos psicossociais relacionados

No Brasil, o processo de reestruturação produtiva se intensificou a partir da década de 1990, em um cenário de predominância do neoliberalismo, o que fez com que as empresas passassem a adotar padrões de organização inspirados no toyotismo e na ideia de acumulação flexível (ANTUNES, 2018). Segundo Druck e Franco (2007, p. 99), o modelo japonês aplicado no Brasil passou a ser sustentado, entre outros, “na propagação indiscriminada da terceirização para todas as atividades e todos os setores da economia”.

O crescimento generalizado da terceirização no País ocorreu em um contexto em que ainda não era permitida a terceirização de atividades-fim e veio acompanhado da intensificação da precarização do trabalho. As pesquisas realizadas acerca da questão evidenciam que o trabalhador terceirizado está submetido não apenas às condições de trabalho impostas pelo modelo produtivo predominante

atualmente, já expostas, mas também a menores salários, maior jornada de trabalho, maior rotatividade e instabilidade, menos benefícios, frequente discriminação e desrespeito aos direitos trabalhistas e fragilização da organização sindical.

No que tange à remuneração, dados divulgados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos em nota técnica (DIEESE, 2017) demonstraram que, de 2007 a 2014, a diferença de remuneração de empregados de atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes era, em média, de 23% a 27%.

Ainda que recebam menores salários, os trabalhadores em serviços tipicamente terceirizados realizam uma jornada semanal maior em três horas (SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO; DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2014), e, conforme dados do ano de 2014, 85,9% desses vínculos possuíam jornada contratada de 41 a 44 horas semanais, enquanto nas atividades tipicamente contratantes o percentual era de 61,6% (DIEESE, 2017).

Quanto à rotatividade, que indica o grau de estabilidade do posto de trabalho, verifica-se que é o dobro nas atividades tipicamente terceirizadas em relação às contratantes, o que implica menor duração do vínculo de emprego naquelas. Em 2014, por exemplo, o tempo médio de duração do vínculo em atividades tipicamente terceirizadas era de 2 anos e 10 meses, enquanto nas atividades tipicamente contratantes era de 5 anos e 10 meses (DIEESE, 2017).

Essa alta rotatividade é evidenciada por pesquisa qualitativa realizada por Brito, Marra e Carrieri (2019) com empregados de uma empresa de terceirização de mão de obra localizada em Belo Horizonte-MG (chamada pelo nome fictício de ZX).

Segundo os autores, a alta rotatividade é algo presente no contexto de trabalho, o que acaba impactando negativamente a identificação do trabalhador com o grupo.

É o que foi evidenciado pela pesquisa desenvolvida por Andrade *et al.* (2016) em uma faculdade da Universidade de Brasília (UnB), na qual os trabalhadores de limpeza terceirizados se mostraram

insatisfeitos com a terceirização em razão, entre outros motivos, da instabilidade decorrente da alta rotatividade das empresas prestadoras de serviço.

Outra consequência da alta rotatividade é, segundo Silveira (2018), a instabilidade no emprego, o que leva o empregado a intensificar seu ritmo de trabalho e, ainda que doente, permanecer trabalhando.

Além disso, diversos estudos destacam que os trabalhadores terceirizados normalmente recebem menos benefícios e sofrem mais frequentemente a burla de seus direitos trabalhistas em comparação com os efetivos. Isso é evidenciado pelo trecho da entrevista realizada por Druck e Franco com o coordenador do Departamento de Terceirizados do Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Químico e Petroleiro do Estado da Bahia:

Do ponto de vista do direito, os problemas hoje são os mesmos. Da relação de trabalho, são os mesmos. *Os trabalhadores terceirizados ganham menos e têm menos benefícios. [...] O terceirizado está submetido a outra convenção coletiva, que é inferiorizada. [...] na maioria das empresas tem plano de assistência médica inferiorizado, salário inferiorizado. [...] Para a jornada de trabalho, a nossa é menor, a deles é maior. Se ele for fazer hora extra, a nossa é 100%, a deles é menor, em alguns casos não difere muito da CLT. Banco de horas? Muitas vezes a empresa dele tem, nós não temos, não aceitamos por princípio. [...] Tudo é extremamente precarizado. A grande maioria das empreiteiras não respeita o interstício. O espaço de interstício é aquele descanso mínimo de onze horas para voltar a trabalhar de novo durante a jornada semanal. Nas empresas do Pólo, hoje, todo mundo obedece isso. Nas empresas que a gente trabalha, as petroquímicas.* (DRUCK; FRANCO, 2007, p. 113. Grifos nossos).

