

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA
CATARINA – CÂMPUS FLORIANÓPOLIS
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA CIVIL**

LAÍS QUEIROZ CASTELO

**TRABALHO EM ALTURA E TERCEIRIZAÇÃO VIA MEI: análise das
condições de segurança e das responsabilidades legais em um estudo de caso**

FLORIANÓPOLIS, 2025.

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA
CATARINA – CÂMPUS FLORIANÓPOLIS
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA CIVIL**

LAÍS QUEIROZ CASTELO

**TRABALHO EM ALTURA E TERCEIRIZAÇÃO VIA MEI: análise das
condições de segurança e das responsabilidades legais em um estudo de caso**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido
ao Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia de Santa Catarina como parte
dos requisitos para obtenção do título de
Engenheiro Civil em 2025.

Orientador:
Prof.^a Juliana Guarda de Albuquerque, M.^a

FLORIANÓPOLIS, 2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor.

Castelo, Laís Queiroz

TRABALHO EM ALTURA E TERCEIRIZAÇÃO VIA MEI: análise das condições de segurança e das responsabilidades legais em um estudo de caso / Laís Queiroz Castelo; orientação de Juliana Guarda de Albuquerque. - Florianópolis, SC, 2025.

61 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) - Instituto Federal de Santa Catarina, Câmpus Florianópolis. Bacharelado em Engenharia Civil. Departamento Acadêmico de Construção Civil.

Inclui Referências.

1. Trabalho em altura.
2. MEI.
3. Terceirização.
4. Segurança. I. Albuquerque, Juliana Guarda de. II. Instituto Federal de Santa Catarina. III. TRABALHO EM ALTURA E TERCEIRIZAÇÃO VIA MEI.

TRABALHO EM ALTURA E TERCEIRIZAÇÃO VIA MEI: análise das condições de segurança e das responsabilidades legais em um estudo de caso

LAÍS QUEIROZ CASTELO

Este trabalho foi julgado adequado para obtenção do título de Engenheiro Civil e aprovado na sua forma final pela banca examinadora do Curso de Engenharia Civil do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina.

Florianópolis, 05 de dezembro de 2025.

Banca Examinadora:

Prof.^a Juliana Guarda de Albuquerque, M.^a
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina

João Alberto da Costa Ganzo Fernandez, Dr.
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina

Reginaldo Campolino Jaques, M.e
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina

Dedico este trabalho aos operadores da construção civil, especialmente àqueles que colocam suas vidas em risco em trabalhos em altura, para erguer sonhos que, muitas vezes, não são os seus.

Que este estudo sirva como voz aos que enfrentam essa dura realidade, para que tenham o mínimo garantido: segurança, estabilidade e reconhecimento.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por me sustentar nos momentos mais difíceis e por fortalecer minha fé e perseverança ao longo desta jornada.

À minha família, meu alicerce; aos que estão comigo e aos que já partiram e não puderam presenciar esse momento.

À professora Juliana Guarda de Albuquerque, minha orientadora, e aos professores João Alberto da Costa Ganzo Fernandez e Reginaldo Campolino Jaques, minha banca, pelas sugestões que deram sentido a esse trabalho. Obrigada por me guiarem até aqui.

À empresa que me permitiu trazer a realidade do dia a dia das obras para o campo acadêmico.

E, por fim, a mim mesma; por não ter desistido. Esse TCC é mais que um trabalho, é prova da minha evolução, da minha luta e da minha verdade.

“A construção de um país justo começa com o reconhecimento daqueles que o constroem, literalmente, com as próprias mãos.”

- Leonardo Boff

RESUMO

Os serviços em altura desempenham papel fundamental na construção civil, sendo indispensáveis para a execução de edificações esbeltas, ao mesmo tempo em que requerem rigorosas medidas de segurança, devido ao elevado índice de acidentes associados a essa atividade. Este Trabalho de Conclusão de Curso analisa as implicações legais, administrativas e de segurança da contratação de Microempreendedores Individuais (MEIs) na execução de atividades em altura. O MEI, criado pela Lei Complementar nº 128/2008, visando o incentivo ao empreendedorismo, e não à contratação sistemática para atividades de elevado risco ocupacional, possibilita que trabalhadores autônomos atuem como pessoas jurídicas, sob regime tributário simplificado. A pesquisa, de natureza qualitativa e abordagem exploratória, baseou-se em um estudo de caso aplicado a uma empreiteira de Florianópolis/SC, especializada em reformas prediais, que terceiriza sua mão de obra via MEI para a execução de obras com custo médio de 800 mil reais cada. Foram empregados métodos como análise documental, observação direta e questionário respondido por 24 trabalhadores. Os resultados apontam inconsistências relevantes, como lacunas no processo de supervisão, emissão de Atestados de Saúde Ocupacional (ASO) sem menção à aptidão para trabalho em altura, divergências no fluxo documental e falhas no monitoramento das condições de operação dos balancins elétricos. Verificou-se, também, desconhecimento dos trabalhadores sobre seus direitos e distorções na percepção dos regimes de contratação. Relatos de incidentes em balancim evidenciam a vulnerabilidade desses profissionais diante de vínculos contratuais frágeis. Conclui-se que, embora legalmente viável, a terceirização via MEI em atividades de alto risco requer maior rigor técnico, jurídico e ético por parte das empresas, a fim de equilibrar eficiência administrativa e condições seguras de trabalho. Como contribuição prática, o estudo fornece subsídios técnicos para a estruturação de critérios mínimos de controle, supervisão e conformidade legal na contratação de MEIs para atividades em altura.

Palavras-chave: Construção civil. Terceirização. MEI. Segurança no trabalho. Trabalho em altura.

ABSTRACT

Work at height plays a fundamental role in civil construction, being essential for the execution of slender buildings, while requiring strict safety measures due to the high rate of accidents associated with this activity. This Final Graduation Project analyzes the legal, administrative, and safety implications of outsourcing labor through Individual Microentrepreneurs (MEIs) in work-at-height activities. The MEI system, created by Brazilian Complementary Law No. 128/2008 to encourage entrepreneurship rather than systematic hiring for high occupational risk activities, allows self-employed workers to operate as legal entities under a simplified tax regime. The research adopts a qualitative and exploratory approach, based on a case study conducted in a construction company located in Florianópolis, Santa Catarina, specialized in building renovations, which outsources its workforce through MEIs. Data collection methods included document analysis, direct observation, and a questionnaire answered by 24 workers. The results indicate that although the company maintains good practices regarding the provision of Personal Protective Equipment (PPE) and document control, there are still significant gaps, such as the issuance of Occupational Health Certificates without specific reference to fitness for work at height and failures in technical supervision. Workers also demonstrated limited awareness of their labor rights and misunderstandings regarding employment regimes. Reports of incidents involving suspended access equipment reveal the vulnerability of these professionals under fragile contractual arrangements. It is concluded that, although legally permitted, outsourcing through MEIs in high-risk activities requires greater technical, legal, and ethical rigor by companies in order to balance administrative efficiency with safe working conditions. As a practical contribution, this study provides technical input for the establishment of minimum control, supervision, and legal compliance criteria in the hiring of MEIs for work-at-height activities.

Keywords: Civil construction. Outsourcing. Individual Microentrepreneur (MEI). Occupational safety. Work at height.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 - Esquema de funcionamento do balancim elétrico	20
Figura 02 - Esquema de funcionamento da cadeira suspensa	20
Figura 03 - Fluxograma da metodologia de pesquisa	27
Figura 04 - Idade dos trabalhadores entrevistados	30
Figura 05 - Função do trabalhador na empresa estudada	31
Figura 06 - Tempo de experiência do trabalhador na construção civil	31
Figura 07 - Tempo de atuação do trabalhador na empresa em estudo	32
Figura 08 - Nível de ciência do trabalhador sobre os regimes de contratação	32
Figura 09 - Nível de ciência do trabalhador sobre as responsabilidades legais	33
Figura 10 - Responsabilidade em caso de acidente	34
Figura 11 - Nível de treinamento para trabalho em altura (NR-35)	35
Figura 12 - Fornecimento de EPIs pela empresa contratante	36
Figura 13 - Nível de acessibilidade à liderança	37
Figura 14 - Segurança em direitos trabalhistas	38
Figura 15 - Preferência de modelo de contratação do trabalhador	39
Figura 16 - Autorresponsabilização da empresa contratante	40
Figura 17 - Direitos trabalhistas MEI x CLT	42
Figura 18 - Respeito aos direitos dos trabalhadores por parte da empresa contratante	42
Figura 19 - Relato pessoal do trabalhador sobre situações marcantes em serviço	43
Figura 20 - Sugestões de melhoria para a empresa contratante	44
Figura 21 - Preocupação em relação à atividade do trabalhador	45
Figura 22 - Arquivo físico das pastas dos colaboradores ativos e inativos	46
Figura 23 - Modelo de ficha de EPI emitida pela empresa contratante	48
Figura 24 - Trabalhadores suspensos por cadeirinha para pintura de fachada	50
Figura 25 - Trabalhador suspenso por cadeirinha para recuperação de fissuras	51
Figura 26 - Execução de reparos na torre da caixa d'água	52
Figura 27 - Trabalhador em escada para instalação de bandeja de proteção	53
Figura 28 - Trabalhadores em balancim elétrico/jaú para execução de serviço	54

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 - Principais diferenças entre auxílio-doença e auxílio-acidente	21
Tabela 02 - Resumo das respostas obtidas - Diferenças MEI x CLT	32
Tabela 03 - Resumo das respostas obtidas - Responsabilidade em caso de acidente	34
Tabela 04 - Resumo das respostas obtidas - Nível do treinamento em NR-35	35
Tabela 05 - Resumo das respostas obtidas - Falta de EPI	36
Tabela 06 - Resumo das respostas obtidas - Comunicação com a liderança	37
Tabela 07 - Resumo das respostas obtidas - Amparos trabalhistas	38
Tabela 08 - Resumo das respostas obtidas - Preferência por contratação	39
Tabela 09 - Resumo das respostas obtidas - A empresa e suas responsabilidades	41
Tabela 10 - Resumo das respostas obtidas - Percepção de direitos	41
Tabela 11 - Resumo das respostas obtidas - Respeito de direitos trabalhistas	42

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DACC	Departamento Acadêmico de Construção Civil
EPI	Equipamento de Proteção Individual
IFSC	Instituto Federal de Santa Catarina
MEI	Microempreendedor Individual
NR	Norma Regulamentadora
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
SAT	Seguro de Acidente de Trabalho
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Justificativa	15
1.2 Definição do Problema	15
1.3 Objetivo Geral	16
1.4 Objetivos Específicos	16
1.5 Estrutura do Trabalho	16
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1 Microempreendedor Individual (MEI)	17
2.2 Conceito e evolução da terceirização	18
2.3 Vínculo Empregatício	19
2.4 Riscos inerentes à atividade em altura	20
2.5 Direitos trabalhistas em caso de acidente	21
2.6 Normas Regulamentadoras aplicáveis	22
2.6.1 NR 01 - Gerenciamento de riscos ocupacionais	23
2.6.2 NR 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional	23
2.6.3 NR 18 - Segurança e saúde no trabalho na indústria da construção	24
2.6.4 NR 35 - Trabalho em altura	25
3 METODOLOGIA	26
3.1 Tipo de pesquisa	27
3.2 Delimitação do estudo	27
3.3 Métodos aplicados	27
3.3.1 Análise documental	28
3.3.2 Aplicação de questionário estruturado	28
3.3.3 Observação direta	29
3.4 Técnicas de análise dos dados	29
3.5 Infraestrutura necessária	29
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	30
4.1 Questionário	30
4.2 Análise documental	46
4.2.1 RG/CNH e CPF	47
4.2.2 Certificados de treinamento em NR-35	48
4.2.3 Ficha Cadastral de MEI	48
4.2.4 Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)	48
4.2.5 Ficha de entrega de EPIs	49
4.3 Visitas a algumas obras da empresa	49
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	56
5.1 Questionário aplicado aos trabalhadores da empreiteira	56
5.2 Documentação	57
5.2.1 RG/CNH e CPF	57

5.2.2 Certificado de NR-35.....	58
5.2.3 Ficha Cadastral MEI.....	58
5.2.4 Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).....	59
5.2.5 Ficha de EPI.....	59
5.3 Visitas a algumas obras da empresa.....	60
5.4 Síntese dos resultados em geral.....	61
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	62
REFERÊNCIAS.....	65
APÊNDICE A.....	68
APÊNDICE B.....	71

1 INTRODUÇÃO

A construção civil representa parcela significativa do Produto Interno Bruto (PIB) do país e é responsável por uma ampla cadeia de empregos diretos e indiretos. Contudo, é também um dos setores que mais concentra acidentes de trabalho, especialmente quando se trata de atividades realizadas em altura, que representam 40% dos acidentes de trabalho no Brasil (Sintricom, 2022). Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, extraídos do sistema eSocial, em 2023 foram registrados quase 500 mil acidentes de trabalho no Brasil, sendo 2.888 com desfecho fatal, mantendo a construção civil entre os setores de maior risco ocupacional (Brasil, 2024).