Essa realidade é também mencionada pelos próprios trabalhadores terceirizados, conforme se constata a partir da mesma pesquisa realizada por Brito, Marra e Carrieri:

Me sinto meio excluída do processo, pois a empresa oferece mais regalias e prioridades para seus funcionários fixos. Ela na verdade nem nos enxerga. E a ZX, muitas vezes, nem sabe quem somos. A gente só conversa por telefone quando acontece algum problema. (BRITO; MARRA; CARRIERI, 2012, p. 87).

Ser trabalhadora terceirizada é ter que trabalhar igual ou até mais que os outros e ter menos direitos do que todo mundo. É assim que me sinto. Nosso trabalho não é reconhecido e é considerado inferior. (BRITO; MARRA; CARRIERI, 2012, p. 84).

Na fala de uma trabalhadora terceirizada entrevistada por Silveira, percebe-se que a insatisfação com a ausência de direitos e benefícios vem associada à discriminação sofrida no local de trabalho:

Frida: Mas, assim, o que hoje eu acho estressante é a... não é o trabalho que eu executo. E não é nem que seja estressante, é uma preocupação minha... são as relações de trabalho com o terceirizado. *As diferenças que são feitas entre o trabalhador próprio e o terceirizado. E mais ainda quem ocupa cargo comissionado porque são tão terceiros, não são os de casa, são os de fora que eu falo. São tão terceiros quanto nós e têm vários privilégios que nós não temos. E aí eu vejo um olhar preconceituoso com relação a isso. Entendeu? É pra eles não são cobrados pontos, pra gente é de uma forma bem incisiva, né?* E aí... "não... num sei quem é terceirizado" Eu vejo um discurso preconceituoso por trás disso. *Embora muita gente diga que não tenha, mas você vê que existe essa diferença. Então, isso eu acho mais desgastante na relação de trabalho atual da XXXX.* (SILVEIRA, 2019, p. 101-102. Grifo nosso).

O tema da discriminação dos trabalhadores terceirizados em relação aos efetivos aparece bastante, também, nas entrevistas realizadas por Brito, Marra e Carrieri:

É meio complicado, pois sinto que faço parte dos trabalhadores da ZX, mas quase não vejo ninguém de lá, só o meu supervisor. Aqui somos sete pessoas da ZX trabalhando juntas, entramos no mesmo tempo e isso foi muito legal. Se estivesse sozinho ia ser muito ruim. Eu nem conheço as outras pessoas que trabalham na ZX. Com relação ao restante do pessoal, me sinto igual e diferente ao mesmo tempo. Uso outro uniforme. Quando passo, falam: lá vai o pessoal da ZX. Mas sou trabalhador como todo mundo, você entende? (BRITO; MARRA; CARRIERI, 2012, p. 86-87. Grifo nosso).

A partir de tais depoimentos, verifica-se, além da discriminação e do isolamento, a dificuldade que o terceirizado possui de criar vínculos, seja com a empresa contratante ou com a prestadora de serviços, condições que, segundo Antunes (2018), prejudicam a identidade coletiva e a solidariedade de classe dos terceirizados.

A ausência de identificação do terceirizado é visível, também, no seguinte trecho da entrevista colhida por Silveira, no qual é possível perceber que, na visão da obreira, seu vínculo com a empresa prestadora de serviços é apenas o de pagamento do salário, mas, ao mesmo tempo, não sente a valorização do seu trabalho pela empresa contratante, que muitas vezes não envolve o terceirizado no processo de tomada de decisões:

O terceirizado não é visto como um profissional. Às vezes é visto como mais um cabide de emprego e... alguns determinados assuntos não chegam ao terceirizado por ser terceirizado, você acaba não participando de algumas decisões e isso acaba meio que frustrando um pouco também. Falta esse olhar mais profissional até dos gestores, dos próprios, né? Não, vamos trazer os terceirizados pra dentro de casa, né, porque, por exemplo, eu tô aqui há 15 anos! O único vínculo que eu tenho com a empresa é ela pagar meu salário, mas eu não tenho relação nenhuma com a empresa terceirizada. [...] (FRIDA) (SILVEIRA, 2018, p. 117 e 118).

A situação de trabalho dos terceirizados resta ainda mais agravada em razão do enfraquecimento da organização e atuação sindical decorrente da fragmentação da classe trabalhadora (ANTUNES, 2018).

Em pesquisa realizada em indústrias da Região Metropolitana de Salvador/Bahia, constatou-se a existência de um sindicato para representação dos trabalhadores estáveis e outro para os terceirizados, sendo possível perceber a divisão e o impacto da terceirização na força sindical através do depoimento do Coordenador do Departamento de Terceirizados do Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Químico e Petroleiro do Estado da Bahia:

O terceirizado está submetido a outra convenção coletiva, que é inferiorizada. Não tem a organização sindical que nós temos, que construímos ao longo de mais de 30 anos de organização [...] Quem é o sindicato deles [dos trabalhadores terceirizados]? O sindicato deles não tem poder nenhum de interferência no ambiente de trabalho [...] Por quê? Porque as empresas contratadas não têm autonomia para interferir no ambiente de trabalho. O ambiente de trabalho é da contratante A, B ou C. (FRANCO; SILVA, 2007, p. 134. Grifo nosso).

Uma das consequências de os sindicatos estarem mais fragilizados e a classe trabalhadora estar dividida é que esta possui menos condições de lutar por melhorias e reivindicar seus direitos.

Resta evidente, diante do exposto, que "a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil" (ANTUNES, 2018, p. 163). Segundo o autor, ela é um

[...] fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho, sendo uma prática de gestão/organização/controle que discrimina e, ao mesmo tempo, é uma forma de contrato flexível e sem proteção trabalhista. É também sinônimo de risco de saúde e de vida, responsável pela fragmentação da identidade coletiva dos trabalhadores, com a intensificação da alienação e da desvalorização do trabalho humano, assim como é instrumento de pulverização da organização sindical, que incentiva a concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos. (ANTUNES, 2018, p. 163).

E, a partir de tal diagnóstico, verifica-se que o trabalhador terceirizado está submetido a uma série de riscos psicossociais ocupacionais, categoria essencial para a análise da condição de trabalho e do impacto dessa condição na saúde mental do trabalhador.

Segundo o Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente e Salud (Istas), os riscos psicossociais são

[...] condições de trabalho, derivadas da organização do trabalho, para as quais temos estudos científicos suficientes que demonstram que prejudicam a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. PSICO porque nos afetam através da psique (conjunto de atos e funções da mente) e SOCIAL porque sua origem é social: certas características da organização do trabalho. (CASTELLÀ *et al.*, 2005, p. 11. Tradução nossa).^[1]

A Organização Internacional do Trabalho (1986) ressalta que os riscos psicossociais podem gerar distúrbios emocionais e comportamentais e doenças mentais e físicas, que decorrem da interação negativa entre o meio ambiente de trabalho, seu conteúdo e organização e as capacidades, necessidades, cultura e vida privada do trabalhador.

Conforme demonstrado por Baruki (2015), há diversas classificações doutrinárias acerca dos riscos psicossociais ocupacionais. Para os fins deste estudo, adotar-se-á o modelo da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho apresentado em pesquisa sobre o estresse relacionado com o trabalho, elaborada por Cox, Griffiths e Rial-González, conforme o quadro abaixo:

Quadro 1 – Riscos psicossociais no trabalho

Categoria	Condições que definem o risco
Contexto de trabalho	
Função e cultura organizacional	Comunicação pobre Baixos níveis de apoio para a resolução de problemas e desenvolvimento pessoal Falta de definição dos objetivos organizacionais
Papel na organização	Ambiguidade e conflito de papéis Responsabilidade por outras pessoas
Desenvolvimento na carreira	Estagnação e incerteza na carreira Baixo <i>status</i> ou <i>status</i> incongruente Baixo salário Insegurança no emprego Baixo valor social do trabalho
Amplitude de decisão/controle	Pouca participação na tomada de decisões Falta de controle sobre o trabalho
Relações interpessoais no trabalho	Isolamento social ou físico Relacionamento ruim com superiores Conflito interpessoal Falta de apoio social
Interface casa-trabalho	Exigências conflitantes no trabalho e em casa Baixo apoio em casa Problemas de dupla jornada

Categoria	Condições que definem o risco
Conteúdo do trabalho	
Ambiente e equipamento de trabalho	Problemas relacionados à confiabilidade, disponibilidade, adequação e manutenção ou reparo de equipamentos e instalações
Desenho das tarefas	Falta de variedade ou ciclos de trabalho curtos, fragmentados ou sem sentido Subutilização de habilidades Alta incerteza
Carga de trabalho/ritmo de trabalho	Sobrecarga de trabalho ou pouco trabalho Falta de controle sobre o ritmo de trabalho Elevados níveis de pressão de tempo
Horário de trabalho	Trabalho por turnos Horários de trabalho inflexíveis, imprevisíveis, muito extensos ou antissociais

Fonte: Cox, Griffiths e Rial-González (2000, p. 68).