Na realização de trabalhos em altura, a complexidade aumenta devido à presença de riscos operacionais. A Norma Regulamentadora nº 35 (NR 35), instituída pelo Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece os requisitos mínimos para a segurança dessas atividades, visando garantir a integridade física dos trabalhadores (Brasil, 2023). Entretanto, a aplicação dessa norma em contextos de terceirização e contratação via MEI ainda apresenta lacunas na prática cotidiana dos canteiros de obra.

A terceirização é o ato pelo qual a empresa produtora, mediante contrato, entrega a outra empresa certa tarefa, para que esta a realize. Nos últimos anos, a terceirização passou a ser amplamente adotada como estratégia de flexibilização nas relações de trabalho, com destaque para a contratação de profissionais na condição de Microempreendedores Individuais (MEIs). O Microempreendedor Individual (MEI), segundo o Portal Gov.br (2022), é “a pessoa que trabalha como pequeno empresário ou pequena empresária de forma individual e, ao se formalizar, conquista uma série de benefícios para facilitar o caminho ao sucesso”. A criação dessa categoria busca simplificar a burocracia, oferecer acesso à seguridade social e estimular a formalização de pequenos negócios, permitindo que empreendedores individuais regularizem suas atividades e tenham segurança jurídica para desenvolver suas atividades.

Dessa forma, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a terceirização como forma de contratação na construção civil de edifícios, com foco nas implicações legais e administrativas do uso do regime MEI, bem como nas práticas de segurança do trabalho em altura e suas principais diferenças da forma de contratação convencional, com carteira

de trabalho assinada. Para tanto, será realizado um estudo de caso em uma empresa do setor, situada na cidade de Florianópolis/SC, que será identificada neste trabalho por meio de pseudônimo, denominada doravante “Empreiteira X” (nome fictício). Essa designação decorre de acordo de confidencialidade firmado entre a autora e a diretora da referida organização, com o propósito de resguardar a identidade institucional e proteger informações sensíveis. A adoção do pseudônimo não alterará, em qualquer hipótese, os dados técnicos, as análises e as conclusões apresentadas neste estudo.

A Empreiteira X está enquadrada no Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 43.30-4/04, correspondente à atividade de pintura de edifícios. De acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas e o respectivo grau de risco de acidente de trabalho, essa atividade é classificada com grau de risco 3, em uma escala de 1 (menor risco) a 4 (maior risco). Essa classificação leva em consideração fatores como a natureza da atividade, exposição a agentes perigosos, uso de equipamentos específicos e a realização de trabalho em altura, comum em serviços de pintura predial (Brasil, 2024).

O estudo propõe-se a contribuir com a reflexão crítica sobre a precarização das relações de trabalho no setor da construção civil, a partir da análise da aplicação real da legislação vigente e das normas regulamentadoras de segurança, em especial a NR 35.

1.1 Justificativa

Segundo a diretora da Empreiteira X, a empresa opta pela contratação de mão de obra terceirizada, via MEI, devido à alta rotatividade de trabalhadores. Essa opção, no entanto, pode ser uma problemática em termos de relações trabalhistas, falta de certeza contratual e, em última instância, à integridade física dos trabalhadores (Silva; Souza, 2020)

Portanto, a realização deste estudo se justifica pela contribuição à reflexão sobre o impacto dessa modalidade de contratação em relação às condições de trabalho e segurança para atividades de alto risco, como aquelas relacionadas ao trabalho em altura.

1.2 Definição do Problema

A aplicação indiscriminada da terceirização em obras verticais pode comprometer direitos trabalhistas e expor trabalhadores a riscos sem a devida responsabilidade por parte das empresas contratantes. Diante disso, surge o seguinte questionamento: quais são as

implicações legais, administrativas e de segurança no trabalho decorrentes da contratação de mão de obra terceirizada, via MEI, em obras de prédios altos?

1.3 Objetivo Geral

Analisar as implicações legais, administrativas e de segurança do trabalho em altura por Microempreendedores Individuais (MEIs), em obras da Empreiteira objeto deste estudo.

1.4 Objetivos Específicos

- a) Identificar as principais diferenças legais e administrativas entre as formas de contratação direta, via CLT, e terceirizada, via MEI, na construção civil;
- b) Avaliar, por observação direta e análise documental, as condições de trabalho e segurança dos trabalhadores terceirizados via MEI em atividades em altura;
- c) Verificar o cumprimento das NRs, sobretudo da NR 35, em obras de edifícios altos com mão de obra terceirizada.

1.5 Estrutura do Trabalho

Este trabalho está estruturado em seis capítulos. O primeiro capítulo apresenta a introdução ao tema, com a contextualização, justificativa, definição do problema, objetivos e estrutura. O segundo capítulo traz o referencial teórico, abordando conceitos sobre terceirização, regimes de contratação e segurança do trabalho em altura. O terceiro capítulo trata da metodologia aplicada, com a descrição do estudo de caso realizado em uma empresa de reformas em Florianópolis/SC. O quarto capítulo expõe os resultados obtidos e a análise dos dados coletados é descrita no capítulo cinco. Por fim, o sexto capítulo apresenta as considerações finais, incluindo sugestões e contribuições para o campo da construção civil.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, serão abordados os conceitos de terceirização e sua disseminação, especificamente no setor da construção civil. Em seguida, discute-se a figura do Microempreendedor Individual (MEI) e as implicações da sua contratação como prestador

de serviços em obras onde são necessárias atividades em altura. Também serão tratados os aspectos legais que envolvem o vínculo empregatício, os direitos trabalhistas e previdenciários em caso de acidente de trabalho, tais quais as responsabilidades da empresa contratante em relação à saúde e segurança do trabalhador terceirizado. Na sequência final, serão discutidas as normas técnicas aplicáveis ao trabalho em altura e medidas adotadas para mitigar os riscos decorrentes dessa modalidade de contratação.

Apesar do crescimento da contratação de Microempreendedores Individuais (MEIs) na construção civil, observa-se escassez de estudos de campo que avaliem, de forma integrada, os efeitos dessa modalidade sobre a segurança do trabalho em atividades de alto risco, como o trabalho em altura. Essa ausência se justifica até mesmo pela questão da recente mudança no regime de trabalho. A maioria das pesquisas concentra-se nos aspectos jurídicos da pejetização, com menor aprofundamento nas implicações operacionais, documentais e de campo. Diante disso, este estudo contribui ao articular o debate legal com a realidade das obras em altura, preenchendo uma lacuna empírica ainda pouco explorada na literatura nacional.

2.1 Microempreendedor Individual (MEI)

O Microempreendedor Individual (MEI) foi criado pela Lei Complementar nº 128/2008, que alterou a Lei Complementar nº 123/2006, com o objetivo de formalizar trabalhadores autônomos e simplificar o recolhimento de tributos (Brasil, 2006; 2008).

Segundo o Portal do Empreendedor (Brasil, 2024), o MEI é o empresário individual com receita bruta anual de até R\$ 81.000,00, sem participação societária e com no máximo um empregado. Entre os benefícios estão o acesso à Previdência Social, a emissão de notas fiscais e a redução da burocracia tributária (SEBRAE, 2023; Receita Federal, 2024).

Entretanto, a utilização do MEI em contratos de terceirização de mão de obra, especialmente na construção civil, pode caracterizar vínculo empregatício disfarçado e transferência indevida de responsabilidades, contrariando a legislação trabalhista e normas de segurança, como a NR-35, que trata do trabalho em altura (Oliveira; Santos; 2022; Brasil, 2012).

Barros (2022) afirma que, embora a terceirização possa trazer ganhos de agilidade e redução de custos para a construtora, ela também é frequentemente associada à redução de benefícios, à desobrigação de encargos trabalhistas e à piora da qualidade de vida dos trabalhadores, o que tende a repercutir em maior rotatividade e em fragilização das práticas de segurança. Rosa (2020), ao analisar serviços de acabamento em edificações verticais, observa que a forma de contratação interfere na padronização dos treinamentos, no uso sistemático de EPIs e no controle de procedimentos.

Do ponto de vista das políticas públicas, estudos sobre o MEI indicam que o regime foi concebido para facilitar a formalização de pequenos negócios e reduzir a burocracia, e não como ferramenta principal de contratação em atividades de alto risco. Análises de avaliação da política do MEI apontam que, ao mesmo tempo em que há ganhos em termos de formalização e arrecadação, existe o risco de utilização indevida do regime como estratégia de redução de custos trabalhistas, com impactos sobre a proteção social e a segurança do trabalho (Ansiliero, 2024).

2.2 Conceito e evolução da terceirização

A palavra “terceirização” refere-se, conforme definição do Dicionário Michaelis (2002, p. 770), à atribuição de um trabalho a empresas independentes. Maccarini (2015, p. 5) afirma que “A terceirização, termo designado à subcontratação de serviços e produtos, ganhou força em solos brasileiros na década de 90 e, desde então, divide opiniões quanto à sua eficácia e impactos nas relações de trabalho.”

Lima (2022), ao estudar a terceirização da mão de obra no âmbito da construção civil, reforça que a transferência de atividades para empresas terceiras ou trabalhadores contratados como pessoa jurídica tende a deslocar responsabilidades e dificultar a fiscalização direta das condições de trabalho pela empresa contratante. Nesse cenário, a pressão por redução de custos pode se traduzir em treinamento insuficiente, documentação incompleta e menor capacidade de recusa dos trabalhadores quanto a situações inseguras, especialmente em atividades de maior risco, como o trabalho em altura.

2.3 Vínculo Empregatício

A terceirização, embora traga vantagens administrativas e econômicas para as empresas, levanta discussões relevantes acerca das garantias trabalhistas, do vínculo empregatício disfarçado e da responsabilidade quanto às normas de segurança (Delgado, 2020; Nascimento, 2021).

Quando o funcionário tem sua carteira de trabalho assinada, suas principais garantias são: férias remuneradas, 13º salário, FGTS (benefício em caso de demissão sem justa causa), Seguro-desemprego (oferece auxílio financeiro por período determinado), Insalubridade, Periculosidade, entre outras. Nesse caso, a empresa é responsável também por sua segurança, através de treinamentos - especificamente de NR35, quando se trata de trabalhos em altura - e pelo fornecimento de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual). Algumas dessas garantias são oferecidas, também, para o MEI, mas de formas distintas. O trabalho em questão analisará as vantagens e desvantagens da contratação direta pela empresa e da terceirização pelo MEI, discernindo o que Delgado (2020) chamou de “vínculo empregatício disfarçado”.

Além disso, esse modelo adotado por empreiteiras e construtoras contribui para a descentralização da responsabilidade direta da empresa contratante, exigindo uma gestão mais estruturada para garantir a conformidade legal e técnica da obra. Contudo, a falta de integração entre a empresa e o colaborador é também um fator de risco para acidentes, pois a garantia da segurança dos trabalhadores e sua supervisão é uma obrigação ética e legal da empresa responsável pela obra, a qual responde solidariamente em casos de acidentes (Brasil, 2018; Gaia, 2018). Logo, a terceirização não pode ser uma desculpa para desobrigar-se de encargos legais e sociais.

Martins (2022, p. 145) enfatiza que “Apesar de juridicamente ser considerado um prestador de serviços autônomo, o MEI na prática costuma obedecer ordens diretas, horários fixos e utilizar materiais da contratante, o que descaracteriza sua suposta independência.”

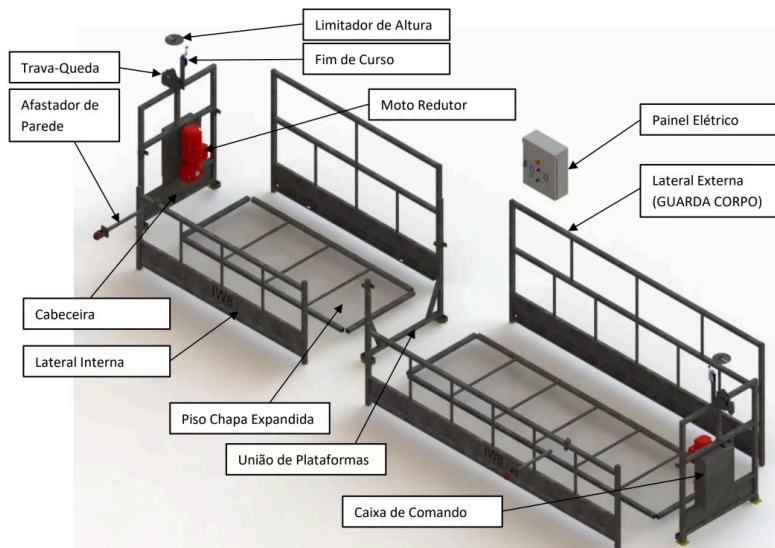
Nesse viés, torna-se questionável a motivação da terceirização, pois, se o funcionário cumpre todas as obrigações de um funcionário com vínculo empregatício, por que não ser

contratado pelo regime CLT e, com isso, ter direito também às garantias supracitadas, em vez de apenas às obrigações?