Os dados e informações apresentados indicam a presença de diversos riscos psicossociais envolvidos no trabalho terceirizado, tais como comunicação pobre, baixos níveis de apoio para a resolução de problemas e desenvolvimento pessoal, estagnação e incerteza na carreira, baixo *status* e salário, insegurança no emprego, baixo valor social do trabalho, isolamento social e conflitos interpessoais e sobrecarga de trabalho e pressão de tempo.

Portanto, a terceirização do trabalho é um dos fatores de risco para a saúde mental do trabalhador, que é atingido em mais de um aspecto de sua subjetividade.

Com efeito, a terceirização foi listada em pesquisa publicada em 2007 pelo Observatório Europeu de Riscos como um dos dez riscos psicossociais emergentes mais importantes.

E a precarização decorrente da terceirização se intensificará cada vez mais com a aprovação da reforma trabalhista, consubstanciada na Lei n. 13.467/2017, na medida em que autoriza a transferência, a empresas prestadoras de serviço, da execução de atividades-fim da contratante, o que possibilita uma expansão ainda maior da terceirização e, por conseguinte, da precarização do trabalho.

Nesse contexto de terceirização e precarização cada vez mais generalizadas e, conseqüentemente, de elevado risco à saúde mental do trabalhador, a efetividade de sua proteção jurídica ganha especial relevo, de modo que importa realizar a análise da efetividade da previsão do art. 4º-C, inciso II, da Lei n. 6.019/1974, inserido pela reforma trabalhista, na proteção da saúde mental desse trabalhador.

4 A proteção jurídica à saúde mental do trabalhador e a reforma trabalhista

Verifica-se que há estudos e dados que evidenciam as condições de trabalho às quais estão submetidos os trabalhadores terceirizados, inclusive os riscos psicossociais ocupacionais existentes e a ameaça à sua saúde mental. No entanto, o legislador não vem reagindo satisfatoriamente a essa realidade.

A principal evolução referente à proteção da saúde do trabalhador veio com a Constituição da República de 1988 (SILVA, 2010).

O direito à saúde é previsto como um direito social no art. 6º da Carta Maior, de modo que se trata de um direito subjetivo público que pode ser exigido do Estado (OLIVEIRA, 2010). De fato, o art. 196 do mesmo diploma estabelece a saúde como um direito de todos e dever do Estado, sendo certo que se encontra abrangido o direito à saúde do trabalhador.

Ressalte-se que o termo “saúde” deve ser entendido de forma ampla, abrangendo a saúde mental, pois, não obstante esta esteja prevista apenas implicitamente na Constituição, é referida de maneira expressa na legislação ordinária e em tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

Esse conceito amplo de saúde foi preconizado pela Organização Mundial da Saúde desde 1946, quando a conceituou como um direito fundamental de todo ser humano e “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade” (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 1946).

É também nesse sentido o artigo 3 da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), promulgada no Brasil pelo Decreto n. 1.254/1994 (BRASIL, 1994).

A Convenção n. 161 da OIT, por sua vez, promulgada no País pelo Decreto n. 127/1991, demonstra uma preocupação com a saúde física e mental do trabalhador em face das condições de labor, prevendo, em seu artigo 1º, alínea “a”, que a atuação deve ser preventiva, mantendo um ambiente de trabalho que favoreça a saúde física e mental e adaptando o trabalho conforme o estado físico e mental dos trabalhadores (BRASIL, 1991).

Também o parágrafo único do art. 3º da Lei n. 8.080/1990 trata da saúde de maneira abrangente, ao dispor que dizem respeito a ela “as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social”.

Por fim, o artigo 12.1 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, promulgado no Brasil por meio do Decreto n. 591/1992, prevê que toda pessoa tem o direito de “desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental” (BRASIL, 1992).

Assim, é garantido ao trabalhador o direito à saúde física e mental. E, segundo Pereira (2018), a concretização desse direito está diretamente relacionada à existência de um meio ambiente de trabalho sadio, mormente ao se considerar que o trabalhador nele permanece na maior parte do seu dia, de modo que a interação desse ambiente com o indivíduo pode ter como resultado a sua proteção e bem-estar ou o seu adoecimento.

Diante disso, é adequada a definição de meio ambiente do trabalho apresentada por Fiorillo, segundo o qual é o

[...] local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que

comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.). (FIORILLO, 2018, p. 67).

De acordo com o autor, a associação da saúde ao meio ambiente é feita pela própria Constituição da República, ao prever como uma das funções do Sistema Único de Saúde (SUS), no art. 200, inciso VIII, a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Além disso, como, por força do dispositivo supracitado, o meio ambiente inclui o meio ambiente do trabalho, é aplicável também o art. 225 da Constituição, que garante a todos um “meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Assim, é direito fundamental do trabalhador a garantia de um meio ambiente do trabalho sadio e seguro (MELO, 2010), o que implica, nos moldes do art. 7º, inciso XXII, da Constituição, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. De fato, com o dispositivo, visa-se à proteção da saúde do trabalhador, já que se busca evitar, a partir da análise das condições do meio ambiente de trabalho, que sua integridade física e psíquica seja prejudicada por elementos nocivos (BRANDÃO, 2018). Ao trabalhador é assegurada, portanto, “uma política de ação preventiva no combate ao infortúnio do trabalho e preservação de sua saúde” (BRANDÃO, 2018, p. 112-113).

Na legislação infraconstitucional, é de grande importância para a questão da saúde do trabalhador e do meio ambiente do trabalho a Lei n. 6.938/1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente. Segundo Rocha (2013), apesar de o diploma legal não mencionar expressamente o meio ambiente de trabalho, este passou, após a Constituição de 1988, a ser abrangido no conceito de meio ambiente trazido pelo art. 3º, inciso I, da Lei n. 6.938/1981, que foi recepcionada pela ordem constitucional. Isso decorre em especial da previsão do art. 200, inciso VIII, da CR/1988, que expressamente prevê a maior abrangência do termo “meio ambiente” para incluir também o do trabalho.

A referida lei traz, em seu art. 3º, uma série de conceitos importantes além do de meio ambiente, como o de degradação da qualidade

ambiental, poluição e poluidor, todos aplicáveis a questões laborais. Partindo de tais conceitos, Rocha (1997) inclui a organização do trabalho e as condições estressantes em que ele é desempenhado como fatores que alteram o estado de equilíbrio do ambiente e afetam a saúde dos trabalhadores.

Por fim, no que tange às Normas Regulamentadoras (NR) expedidas pelo Ministério do Trabalho por meio da Portaria n. 3.214/1978, destaca-se, em matéria de saúde mental, a NR n. 17, a qual dispõe, em seu item 17.4, que a organização do trabalho deve levar em conta as normas de produção; o modo operatório; a exigência de tempo; o ritmo de trabalho; o conteúdo das tarefas e os instrumentos e meios técnicos disponíveis; e os aspectos cognitivos que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador.

Assim, verifica-se, pelo exposto, que o direito à saúde mental do trabalhador é garantido por diversos instrumentos normativos (BARUKI, 2015). De fato, destaca Oliveira (2010, p. 209-210) que, não obstante a visão limitada de saúde enquanto saúde física ainda predomine na maior parte da legislação, "os pilares e as bases fundamentais para a construção do direito à saúde mental já estão fixados, permitindo desde agora a sua aplicação".

Apesar disso, o autor ressalta que a saúde e a segurança do trabalhador em geral não estão satisfatoriamente protegidas pelas normas em vigor no Brasil atualmente. Isso porque essas normas não acompanharam a evolução trazida à matéria pelo Direito Ambiental, pelos princípios constitucionais e pelos tratados e convenções ratificados pelo Brasil, além de estarem espalhadas por diversos diplomas legais que abarcam diferentes ramos do Direito, o que dificulta seu conhecimento e aplicação (OLIVEIRA, 2010).

Além disso, acerca da previsão do art. 7º, inciso XXII, da Constituição, que determina a criação de normas de saúde, segurança e higiene para redução dos riscos inerentes ao trabalho, Brandão salienta que

[...] pouco se fez ao longo de todo esse tempo, salvo a edição de algumas normas regulamentares de situações em que os trabalhadores ficam expostos aos agentes nocivos à sua saúde, muito embora a relação entre jornada, fadiga muscular e acidentes do trabalho constitua

exemplo de vácuo legislativo. *E pior, a atualidade aponta para caminhos de total desconstrução do sistema de proteção do trabalhador.* (BRANDÃO, 2018, p. 123. Grifo nosso).

Dessa forma, além da falha legislativa em dar maior efetividade ao comando do art. 7º, inciso XXII, da CR/1988, verifica-se, atualmente, uma desconstrução do sistema já existente, fenômeno pelo qual a reforma trabalhista teve significativa responsabilidade.