2.4 Riscos inerentes à atividade em altura

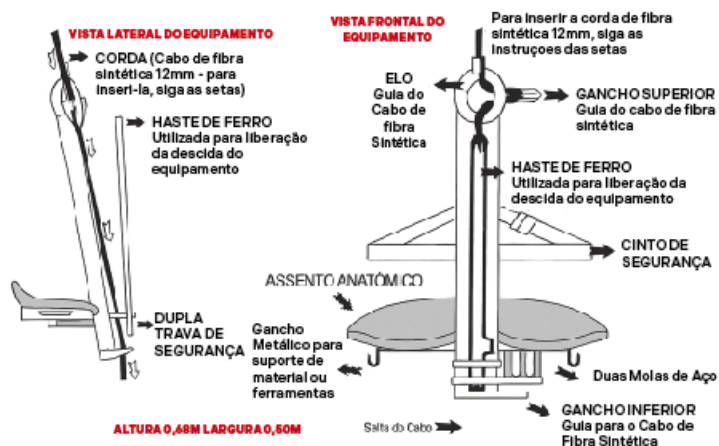
O trabalho em altura, conforme definido pela Norma Regulamentadora nº 35 (NR-35), compreende toda atividade executada acima de dois metros do nível inferior, na qual haja risco de queda. No presente estudo de caso, por ser aplicado a uma empreiteira especializada em reformas de fachadas de edifícios, a análise será direcionada aos principais meios de acesso e execução utilizados nessas atividades, com destaque para o balancim elétrico (Figura 01) e a cadeira suspensa (Figura 02).

Figura 01 - Esquema de funcionamento do balancim elétrico



Fonte: IW8 Construmaq

Figura 02 - Esquema de funcionamento da cadeira suspensa



Fonte: Balaska Equipamentos

O setor da construção civil é historicamente um dos que mais registram acidentes de trabalho no Brasil. Segundo dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, apenas no ano de 2022, foram registrados 612.920 acidentes de trabalho no país, dos quais 72.721 ocorreram na construção civil, o que representa cerca de 11,8% do total (MPT, 2023). Esse cenário evidencia a importância da fiscalização das condições de trabalho em contratos terceirizados, especialmente aqueles vinculados ao MEI.

De acordo com dados do Smartlab (2022), a construção de edifícios é o setor econômico com maior número de aberturas de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) **com óbito**, totalizando 11% entre 2021 e 2022, no Brasil. Contudo, sabendo-se que a Comunicação de Acidente de Trabalho é um direito restrito ao trabalhador com vínculo empregatício, os 11% apresentados na Tabela 01 não englobam os acidentes dos MEIs, apenas os acidentes sofridos por trabalhadores com carteira de trabalho assinada. Logo, se os dados englobassem ambos os regimes de contratação, o percentual de mortes por acidente de trabalho na construção civil seria consideravelmente maior.

2.5 Direitos trabalhistas em caso de acidente

Segundo o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), contribuintes individuais, categoria na qual se inclui o MEI, não possuem direito ao auxílio-acidente, uma vez que sua contribuição não contempla o Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), assumindo o risco integral de suas atividades (INSS, 2023).

Todavia, o MEI ainda pode requerer o auxílio-doença, que difere em alguns pontos do auxílio-acidente, mencionado no parágrafo anterior. A Tabela 01 detalha as diferenças entre os dois auxílios, como quem está apto a requerer, tipo de incapacidade coberta, objetivo, valor, período de recebimento e carência de cada auxílio.

Tabela 01 - Principais diferenças entre auxílio-doença e auxílio-acidente

ACIDENTE DE TRABALHO	Auxílio-acidente	Auxílio-doença
Quem tem direito?	Trabalhadores com carteira assinada ou contribuintes individuais	Todos os segurados
Tipo de incapacidade	Incapacidade parcial e permanente	Incapacidade total e temporária por período superior a 15 dias

Natureza/objetivo	Indenizar a perda da capacidade de trabalho	Substituir a renda enquanto o trabalhador se recupera
Valor	50% da média dos salários do trabalhador desde julho de 1994	91% da média dos salários de contribuição
Duração	Até a aposentadoria do trabalhador	Enquanto o trabalhador estiver afastado do trabalho
É possível receber e trabalhar simultaneamente?	Sim	Não
Carência	Sem carência	12 meses de contribuição

Fonte: Elaboração própria (2025).

Depreende-se, pois, que o funcionário terceirizado via MEI não tem direito a requerer auxílio-acidente, ficando coberto apenas pelo auxílio-doença, para acidentes que causam incapacidade total e temporária.

Nesse viés, a empresa estudada oferece seguro de vida, com as seguintes coberturas, aos trabalhadores, todos MEIs:

- a) Morte;
- b) Incapacidade permanente;

O seguro é uma medida paliativa, que visa amenizar as disparidades do funcionário MEI e suprir a falta do auxílio-acidente. Entretanto, o pagamento é **único** e com base no prêmio pago pela empresa contratante à seguradora.

2.6 Normas Regulamentadoras aplicáveis

A análise das condições de trabalho dos prestadores de serviço terceirizados na construção civil vertical exige atenção à conformidade com as principais Normas Regulamentadoras (NRs) editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. No presente estudo, destacam-se as NRs 01, 07, 18 e 35, por abordarem diretamente as obrigações legais e práticas relacionadas ao ambiente de trabalho em altura, capacitação, saúde ocupacional e medidas de proteção coletiva e individual, as quais a autora pretende analisar o cumprimento na empreiteira estudada.

2.6.1 NR 01 - Gerenciamento de riscos ocupacionais

Dentre as disposições gerais e o gerenciamento de risco trazidos pela NR 01, são pertinentes para este estudo os deveres, tanto dos empregadores, quanto dos trabalhadores.

Cabe ao empregador informar ao trabalhador os riscos ocupacionais e os meios para preveni-los, as medidas adotadas pela organização e os procedimentos adotados em situações de emergência. Tais informações devem ser repassadas aos trabalhadores durante os treinamentos, diálogos de segurança ou por meio de documentos físicos ou eletrônicos.

Empresas que possuem empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), devem constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), onde são avaliados os riscos ocupacionais, indicando seu nível. Com isso, deve-se implementar medidas de prevenção de acordo com a classificação do risco e na ordem de prioridade (BRASIL, 2022a). Contudo, tendo em vista que a empresa estudada emprega apenas trabalhadores terceirizados, está desobrigada da constituição de PGR.

Ao trabalhador cabe o cumprimento das disposições legais da NR 01 e o uso dos Equipamentos de Proteção fornecidos pelo empregador, além de submeter-se aos exames médicos.

2.6.2 NR 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), trazido pela NR 07, não é aplicável à empresa analisada, uma vez que toda organização que admite trabalhadores como empregados regidos pela CLT deve elaborar e implementar tal programa (BRASIL, 2022b), e a empresa em questão terceiriza todos os seus prestadores de serviço através de MEI. Contudo, isso não isenta a contratante de responsabilidades, principalmente se os MEIs trabalham em condições de risco, como trabalho em altura, se a contratante controla diretamente o serviço (subordinação, habitualidade, pessoalidade, etc) e se há condições que configuram vínculo empregatício disfarçado. Nesses casos, a empresa pode ser responsabilizada judicialmente, mesmo sem CLT, especialmente em acidentes de trabalho.

Outro ponto relevante da NR 07 são as informações que devem constar no Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), de emissão obrigatória. Deve conter, no mínimo, as seguintes informações: nome completo do trabalhador, número do CPF, função exercida, riscos ocupacionais identificados, procedimentos médicos realizados, data do exame e a aptidão do trabalhador para a função exercida (itens 7.5.19.1 e 7.5.19.2 da NR 7). Com isso, serão avaliados os ASOs emitidos pela empresa estudada para verificação de sua conformidade com a NR 07.

2.6.3 NR 18 - Segurança e saúde no trabalho na indústria da construção

A NR 18 trata das condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção, dispondo diretrizes para promover a saúde e segurança dos trabalhadores no canteiro de obras.

No item 18.5, a norma determina critérios mínimos para as áreas de vivência, que devem garantir condições dignas aos trabalhadores, incluindo instalações sanitárias, vestiários, locais para refeições, áreas de descanso e, quando aplicável, alojamentos. Esses espaços devem ser mantidos em condições higiênicas e organizadas, visando a saúde e o bem-estar da equipe no canteiro.

O item 18.9 aborda as medidas de prevenção contra quedas de altura, exigindo a implementação de sistemas de proteção coletiva, como guarda-corpos, linhas de vida, redes de proteção e sinalização adequada, sempre que houver risco de queda superior a dois metros. A norma também estabelece que os acessos e circulações em altura devem possuir estabilidade, resistência e proteção contra quedas, requisitos cujo atendimento pela empresa estudada será analisada no TCC.

Já o item 18.12 trata do uso de andaimes e plataformas de trabalho, especificando que esses equipamentos devem ser projetados, dimensionados, montados e inspecionados por profissional legalmente habilitado. Além disso, devem oferecer estabilidade, resistência e segurança ao trabalhador, com proteções laterais, piso antiderrapante e acesso seguro.

No que se refere à capacitação dos trabalhadores, o item 18.14 determina que todos os empregados da construção civil devem receber treinamento admissional e

periódico, com carga horária mínima de 4 horas, abordando os riscos da atividade, medidas preventivas, uso adequado de EPIs e procedimentos em caso de emergência. Especificamente para trabalhadores que utilizam cadeiras suspensas, o item 2.1, alínea “i”, exige conteúdo programático técnico, com foco na segurança da operação, identificação de riscos, formas corretas de instalação e uso dos equipamentos.

2.6.4 NR 35 - Trabalho em altura

Por fim, a NR 35, de aplicação central neste estudo, define como trabalho em altura toda atividade realizada acima de dois metros de diferença de nível (item 35.1.2), exigindo medidas de proteção específicas.

De acordo com o item 35.3.1, é responsabilidade da organização garantir a implementação de medidas de proteção para a realização do trabalho em altura com segurança, incluindo: análise de risco prévia, elaboração de procedimentos operacionais, fornecimento de EPIs, treinamento adequado, supervisão e medidas de resposta a emergências. A empresa deve assegurar que todas as atividades em altura sejam previamente planejadas, organizadas e executadas por profissionais aptos.

O item 35.4 dispõe que somente trabalhadores autorizados, capacitados e considerados aptos em exame médico podem atuar em altura. A capacitação deve ocorrer por meio de treinamento teórico e prático com carga horária mínima de 8 horas, com conteúdo sobre normas, análise de risco, equipamentos, sistemas de ancoragem e técnicas de trabalho seguro.

O planejamento e a organização do trabalho são descritos no item 35.5, o qual exige que toda atividade em altura tenha procedimentos documentados, contendo a descrição do serviço, riscos envolvidos, medidas de prevenção e plano de emergência, integradas ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da empresa.

Por fim, o Sistema de Proteção contra Quedas, abordado no item 35.6, define os dispositivos e métodos utilizados para evitar ou minimizar as consequências de quedas. O subitem 35.6.6 exige que todos os componentes desses sistemas - como cintos de segurança, talabartes, conectores, ancoragens, trava-quedas e linhas de vida - passem por inspeção inicial (antes do uso), rotineira (diária) e periódica (conforme o fabricante),

sendo vedado o uso de equipamentos com danos ou vencidos. Já o item 35.6.9.1 dispõe que o cinturão de segurança tipo paraquedista seja de uso obrigatório como equipamento básico nas atividades com risco de queda.

Com base nessas diretrizes, o presente estudo visa analisar se a empreiteira em questão adota os procedimentos previstos nas normas mencionadas e se garante, de fato, um ambiente de trabalho seguro e adequado para os profissionais terceirizados, especialmente aqueles atuando em altura.

3 METODOLOGIA

A pesquisa baseia-se em um estudo de caso da supracitada Empreiteira X, responsável por reformas prediais em Florianópolis, a qual terceiriza todos os funcionários via MEI e afirmou optar pela terceirização devido à alta rotatividade de funcionários e à falta de comprometimento desses quando têm suas carteiras de trabalho assinadas. A identidade da empresa e de seus funcionários será mantida em sigilo, conforme acordado entre a autora e a diretora da empresa.

As obras analisadas consistem em reformas de edifícios residenciais localizados em diferentes bairros da cidade, com maior concentração na região central. Cada intervenção apresenta custo médio de 800 mil reais, variando conforme o tipo de serviço contratado e o número de pavimentos da edificação. O escopo envolve atividades executadas em altura, incluindo impermeabilização, recuperação estrutural, manutenção de fachada, substituição de esquadrias e demais serviços correlatos.

A seguir, serão apresentados os procedimentos técnicos utilizados para conduzir o estudo de forma sistemática e coerente, viabilizando a obtenção de respostas ao problema investigado. Segundo Gil (2008), a metodologia é responsável por orientar o planejamento da pesquisa e a escolha dos métodos mais adequados à natureza do objeto de estudo. Já para Lakatos e Marconi (2017), ela assegura a validade dos resultados por meio da definição criteriosa dos instrumentos de coleta e análise de dados.

A análise seguiu as seguintes etapas: leitura inicial dos dados, codificação aberta das respostas discursivas, categorização temática, análise comparativa e triangulação entre questionário, documentos e observações.

3.1 Tipo de pesquisa

A presente pesquisa é de natureza qualitativa, com abordagem exploratória, desenvolvida por meio de um estudo de caso aplicado à Empreiteira X. A abordagem qualitativa foi escolhida por permitir a compreensão aprofundada das percepções dos trabalhadores terceirizados, especialmente no que diz respeito às questões legais, administrativas e de segurança relacionadas ao trabalho em altura.

3.2 Delimitação do estudo

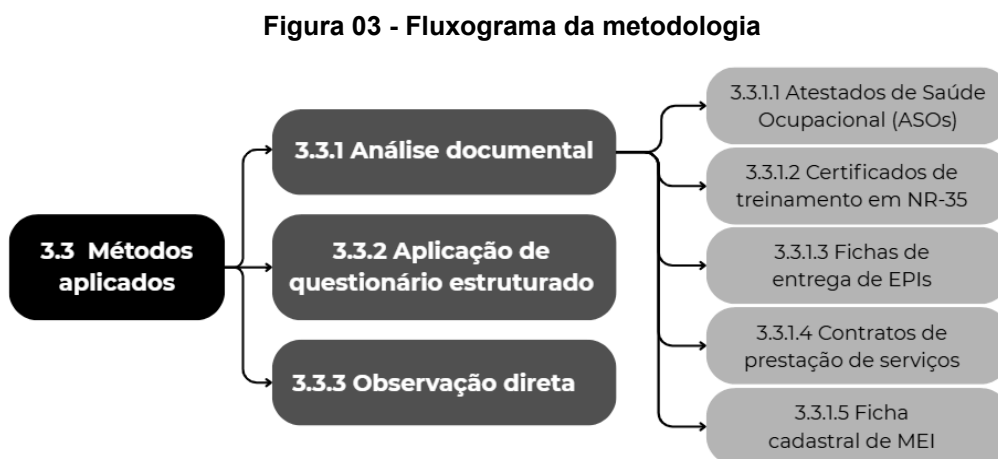
A pesquisa foi realizada nas instalações administrativas e nos canteiros de obras da Empreiteira X. A escolha da organização como objeto do estudo se deu pela acessibilidade à pesquisadora, que atua diretamente na rotina empresarial, o que possibilitou a coleta de dados de forma contextualizada e realista.

3.3 Métodos aplicados

Para a realização do estudo, foram utilizados três métodos principais:

- a) Análise documental;
- b) Aplicação de questionário estruturado;
- c) Observação direta

A fim de simplificar a visualização dos métodos aplicados, elaborou-se um fluxograma, exibido na Figura 03.



Fonte: Elaboração própria (2025)

3.3.1 Análise documental

A análise documental contemplou o exame de registros internos da empresa, relacionados à segurança do trabalho e à terceirização, tais como Atestados de Saúde Ocupacional (ASO), certificados de treinamentos obrigatórios (NR-18 e NR-35), fichas de entrega de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e documentos de contratação de prestadores de serviço. Os resultados da análise de tais documentos serão discutidos no capítulo seguinte.

3.3.2 Aplicação de questionário estruturado

Aplicou-se um questionário estruturado aos trabalhadores da Empreiteira X, que atuam diretamente na execução de serviços em altura. O questionário foi composto por perguntas abertas (com respostas discursivas) e fechadas (com respostas de múltipla escolha, variando entre “sim”, “não” e “não sei”) e foram abordados aspectos como tempo de experiência, percepção sobre direitos trabalhistas, recebimento de treinamento adequado, responsabilidade em caso de acidentes, segurança percebida, relação com a liderança, entre outros temas pertinentes ao objeto de estudo.

A empresa possui aproximadamente 40 trabalhadores terceirizados na modalidade MEI, os quais foram convidados a participar da pesquisa. Desses, 24 aceitaram participar, enquanto os demais optaram por não responder, principalmente por indisponibilidade de tempo ou receio quanto à exposição de opiniões, mesmo com garantia de anonimato. Considera-se, portanto, uma amostragem não probabilística por conveniência.

3.3.3 Observação direta

A observação direta foi realizada de maneira contínua, durante a rotina da pesquisadora na empresa, permitindo registrar práticas relacionadas ao uso de EPIs, à comunicação de riscos e ao comportamento da liderança frente às demandas dos trabalhadores.

Tal etapa da pesquisa ocorreu durante visitas técnicas ao longo do período de desenvolvimento do estudo, totalizando aproximadamente 8 horas distribuídas em diferentes obras, bem como no escritório da empresa, onde a pesquisadora possui acesso total à documentação dos trabalhadores. Os registros foram realizados por meio

de anotações e fotos, com foco no uso de EPIs, na conduta operacional e na supervisão das atividades.

3.4 Técnicas de análise dos dados

As respostas dos questionários foram analisadas de forma qualitativa, com base na identificação de padrões, recorrências e contradições nas falas dos trabalhadores. O tratamento dos dados buscou interpretar as percepções e experiências relatadas, à luz do referencial teórico adotado, especialmente no que se refere à legislação trabalhista sobre terceirização de serviços e à norma regulamentadora NR-35.

Além disso, a análise foi complementada por uma revisão bibliográfica, a qual abrangeu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei Complementar nº 123/2006 (MEI), publicações acadêmicas e documentos técnicos oficiais relacionados à segurança do trabalho na construção civil.

3.5 Infraestrutura necessária

A execução deste trabalho contou com o uso de recursos materiais e documentais disponibilizados pela Empreiteira X, além de equipamentos pessoais da autora. Foram utilizados computadores para análise e redação do conteúdo, documentos arquivados da empresa para coleta de dados e a devida autorização institucional para acesso às informações necessárias ao desenvolvimento do estudo.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, são apresentados os resultados decorrentes das distintas fontes de coleta de dados previamente mencionadas.

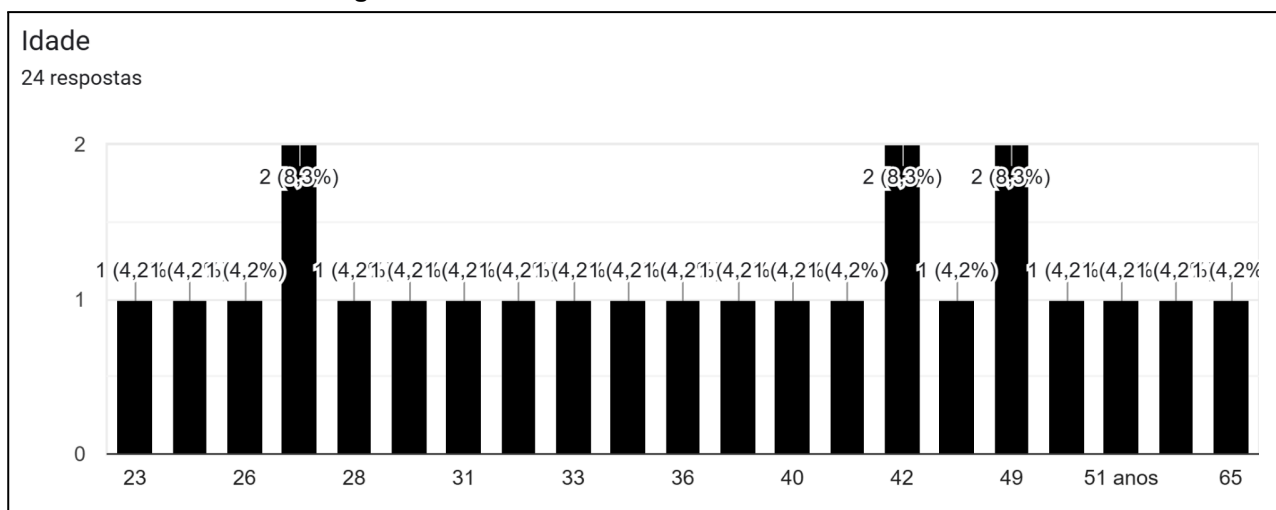
4.1 Questionário

O questionário elaborado pela pesquisadora, anexado em Apêndice, foi aplicado a 24 profissionais distribuídos em oito obras em andamento da Empreiteira X, através do Google Formulários, com tempo médio de resposta de 15 a 20 minutos por entrevistado. Dos aproximadamente 40 colaboradores, 24 aceitaram participar e responder às perguntas, o que limita a amplitude da amostra, porém permite uma análise preliminar das percepções relativas ao tema investigado.

Ressalta-se como possível viés metodológico o fato de a pesquisadora atuar na empresa estudada, o que poderia influenciar as respostas dos participantes. Para minimizar esse efeito, o questionário foi aplicado de forma anônima, sem identificação dos respondentes ou da empresa, e foi esclarecido aos participantes que os dados seriam utilizados exclusivamente para fins acadêmicos, então foi concedida a autorização de todos os envolvidos para a pesquisa.

Abaixo de algumas figuras contendo os gráficos extraídos do Google Formulários, será apresentada uma tabela-resumo, indicando numericamente a quantidade de respondentes em cada alternativa e o respectivo percentual. Esse recurso foi adotado para aprimorar a clareza visual dos resultados mais complexos ou que tiveram a legibilidade dificultada e facilitar a leitura comparativa dos dados obtidos. Na Figura 04, estão representadas as respostas da primeira pergunta, onde são informadas as idades dos trabalhadores entrevistados, que variam entre 23 e 65 anos.

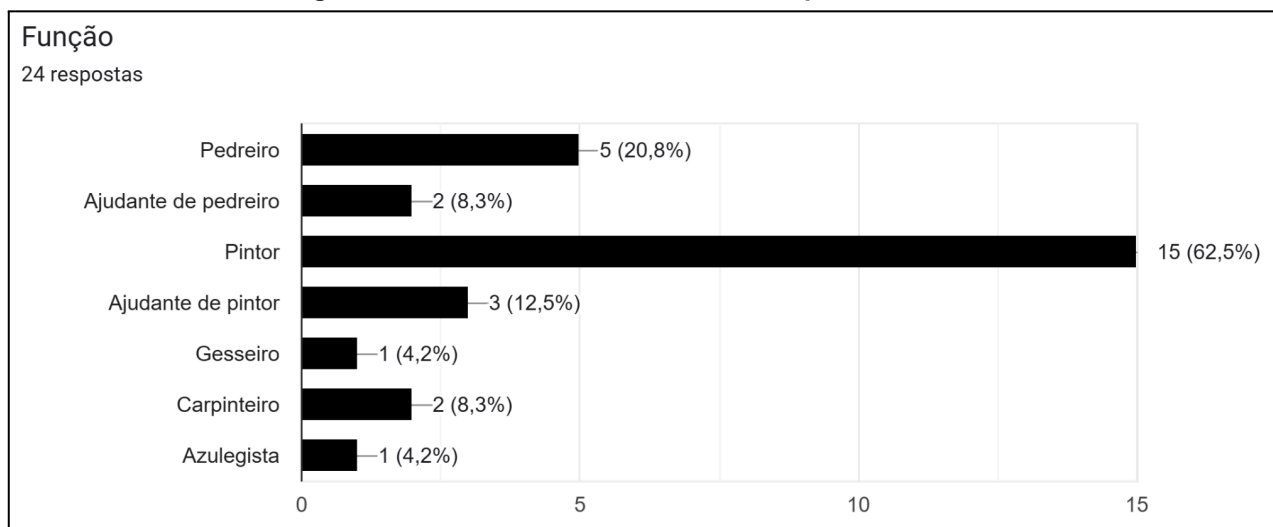
Figura 04 - Idade dos trabalhadores entrevistados



Fonte: Google Formulários (2025)

A principal função dos trabalhadores da Empreiteira X é a pintura de edifícios, conforme exibe a Figura 05, a seguir, com 62,5% (15 entrevistados) sendo pintores.