O atraso brasileiro é ainda mais significativo em se tratando especificamente de saúde mental, já que os chamados riscos psicossociais ocupacionais sequer são mencionados na legislação, dificultando não só a proteção, mas também a reparação do trabalhador. Com efeito, a punição do responsável pelo transtorno mental relacionado ao trabalho e a comprovação donexo causal entre este e o labor seriam facilitados se houvesse regras claras acerca do que é proibido e do que é obrigatório em se tratando de meio ambiente de trabalho (BARUKI, 2015).

Baruki ressalta essa necessidade de regulamentação da questão da saúde mental por regras mais concretas e específicas, visto que sua ausência prejudica a efetivação de medidas preventivas e a consequente concretização dos direitos fundamentais do trabalhador:

Do mesmo modo que o empregador é obrigado a distribuir máscaras para empregados que estão sujeitos a respirar poeira de sílica microcristalina e vir a sofrer de silicose, seria necessário e razoável imaginar que empregadores que mantêm ambientes de trabalho nocivos no que diz respeito aos riscos psicossociais fossem obrigados a eliminar esses riscos e tomar medidas de proteção coletiva em relação aos trabalhadores. Existem princípios que precisam ser densificados por meio de normas, tal qual ocorre com outros riscos mais tradicionais e mais conhecidos por aqueles que atuam na área de legislação e saúde e segurança no trabalho. (BARUKI, 2015, p. 127).

No que tange ao trabalhador terceirizado, o legislador teve, recentemente, a oportunidade de trazer mais concretude à proteção de sua saúde mental, mas não o fez.

Especificamente quanto à questão da proteção da saúde do trabalhador terceirizado, o art. 4º-C, inciso II, da Lei n. 6.019/1974, inserido pela Lei n. 13.467/2017, previu:

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, *as mesmas condições*: (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)

[...]

II - sanitárias, *de medidas de proteção à saúde* e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. (Grifo nosso).

À parte a impropriedade de nomenclatura cometida pelo legislador, que se referiu como “tomadora” a empresa que deveria ter chamado de “contratante”, segundo definido pela própria lei nos arts. 5º e 5º-A, importa pontuar alguns aspectos da norma trazida pelo dispositivo.

Em primeiro lugar, mais uma vez, apesar do atual estado de avanço do debate acerca dos agravos mentais relacionados ao trabalho, deixou-se de mencionar expressamente a saúde mental do trabalhador, e a legislação continua ignorando a categoria dos riscos psicossociais ocupacionais, essencial para a construção de um sistema preventivo.

Além disso, o artigo traz uma previsão por demasiado genérica que suscita alguns questionamentos: quais “mesmas condições” são essas? Quais são as medidas de proteção à saúde mental dos trabalhadores não terceirizados às quais o terceirizado teria o mesmo direito?

Conforme já exposto, não há normas concretas e específicas que determinam medidas de proteção à saúde mental do trabalhador em geral. Mesmo em relação à Norma Regulamentadora n. 17, que traz evolução ao se preocupar com a organização do trabalho e as características psicológicas dos trabalhadores, Baruki (2015) ressalva que, mesmo após decorridos mais de vinte anos de sua publicação, não se buscou conferir concretude ao parâmetro que, segundo a autora, é genérico, permitindo ao empregador o descumprimento mais facilitado sob a alegação de que as medidas adotadas no meio ambiente de trabalho não dizem respeito à sua organização, mas a medidas de gestão.

Assim, diante da ausência de imposição ao empregador, pela legislação, da adoção de medidas protetivas concretas à saúde mental do trabalhador em geral e considerando o descaso de grande parte das

empresas com o tema, a previsão legal em comento não promove uma evolução relevante na proteção da saúde mental do trabalhador terceirizado, pois apenas repete de maneira ampla e genérica um direito já garantido a todos os trabalhadores, sem distinção, pela própria Constituição da República e demais instrumentos normativos analisados, deixando de especificar as medidas a serem adotadas.

Para aprofundar o sistema de proteção construído constitucionalmente, é imprescindível uma regulação não abstrata, que imponha obrigações às empresas a partir da análise da condição real de trabalho dos terceirizados nos mais diversos ramos de atividade, definindo o que pode e o que não pode ser feito, além daquilo que deve obrigatoriamente ser adotado.