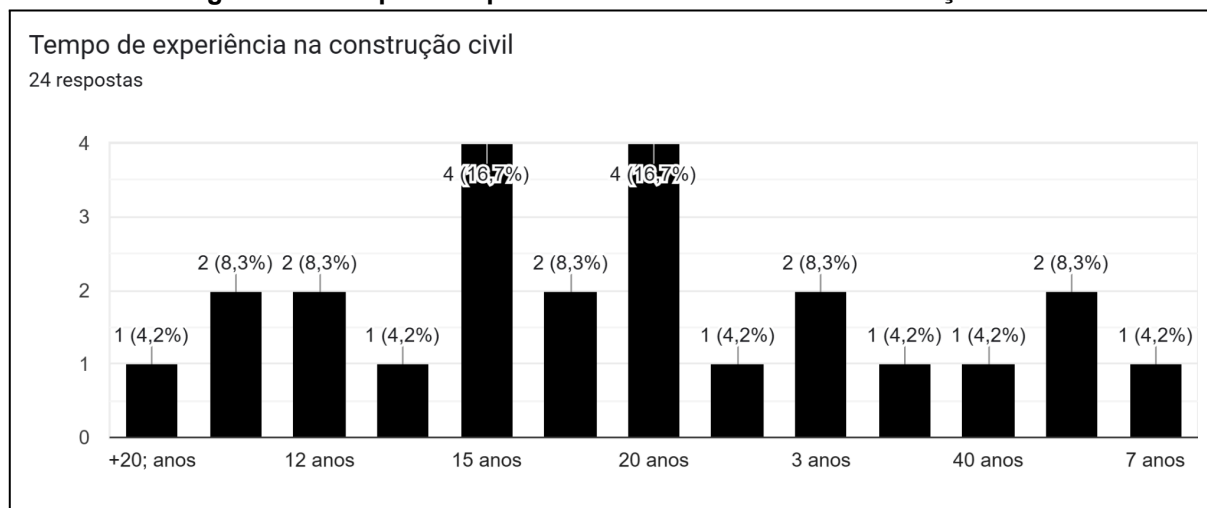
Figura 05 - Função do trabalhador na empresa estudada



Fonte: Google Formulários (2025)

O tempo de experiência dos entrevistados, na construção civil (Figura 06), somando-se com o tempo de atuação em outras empresas, varia de 3 a 40 anos, com destaque para o maior número de respostas em 15 anos e 20 anos.

Figura 06 - Tempo de experiência do trabalhador na construção civil

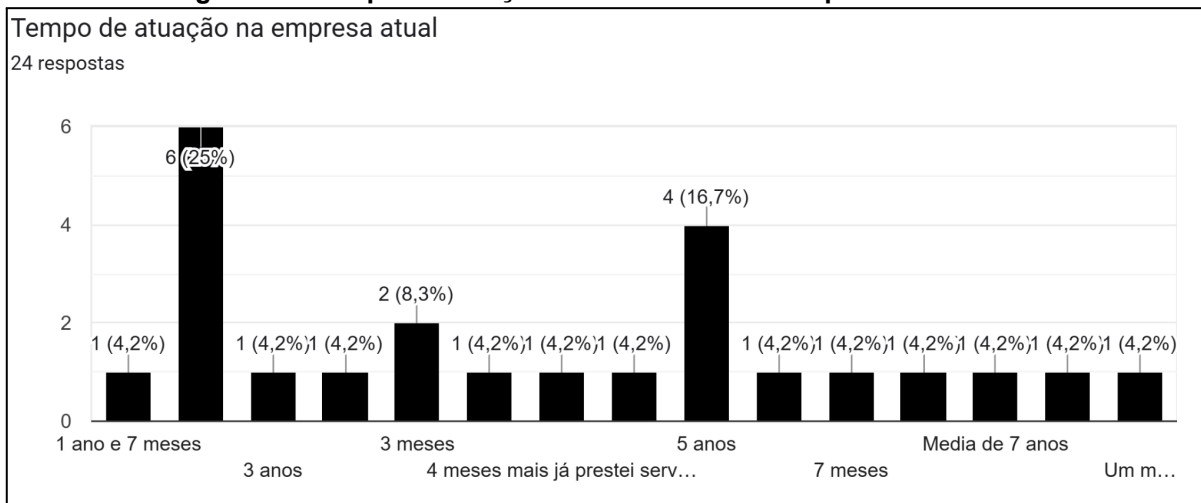


Fonte: Google Formulários (2025)

As respostas relativas ao tempo de atuação dos trabalhadores na empresa estudada, demonstrada pela Figura 07, variam entre 1 mês e 8 anos. Observa-se que 6% atuam há aproximadamente 2 anos, enquanto 16,7% relataram 5 anos de vínculo. Também foram identificados casos com períodos mais curtos, como 3 meses (8,3%) e outros intervalos com 4,2% de frequência individual. Esses dados evidenciam uma diversidade de tempo

de casa entre os trabalhadores, o que pode influenciar na percepção sobre direitos, responsabilidades e rotinas de segurança.

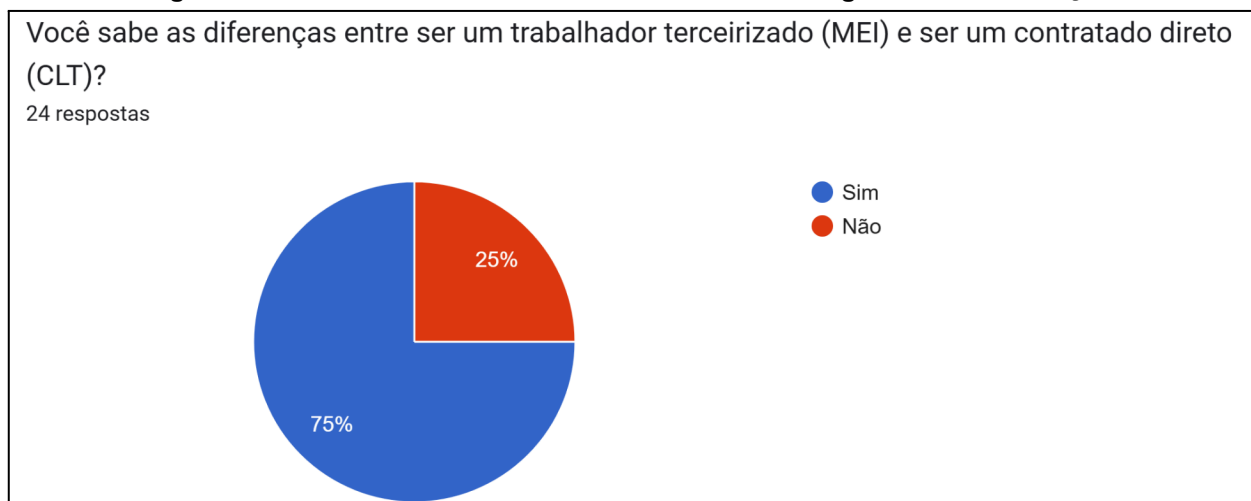
Figura 07 - Tempo de atuação do trabalhador na empresa em estudo



Fonte: Google Formulários (2025)

Questionou-se, também, a respeito do nível de conhecimento dos entrevistados sobre os regimes de contratação (MEI x CLT) e 75%, ou seja, 18 pessoas responderam afirmativamente sobre saber as diferenças entre os dois modelos apresentados, conforme Figura 08 e resumo da Tabela 02.

Figura 08 - Nível de ciência do trabalhador sobre os regimes de contratação



Fonte: Google Formulários (2025)

Tabela 02 - Resumo das respostas sobre o conhecimento das diferenças entre os regimes de contratação MEI x CLT

Respostas recebidas	Quantidade	Percentual
Sabe as diferenças	18	75,0%
Não sabe as diferenças	6	25,0%

Fonte: Elaboração própria (2025)

Todavia, diante da diversidade de respostas à pergunta sobre quem é o responsável pela garantia dos direitos trabalhistas dos funcionários contratados como MEI (Figura 09), infere-se que, na prática, os inquiridos demonstram não ter clareza sobre o tema, o que pode ser reflexo da informalidade na comunicação ou do desconhecimento sobre as obrigações legais nas relações de trabalho terceirizadas.

Figura 09 - Nível de ciência do trabalhador sobre as responsabilidades legais



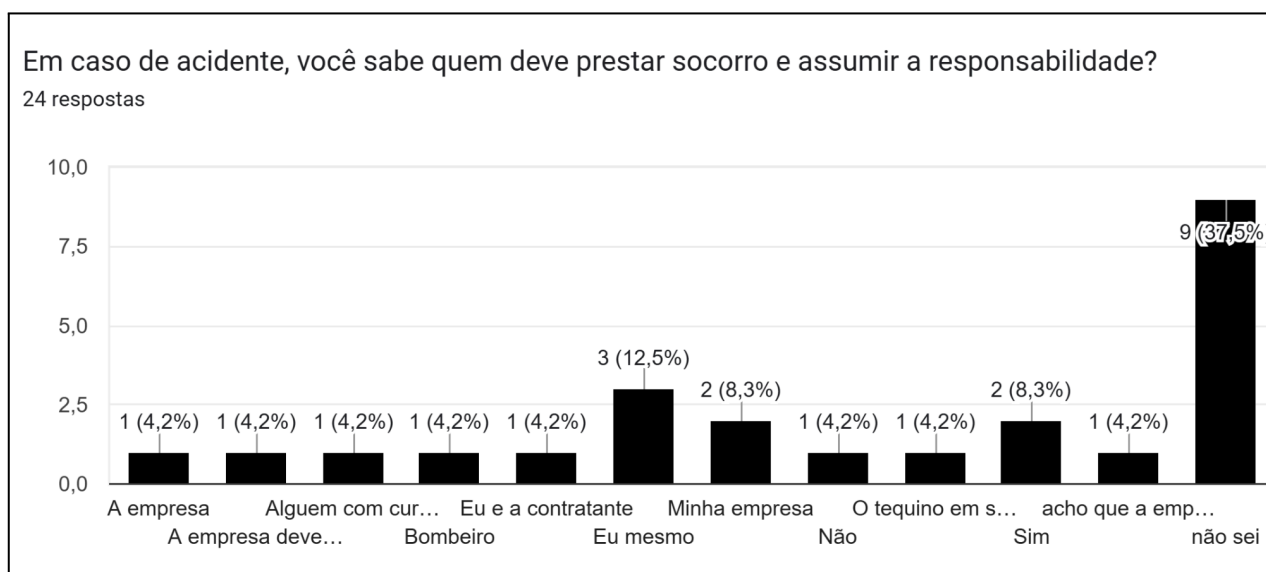
Fonte: Google Formulários (2025)

Obtém-se a mesma interpretação ao analisar a Figura 10 e a Tabela 03, que levantam o questionamento sobre quem seria o responsável legal caso o trabalhador MEI sofresse um acidente de trabalho. Os dados demonstram uma falta de consenso e, possivelmente,

de informação clara sobre os procedimentos e responsabilidades em situações de acidente de trabalho, o que pode comprometer a segurança e o atendimento adequado nesses casos.

Mesmo para terceirizações via MEI, a responsabilidade pela segurança e saúde do trabalhador recai sobre a empresa contratante, conforme previsto na NR-1 (item 1.4.1) e reforçado pelas diretrizes da NR-7 e NR-35. Assim, em situações de acidente ou emergência, a contratante deve garantir a prestação de assistência adequada, independentemente do regime de contratação. Isso ocorre porque, ainda que o MEI não possua vínculo empregatício formal, a execução de suas atividades sob coordenação direta da empresa impõe a esta a obrigação legal de assegurar condições seguras de trabalho.

Figura 10 - Respostas sobre a responsabilidade em caso de acidentes



Fonte: Google Formulários (2025)

Tabela 03 - Resumo das respostas sobre responsabilidade em caso de acidente

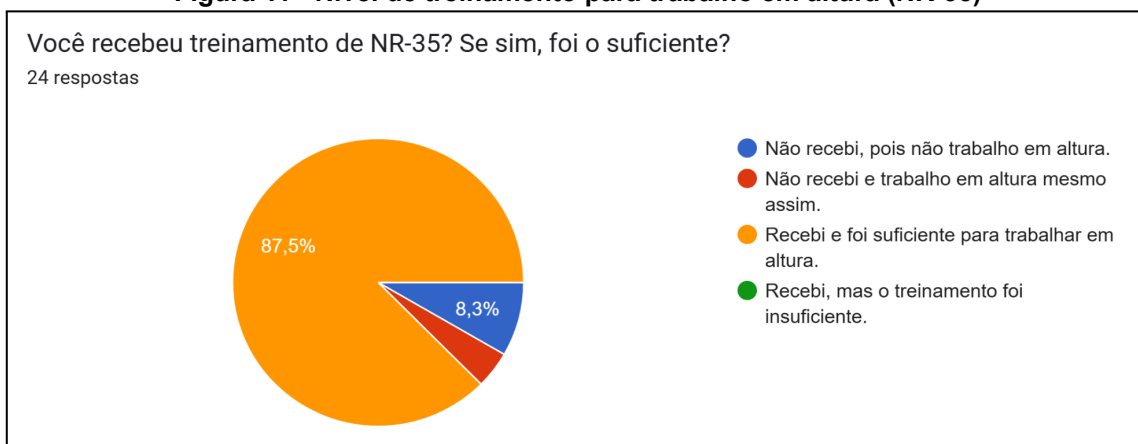
Respostas recebidas	Quantidade	Percentual
Empresa contratante	3	12,50%
Empresa contratada / Trabalhador	4	16,67%
Não sei / Diversos	17	70,83%

Fonte: Elaboração própria (2025)

A pergunta seguinte, correspondente à Figura 11 e à Tabela 04, evidenciou uma situação preocupante, na qual um trabalhador afirmou exercer atividades em altura sem possuir o treinamento exigido pela NR-35. A verificação nos registros documentais da empresa confirmou a veracidade da resposta e constatou-se que, devido a uma falha interna não intencional, o colaborador foi designado para essa função sem ter recebido o treinamento obrigatório. Diante da identificação deste problema pontual, por intermédio do questionário, a empresa aplicou as medidas corretivas necessárias, de forma imediata, e o funcionário foi prontamente treinado conforme as exigências da Norma. Aproveitou-se a ocasião para revisar os certificados de NR-35 de todos os colaboradores, os quais se encontravam dentro do prazo de validade de dois anos.

Em relação às demais respostas, 8,3% dos trabalhadores (2 deles) informaram não atuar em altura e, portanto, não terem recebido o referido treinamento. Os demais participantes (87,5%), isto é, 21 profissionais relataram ter recebido capacitação adequada para o desempenho seguro de suas atividades.

Figura 11 - Nível de treinamento para trabalho em altura (NR-35)



Fonte: Google Formulários (2025)

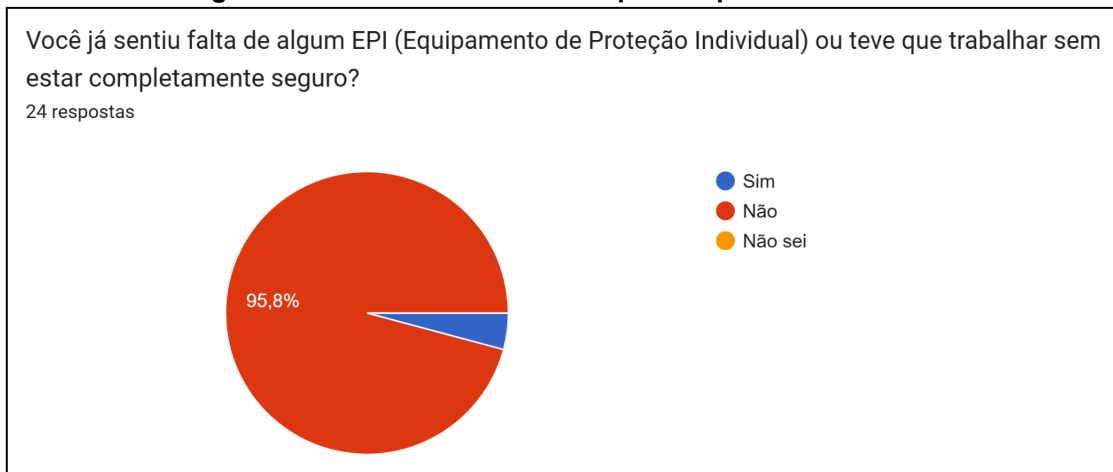
Tabela 04 - Resumo das respostas sobre o nível do treinamento para trabalho em altura (NR-35)

Respostas recebidas	Quantidade	Percentual
Recebi e foi suficiente para trabalhar em altura	21	87,5%
Não recebi, pois não trabalho em altura	2	8,3%
Não recebi e trabalho em altura mesmo assim	1	4,2%
Recebi, mas o treinamento foi insuficiente	0	0,0%

Fonte: Elaboração própria (2025)

A empresa contratante fornece todos os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) de maneira adequada e conforme as exigências normativas. Essa prática é corroborada pela ausência de respostas afirmativas à pergunta apresentada na Figura 12 e sintetizada pela Tabela 05, que investigava se algum trabalhador já havia sentido falta de EPI ou atuado sem estar completamente seguro, onde houve apenas um “sim”. Além disso, por meio da observação direta e da análise documental realizada durante o desenvolvimento deste trabalho, é possível confirmar que a empresa mantém um controle eficiente sobre o fornecimento de EPIs, não havendo registros de negativa quanto à disponibilização desses itens de segurança. Trata-se, portanto, de um aspecto em que a organização demonstra plena conformidade com a legislação vigente.

Figura 12 - Fornecimento de EPIs pela empresa contratante



Fonte: Google Formulários (2025)

Tabela 05 - Resumo das respostas à pergunta “Já sentiu falta de algum EPI?”

Respostas recebidas	Quantidade	Percentual
Sim	1	4,2%
Não	23	95,8%
Não sei	0	0,0%

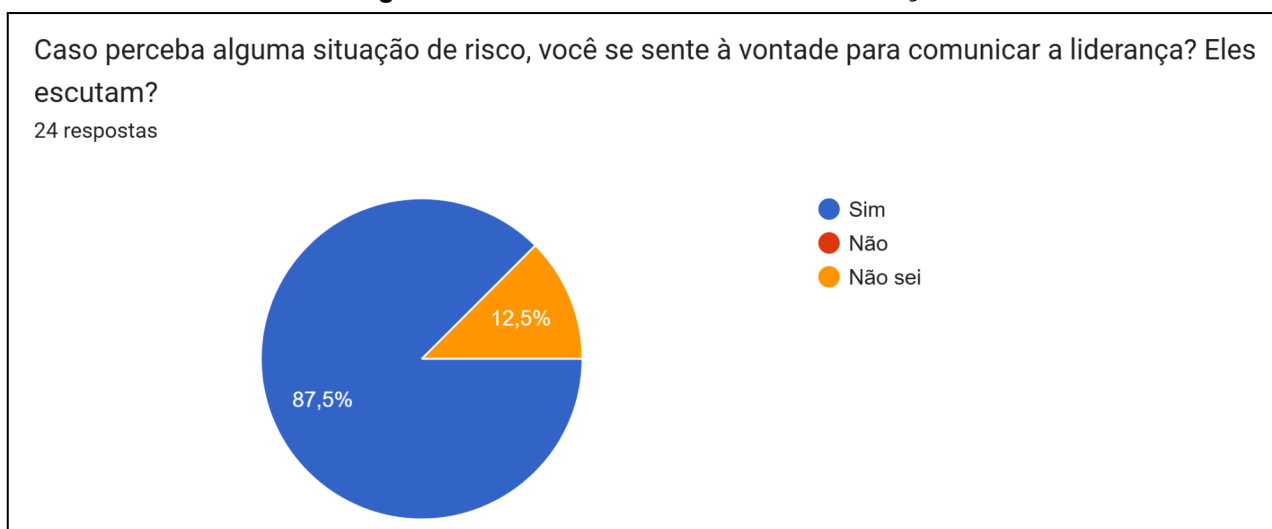
Fonte: Elaboração própria (2025)

Acerca do nível de acessibilidade à liderança, as respostas obtidas foram positivas, para 87,5% dos entrevistados (21 trabalhadores), conforme demonstrado na Figura 13 e na Tabela 06. Contudo, uma parcela de 12,5% (3 trabalhadores) declarou não saber se teria

liberdade ou acolhimento para esse tipo de comunicação, o que pode indicar incerteza quanto à receptividade ou clareza nos canais de diálogo.

Apesar do resultado majoritariamente favorável, observações realizadas durante a rotina de trabalho sugerem certa discrepância entre as respostas e a prática. Há situações em que a liderança demonstra certa resistência ao ser abordada com dúvidas operacionais, o que pode gerar um distanciamento na comunicação entre os setores e fazer com que alguns colaboradores busquem intermediários dentro do escritório da empreiteira para contatar a liderança.

Figura 13 - Nível de acessibilidade à liderança



Fonte: Google Formulários (2025)

Tabela 06 - Resumo das respostas à pergunta “Caso perceba alguma situação de risco, você se sente à vontade para comunicar a liderança?”

Respostas recebidas	Quantidade	Percentual
Sim	21	87,5%
Não	0	0,0%
Não sei	3	12,5%

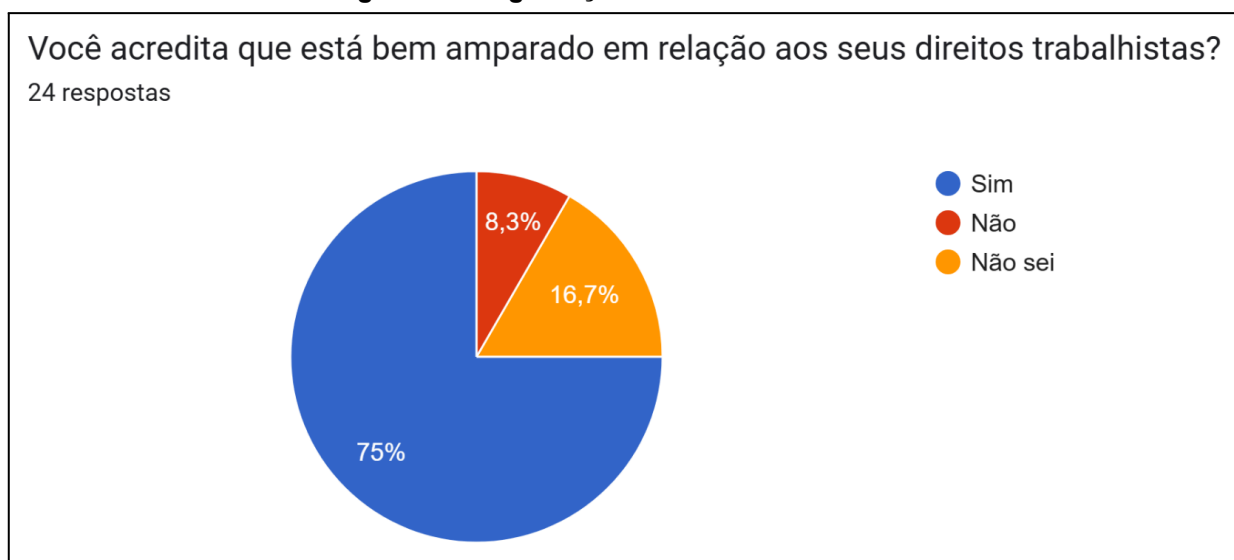
Fonte: Elaboração própria (2025)

A Figura 14 e a Tabela 07 mostram dados referentes à percepção dos trabalhadores quanto à segurança em relação aos seus direitos trabalhistas. A maioria expressiva dos participantes, ou seja, 75% ou 18 entrevistados, afirmou sentir-se bem amparada nesse aspecto, o que sugere uma boa atuação da empresa no cumprimento das normas trabalhistas e na garantia dos direitos legais da equipe.

Entretanto, 16,7% (4 entrevistados) declararam não saber se estão devidamente amparados, e 8,3% (2 entrevistados) afirmaram não se sentirem protegidos quanto aos seus direitos. Esses dados indicam a existência de uma parcela de trabalhadores que apresenta dúvidas ou insatisfação sobre o tema, o que pode estar relacionado à falta de informações claras, de canais efetivos de comunicação ou à complexidade de algumas questões legais.

Diante disso, destaca-se a importância de ações contínuas de esclarecimento e orientação sobre os direitos trabalhistas, como palestras, treinamentos e a disponibilização de materiais informativos, de modo a garantir que todos os colaboradores tenham pleno conhecimento de seus direitos e deveres.

Figura 14 - Segurança em direitos trabalhistas



Fonte: Google Formulários (2025)

Tabela 07 - Resumo sobre as respostas à “Você acredita que está bem amparado em relação aos seus direitos trabalhistas?”