Além disso, a equiparação de medidas de proteção com os trabalhadores não terceirizados mostra-se insuficiente, porque, conforme já demonstrado, os trabalhadores terceirizados se encontram submetidos a piores condições de trabalho, de modo que se igualam situações que são diferentes. Verifica-se, portanto, que o art. 4º-C, inciso II, da Lei n. 6.019/1974 é insuficiente para garantir a proteção da saúde mental desse trabalhador e não traz avanços significativos na matéria.

Como há especificidades nas condições de trabalho do terceirizado, a garantia das mesmas medidas de proteção à saúde que os demais trabalhadores não alcança o objetivo de concretização dos direitos fundamentais à saúde física e mental e a um meio ambiente de trabalho sadio.

A ausência de efetividade da norma na proteção da saúde mental do trabalhador terceirizado colabora para a perpetuação de um modelo predominantemente repressivo no que diz respeito à saúde mental do trabalhador, em detrimento de um sistema preventivo que a proteja na prática.

5 Conclusão

Uma das principais facetas da precarização do trabalho é a terceirização cada vez mais generalizada das atividades. Isso é demonstrado por pesquisas realizadas com trabalhadores terceirizados de diversos

setores, por meio das quais se aferiu que esses obreiros estão submetidos a condições mais precárias de trabalho, com menores salários e maiores jornadas, rotatividade e instabilidade no emprego, discriminação, burla de direitos e atuação sindical fragmentada.

Conclui-se, então, que a condição de trabalhador terceirizado impacta negativamente a saúde mental do indivíduo.

O cenário atual é preocupante, na medida em que, ainda que existam muitas pesquisas sobre o tema, o legislador não vem reagindo a essa realidade por meio da edição de normas que visem a criar um modelo de proteção jurídica à saúde mental do trabalhador. A matéria necessita de maior concreção jurídica, já que os princípios constitucionais e demais instrumentos normativos que tratam do tema criaram as bases para a garantia da proteção da saúde mental do trabalhador, mas possuem um grau de generalidade e abstração que dificulta a exigência de adoção de medidas preventivas pelas empresas e, também, sua fiscalização.

Essa realidade foi perpetuada pelo art. 4º-C, inciso II, da Lei n. 6.019/1974, inserido pela Lei n. 13.467/2017, pois, além de não mencionar expressamente a saúde mental e os riscos psicossociais ocupacionais, impõe uma obrigação genérica de garantir as mesmas medidas em um contexto normativo em que elas não são claras sequer para o trabalhador não terceirizado, deixando, portanto, de estabelecer regras acerca do que é proibido e do que é obrigatório, o que possibilitaria um importante avanço na matéria.

O dispositivo comete o equívoco, ainda, de equiparar situações diferentes, já que o trabalhador terceirizado está mais suscetível a desenvolver transtornos mentais relacionados ao trabalho em razão de sua exposição a mais riscos psicossociais ocupacionais.

Assim, o art. 4º-C, inciso II, da Lei n. 6.019/1974 é insuficiente para assegurar a proteção da saúde mental do trabalhador terceirizado, possuindo poucos efeitos práticos.

Por meio de dispositivos legais como esse se busca dissimular um suposto avanço na proteção do trabalhador, quando, na prática, seu direito fundamental à saúde mental continua a ser violado.

Referências

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Riscos psicossociais e stresse no trabalho**. [S. l.], [202-?]. Disponível em: <https://tinyurl.com/bdjmh86>. Acesso em: 12 mar. 2023.

ANDRADE, Matheus de Oliveira; CUNHA, Vinicius Santos da; LINS, Wallisson de Medeiros Sales *et al.* Saúde ocupacional e riscos psicossociais em trabalhadores da limpeza de instituição de ensino superior: um estudo qualitativo em Brasília, DF. **Revista eletrônica Tempus**, Brasília, v. 10, n. 1, p. 143-156, mar. 2016. Disponível em: <https://tinyurl.com/47z4fzdv>. Acesso em: 2 mar. 2023.

ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho e suas principais tendências: informalidade, infoproletariado, (i)materialidade e valor. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013. p 13-27. Disponível em: <https://bitly.com/I3bsoB>. Acesso em: 4 mar. 2023.

ANTUNES, Ricardo. As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas de estranhamento (alienação). **Caderno CRH**, Salvador, v. 15, n. 37, p. 23-45, jul./dez. 2002. Disponível em: <https://tinyurl.com/yta36yfw>. Acesso em: 12 mar. 2023.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo**. São Paulo: LTr, 2015.

BRANDÃO, Felipe Gondim. O direito à redução dos riscos no meio ambiente do trabalho: um compromisso constitucional. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da *et al.* (coord.). **Proteção à saúde e segurança no trabalho**. São Paulo: LTr, 2018. p. 111-126.