Respostas recebidas	Quantidade	Percentual
Sim	18	75,0%
Não	4	16,7%
Não sei	2	8,3%

Fonte: Elaboração própria (2025)

A Figura 15, resumida pela Tabela 08, ilustra as preferências dos trabalhadores em relação ao modelo de contratação. Um total de 16 participantes (66,7%) afirmou que, se

puдesse escolher, ainda optaria pela contratação como terceirizado na modalidade Microempendedor Individual (MEI). Esse dado demonstra uma tendência significativa à adesão a esse modelo, frequentemente associado à maior flexibilidade e autonomia.

No entanto, é importante destacar que essa preferência pode ser influenciada pelo discurso institucional adotado pela empresa. Durante a realização desta pesquisa, foi observado que é comum a liderança afirmar que, caso os colaboradores fossem contratados por meio do regime CLT, suas remunerações seriam baixas, pois grande parte dos encargos trabalhistas seria destinada ao governo. Com isso, reforça-se a ideia de que a contratação como MEI seria mais vantajosa, sob o argumento de que “é melhor pagar diretamente para o funcionário do que para o governo”.

Em contrapartida, 4 entrevistados (16,7%) demonstraram preferência pela contratação com carteira assinada (CLT), modelo que assegura direitos como férias, 13º salário, FGTS e estabilidade. Outros 4 entrevistados (16,7%) afirmaram não saber qual regime prefeririam, o que pode indicar desconhecimento sobre as implicações de cada tipo de vínculo ou insegurança diante do tema.

Figura 15 - Preferência de modelo de contratação do trabalhador



Fonte: Google Formulários (2025)

Tabela 08 - Resumo sobre a preferência de modelo de contratação

Respostas recebidas	Quantidade	Percentual
MEI	16	66,7%
CLT	4	16,7%
Não sei	4	16,7%

Fonte: Elaboração própria (2025)

Na próxima pergunta, de forma expressiva, 22 participantes (91,7%) afirmaram nunca ter presenciado episódios em que a empresa tenha se esquivado de alguma responsabilidade relacionada a eles ou a seus colegas. Esse dado indica, em princípio, uma imagem institucional de comprometimento com os deveres legais e éticos por parte da contratante.

Apenas 2 trabalhadores, o que representa um percentual de 8,3% dos entrevistados, relataram já ter vivenciado esse tipo de situação. Embora se trate de uma minoria, o relato é relevante, pois aponta para a possibilidade de falhas pontuais na conduta da empresa diante de certas ocorrências. Segundo os trabalhadores que responderam afirmativamente à pergunta da Figura 16, a situação ocorreu durante um episódio em que alguns colaboradores ficaram pendurados no jaú (balancim elétrico), após fortes ventos. O equipamento, que já apresentava necessidade de manutenção, é alugado de outra empresa, a qual também é responsável por sua instalação e trocas de posição no local. No entanto, de acordo com o relato, houve uma omissão da empresa contratante em assumir qualquer responsabilidade imediata pela situação, o que foi percebido pelos entrevistados como uma tentativa de se esquivar do problema.

Esse tipo de ocorrência revela um risco à integridade física dos trabalhadores, o que pode ser agravado pela informalidade e fragilidade dos vínculos típicos da terceirização. Ainda, é importante considerar que trabalhadores terceirizados podem se sentir intimidados ou receosos de relatar situações delicadas, o que pode mascarar a frequência real de episódios similares.

Figura 16 - Autorresponsabilização da empresa contratante



Fonte: Google Formulários (2025)

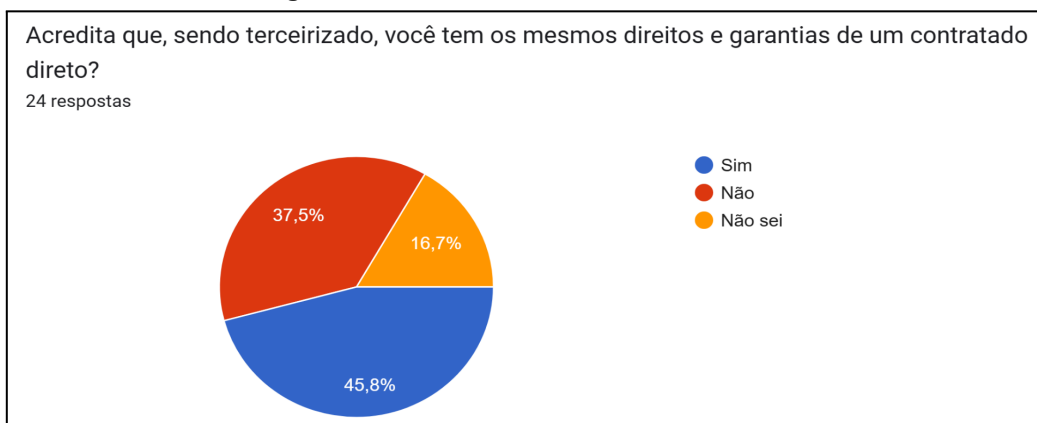
Tabela 09 - Resumo das respostas à pergunta “Já passou por alguma situação em que sentiu que a empresa “se esquivou” de alguma responsabilidade com você ou com algum colega?”

Respostas recebidas	Quantidade	Percentual
Não	22	91,7%
Sim	2	8,3%
Não sei	0	0,0%

Fonte: Elaboração própria (2025)

A Figura 17 e a Tabela 10 apresentam os resultados da pergunta “Acredita que, sendo terceirizado, você tem os mesmos direitos e garantias de um contratado direto?”. Observa-se que 11 dos trabalhadores inquiridos (45,8%) acreditam que, sendo terceirizados como MEI, têm os mesmos direitos que os contratados diretos (CLT). No entanto, isso revela um possível desconhecimento, já que o regime MEI não garante benefícios como férias, 13º salário e FGTS. Outros 37,5% (9 pessoas) afirmaram que não possuem os mesmos direitos, e 16,7% (4 pessoas) disseram não saber.

Figura 17 - Direitos trabalhistas MEI x CLT



Fonte: Google Formulários (2025)

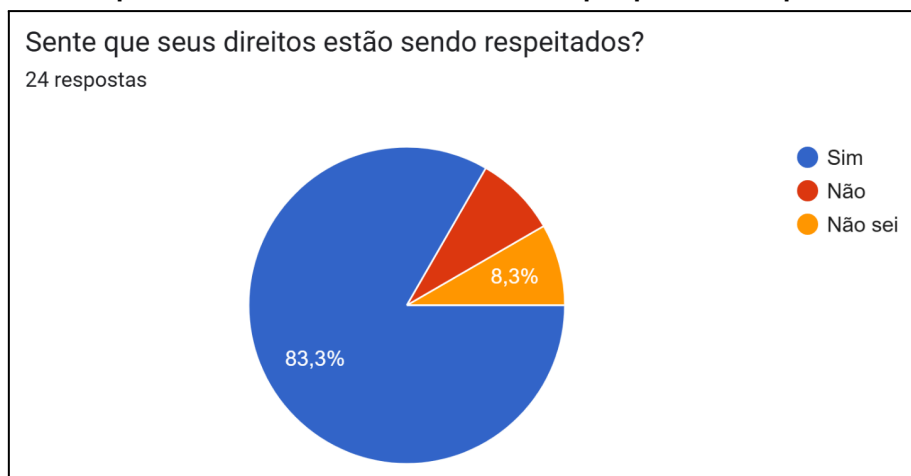
Tabela 10 - Resumo das respostas à pergunta “Acredita que, sendo terceirizado, você tem os mesmos direitos e garantias de um contratado direto?”

Respostas recebidas	Quantidade	Percentual
Sim	11	45,8%
Não	9	37,5%
Não sei	4	16,7%

Fonte: Elaboração própria (2025)

A Figura 18 e a Tabela 11 apresentam as respostas dos trabalhadores sobre o respeito aos seus direitos por parte da empresa contratante, com a maioria (83,3%) afirmando que seus direitos são respeitados. Esses dados indicam uma percepção predominantemente positiva, embora ainda exista uma pequena parcela que demonstra insatisfação.

Figura 18 - Respeito aos direitos dos trabalhadores por parte da empresa contratante



Fonte: Google Formulários (2025)

Tabela 11 - Resumo das respostas à pergunta “Sente que seus direitos estão sendo respeitados?”

Respostas recebidas	Quantidade	Percentual
Sim	20	83,3%
Não	2	8,3%
Não sei	2	8,3%

Fonte: Elaboração própria (2025)

Cumpra salientar que todas as respostas acima foram de caráter obrigatório para finalização do questionário, mas as respostas discursivas às perguntas seguintes (Figuras 19 a 21) eram opcionais. Na figura 19, observam-se alguns relatos pessoais dos trabalhadores, com situações marcantes que ocorreram enquanto trabalhavam em altura.

A pergunta buscava identificar situações perigosas vivenciadas durante a execução dessas tarefas, com o objetivo de compreender, sob a ótica dos próprios profissionais, os riscos enfrentados e as percepções sobre segurança no ambiente de trabalho.

Um dos relatos mais recorrentes foi sobre casos em que os trabalhadores ficaram pendurados no Jaú/balancim, destacando-se a ocorrência de ventanias repentinas enquanto estavam em atividade.

Outros relatos apontaram situações como pressa na montagem dos equipamentos, negligência por parte do próprio trabalhador e falhas na amarração do Jaú. Apenas um dos entrevistados afirmou nunca ter vivenciado uma situação de risco, atribuindo isso ao rigor com que segue as normas de segurança.

Esses relatos reforçam que, mesmo quando os EPIs são utilizados, há situações em que a proteção não é suficiente, principalmente quando há falhas operacionais ou climáticas inesperadas.

Figura 19 - Relato pessoal do trabalhador sobre situações marcantes em serviço

Tem algum relato de uma situação marcante que aconteceu enquanto trabalhava em altura, na construção civil?

12 respostas

Situações de risco de acidente, até hoje não tive pois sempre trabalhei com muita atenção e segurança !

Sim quando ficamos pendurado no Jaú por causa de uma ventania forte

Meu irmão não amarrou o jaú e do nada começou a ventar levando-o pra perto dos fios de alta tensão, nos q estávamos embaixo , conseguimos puxar o jaú e as cordas , e não aconteceu o pior

Só a vez que tive que segurar uma tela de proteção predial que cê soltou com vento e chuva coisa mais extrema que já passei e o primeiro resgate nós acesso de mais tudo tranquilo .

Sim ja aconteceu de um jau cair mais como todos estavam com equipamento certo ficaram pendurados pelo cinto de segurança.

Sim o dia que o Jaú estourou fiquei pendurado pelo cinto de segurança

quase tive um acidente por negligência minha , muita pressa em montar o equipamento

Acidente com uns colegas no Jaú que ficaram pendurado por apenas um lado dos cabos

Fonte: Google Formulários (2025)

A Figura 20 apresenta sugestões de melhorias nas condições de trabalho dos colaboradores da empresa em estudo, sendo a valorização financeira o tópico com mais menções.

Figura 20 - Sugestões de melhoria para a empresa contratante

O que você gostaria que melhorasse nas condições de trabalho para quem trabalha em altura?

12 respostas

Acredito que essa classe de trabalhadores deveria ser mais bem remunerada
E que as outras empresas deveriam seguir o exemplo da empresa onde eu trabalho no momento
Dando todo suporte necessário pra que possamos entregar um trabalho com excelência

Equipamentos melhores acidente

Não vejo oq mais melhorar

Acho quem trabalha em altura tinha que ser mais valorizado...

Mais investimento em profissionais qualificado para não prejudicar quem está no cargo da profissão.