BRASIL. **Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994**. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: <https://tinyurl.com/yckhmkuc>. Acesso em: 12 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 127, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção n. 161, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: <https://tinyurl.com/ypnth2j4>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. **Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: <https://tinyurl.com/3hsecy2h>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978.** Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <https://tinyurl.com/3tdent32>. Acesso em: 21 jun. 2023.

BRITO, Valéria da Glória Pereira; MARRA, Adriana Ventola; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Práticas discursivas de trabalhadores terceirizados e construções sociais da identidade de exclusão. **Revista de Ciências da Administração**, Santa Catarina, v. 14, n. 32, p. 77-91, abr. 2012. Disponível em: <https://tinyurl.com/yc3s8asp>. Acesso em: 10 mar. 2023.

CASTELLÀ, Teresa *et al.* **Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales:** guía del delegado y delegada de prevención. Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2005. Disponível em: <https://tinyurl.com/4jw8jfhk>. Acesso em: 10 mar. 2023.

COX, Tom; GRIFFITHS, Amanda; RIAL-GONZÁLES, Eusebio. **Research on work-related stress.** Bilbao (Spain): European Agency for Safety and Health at Work, 2000. Disponível em: <https://tinyurl.com/4es4j69h>. Acesso em: 22 jun. 2023.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho:** o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e precarização das condições de trabalho:** condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica. N. 172, mar. 2017. Disponível em: <https://shre.ink/HRMF>. Acesso em: 10 mar. 2023.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias. In: FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça (org.). **A perda da razão social do trabalho:** terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 97-118.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. **Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health.** Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. Disponível em: <https://shre.ink/HRMZ>. Acesso em: 10 mar. 2023.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro.** 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010. Disponível em: <https://shre.ink/HRMu>. Acesso em: 10 mar. 2023.

FRANCO, Tânia; SILVA, Selma Cristina. Flexibilização do trabalho: vulnerabilidade da prevenção e fragilização sindical. In: FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça (org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização.** São Paulo: Boitempo, 2007. p. 119-146.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social.** 3. ed. Tradução Ivo Storniolo. Revisão técnica Pedro F. Bendassoli. Aparecida, SP: Idéias & Letras, 2007.

INTERNATIONAL LABOR ORGANISATION. **Psychosocial factors at work: recognition and control.** Genebra: ILO, 1984. Disponível em: <https://tinyurl.com/bdha9zxc>. Acesso em: 6 mar. 2023. p. 3-4.

MACHADO, Fabiane Konowaluk Santos; GIONGO, Carmen Regina; MENDES, Jussara Maria Rosa. Terceirização e precarização do trabalho: uma questão de sofrimento social. **Revista de psicologia política**, São Paulo, v. 16, n. 36, p. 227-240, maio/ago. 2016. Disponível em: <https://tinyurl.com/4ckxcrvj>. Acesso em: 12 mar. 2023.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde.** Nova York: OMS, 1946. Disponível em: <https://bitly.com/b8pdYZ>. Acesso em: 12 mar. 2023.

PEREIRA, André Sousa. A gestão dos riscos psicossociais, a saúde mental do trabalhador e o meio ambiente laboral. Uma análise na perspectiva humanista. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da et al. (coord.). **Proteção à saúde e segurança no trabalho**. São Paulo: LTr, 2018. p. 43-61.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 19, n. 35, p. 65-79, jul./dez. 2015. Disponível em: <https://tinyurl.com/38x3f5nz>. Acesso em: 12 mar. 2023.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho**: dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997.

SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO; DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <https://shre.ink/HRMJ>. Acesso em: 10 mar. 2023.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Precarização da saúde mental no trabalho precarizado. In: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013a. p. 283-331.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos. In: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013b. p. 209-237.

SILVA, Paulo Emílio Vilhena da. **A responsabilidade civil do empregador diante do princípio da prevenção à saúde do trabalhador**: responsabilidade sem dano. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://shre.ink/HRMl>. Acesso em: 12 mar. 2023.

SILVEIRA, Samara Silva. **Riscos psicossociais para a saúde de trabalhadores efetivos e terceirizados em uma instituição público-privado do Estado do Ceará**. 2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018. Disponível em: <https://shre.ink/HRMd>. Acesso em: 10 mar. 2023.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça (org.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 23-58.

Nota

- [1] *“[...] condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, para las que tenemos estudios científicos suficientes que demuestran que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras. PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo.”*