Treinamentos

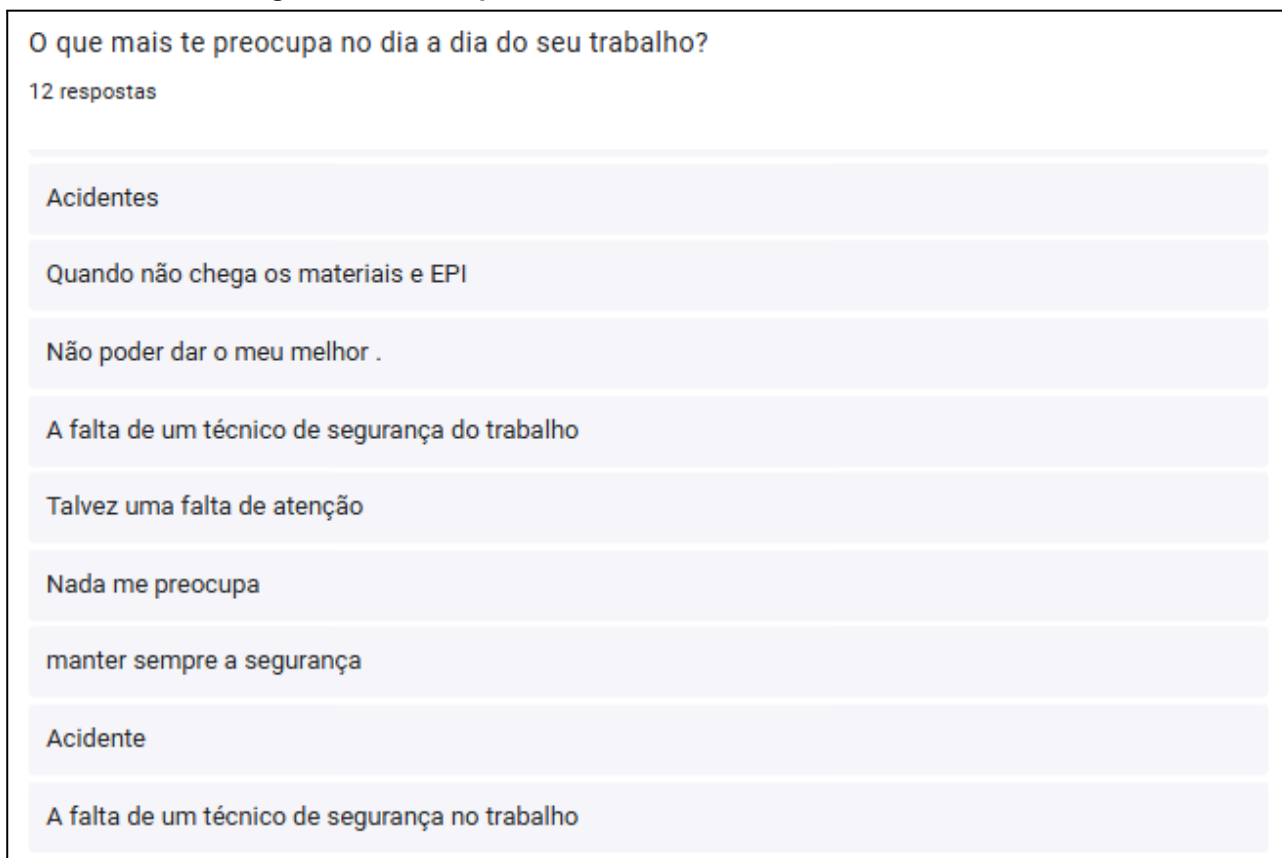
Aumento de salário talvez, pq nosso trabalho tem q ser visto e considerado é a vida de muitos pais q com certeza não optaria em estar ali mais como a maioria está a procura de melhoras pra família acaba aceitando oq vier sem ter como escolher.

Fonte: Google Formulários (2025)

A pergunta, expressa pela Figura 21, é dirigida às maiores preocupações dos trabalhadores no cotidiano das atividades que exercem. Dentre as respostas obtidas à essa questão, destaca-se a recorrência da preocupação com a ausência de um técnico de segurança do trabalho, mencionada por dois participantes. Contudo, é importante ressaltar que, conforme o Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 43.30-4/04, referente à atividade de pintura de edifícios, a empresa contratante está classificada com grau de risco 3 e, de acordo com o Anexo II da Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4), a contratação obrigatória de técnico de segurança do trabalho para estabelecimentos com grau de risco 3 é exigida apenas se o número de empregados for igual ou superior a 50. Assim, considerando que a empresa possui menos de 50 funcionários, ela não está legalmente obrigada a manter esse profissional em seu quadro funcional.

Outras preocupações mencionadas pelos trabalhadores incluem o desempenho individual e a manutenção da segurança no trabalho, apontando para fatores tanto estruturais quanto subjetivos.

Figura 21 - Preocupação em relação à atividade do trabalhador



Fonte: Google Formulários (2025)

4.2 Análise documental

Apresentam-se os resultados referentes à documentação exigida dos trabalhadores terceirizados pela empreiteira analisada, com ênfase na conformidade legal, organização interna e eventuais falhas encontradas no processo de controle documental.

A análise documental contemplou a verificação dos Atestados de Saúde Ocupacional (ASOs), com ênfase na presença da indicação de aptidão para trabalho em altura, conforme a NR-35; dos certificados de treinamento em NR-35, considerando sua validade de dois anos a partir da data de emissão; das fichas de entrega de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), avaliando os tipos de equipamentos fornecidos e as respectivas datas de entrega; bem como dos contratos de prestação de serviços, para fins de verificação de conformidade com as exigências legais e normativas aplicáveis.

No escritório da empresa contratante, a organização dos documentos é realizada de forma sistemática e eficiente, por meio de arquivos de pastas suspensas, separados em duas categorias: trabalhadores ativos e inativos. As pastas estão organizadas em ordem alfabética, o que facilita o manuseio e a localização de informações, e cada pasta contém os documentos essenciais do respectivo colaborador, que seguem listados.

- a) Documento oficial com foto e CPF;
- b) Certificado de NR-35;
- c) Ficha Cadastral de MEI;
- d) Atestado de Saúde Ocupacional (ASO);
- e) Ficha de EPI assinada;
- f) Contrato de prestação de serviço da em que o trabalhador está ou já esteve vinculado.

Figura 22 - Arquivo físico das pastas dos colaboradores ativos e inativos



Fonte: Elaboração própria (2025)

Embora o sistema utilizado seja simples, demonstrou-se eficiente e bem estruturado, refletindo um controle administrativo adequado sobre a documentação dos trabalhadores terceirizados.

4.2.1 RG/CNH e CPF

A exigência de documentos pessoais como RG (ou outro documento oficial com foto) e CPF é um procedimento básico e essencial no processo de contratação de qualquer trabalhador, inclusive os terceirizados na condição de Microempreendedor Individual (MEI). Com o CPF e a data de nascimento do trabalhador, a empresa contratante realiza sua inclusão ao seguro de vida, o que concede ao colaborador direito às coberturas previstas pela seguradora, conforme mencionado anteriormente.

4.2.2 Certificados de treinamento em NR-35

A Norma Regulamentadora nº 35 (NR-35) estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção para o trabalho em altura, incluindo a obrigatoriedade de treinamento e capacitação. Quando não possui o certificado ou possui vencido (prazo de validade de dois anos), o colaborador é encaminhado para a realização do curso em uma empresa parceira.

4.2.3 Ficha Cadastral de MEI

Para realizar a terceirização por meio de Microempreendedor Individual (MEI), é imprescindível que este esteja regularizado e com todas as obrigações em dia. A empresa contratante consulta a ficha cadastral do CNPJ do MEI para verificar a atividade econômica exercida, bem como confirmar a sua situação cadastral e o status de atividade, assegurando que esteja ativo e apto para prestar os serviços contratados.

4.2.4 Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)

A NR-35 (item 35.4.4.1) determina que a "aptidão para trabalho em altura deve ser consignada no atestado de saúde ocupacional do trabalhador", ou seja, deve constar explicitamente no ASO a confirmação dessa aptidão pelo médico do trabalho integrante do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).

Além do exame clínico voltado à prevenção de mal súbito e quedas, o PCMSO pode requerer exames complementares (como ECG, EEG, audiometria, glicemia, hemograma), conforme critérios do médico coordenador. A validade desse atestado para trabalho em altura costuma ser de até 1 ano, podendo ser menor, de acordo com a avaliação médica.

Na prática da empresa em estudo, costuma-se emitir um ASO padrão (admissional e periódico), sem detalhar no documento a menção específica “apto para trabalho em altura”. Embora isso cumpra os requisitos mínimos do PCMSO, a ausência da indicação explícita pode, em caso de fiscalização, implicar inconformidade com a NR-35, que exige essa especificação para autorizar o trabalho em altura.

4.2.5 Ficha de entrega de EPIs

No momento da entrega dos Equipamentos de Proteção Individual, o trabalhador formaliza o recebimento por meio da assinatura na ficha de entrega correspondente (Figura 23), conforme previsto na legislação trabalhista e nas Normas Regulamentadoras.

Figura 23 - Modelo de ficha de EPI emitida pela empresa contratante

FICHA DE ENTREGA/CONTROLE DE EPI		Elaboração: 31/05/07 Arquivo: RG 10 07_00.doc
Nome: [REDACTED]		
Obra: [REDACTED]		
Entregamos os equipamentos de proteção individual (EPIs), de acordo com a necessidade das atividades desempenhadas. Você deverá solicitar a substituição sempre que os mesmos estiverem desgastados, fora do prazo de validade, não mais preencherem às finalidades a que se destinam, ou qualquer irregularidade nos mesmos. Solicitamos observar com atenção as orientações recebidas referente à correta utilização dos EPIs e em caso de qualquer dúvida, recorra à sua chefia direta.		
EPI	C.A.	Data de validade
<input type="checkbox"/> Avental de raspa de couro		
<input type="checkbox"/> Bota de Borracha		
<input checked="" type="checkbox"/> Calça do Uniforme		
<input checked="" type="checkbox"/> Camiseta do Uniforme		
<input type="checkbox"/> Jaqueta de inverno		
<input type="checkbox"/> Capa de chuva		
<input checked="" type="checkbox"/> Capacete	34414	
<input type="checkbox"/> Cinto de Segurança	35520	
<input type="checkbox"/> Crachá		
<input type="checkbox"/> Jaleco		
<input type="checkbox"/> Luva de borracha	5774	
<input checked="" type="checkbox"/> Luva de PU	29014	
<input type="checkbox"/> Máscara respiradora		
<input checked="" type="checkbox"/> Óculos de proteção	36032	
<input type="checkbox"/> Ombreira raspa de couro		
<input type="checkbox"/> Protetor auricular (espuma)		
<input type="checkbox"/> Protetor auricular (silicone)		
<input checked="" type="checkbox"/> Sapato	30257	
<input type="checkbox"/> Trava-quedas	35520	
Declaro que na data: 13/06/2025 recebi 1 (um) EPI de cada um dos itens acima listados.		
Declaro que na data: ___/___/___ recebi 1 (um) EPI de cada um dos ___ itens acima listados.		
Devolução: Declaro que na data: ___/___/___ devolvi 1 (um) EPI de cada um dos ___ itens acima listados.		
TERMO DE RESPONSABILIDADE		
Tenho ciência da obrigatoriedade do uso dos EPIs recebidos, cabendo a mim utilizá-los, mantê-los em condições de uso e observar seu prazo de validade. Me responsabilizo a indenizar seu custo à empresa fornecedora (na qual sou prestador de serviço), no caso de extravio ou dano por utilização indevida.		
Florianópolis, 13 de junho de 2025		
Ciente: _____		

Fonte: Arquivos da empreiteira X (2025)

4.3 Visitas a algumas obras da empresa

Com o intuito de complementar os dados coletados por meio de documentos e questionários, foram realizadas visitas técnicas em algumas obras em andamento da empresa estudada, localizadas em Florianópolis/SC. O objetivo foi observar de forma direta a rotina dos trabalhadores terceirizados em atividades em altura, com ênfase na verificação do uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), item fundamental para a segurança e prevenção de acidentes.

Durante as visitas, foi possível constatar a correta utilização dos EPIs obrigatórios pelos colaboradores, como capacetes, cintos de segurança, talabartes, botas de segurança e luvas, conforme as exigências estabelecidas pela NR-35. Além disso, notou-se o uso dos pontos de ancoragem e linhas de vida, especialmente nos pavimentos superiores.

Nesse prisma, registraram-se algumas imagens que ilustram as condições dos trabalhadores terceirizados, conforme apresentado nas Figuras 24 a 30. Optou-se por apresentar as imagens em escala de cinza para preservar a identidade da empresa estudada, pois envolvem trabalhadores uniformizados. Tal medida visa respeitar a confidencialidade institucional, uma vez que as cores do uniforme são fortemente associadas à marca da organização.

Além disso, os nomes dos empreendimentos não serão mencionados. A referência ficará restrita aos bairros onde estão localizados, mitigando qualquer possibilidade de associação direta entre o edifício e a empreiteira responsável pela reforma na época da execução deste estudo.

Figura 24 - Trabalhadores da Empreiteira X suspensos por cadeirinha para pintura de edifício no bairro Itacorubi, em Florianópolis/SC



Autorização de uso de imagem concedida para fins acadêmicos.
Fonte: Elaboração própria (2025)

Na Figura 25, observa-se o uso de capacete, cinto de segurança, botina, cadeirinha e corda pelo trabalhador, para realização de reparos pontuais na fachada do edifício.

Figura 25 - Trabalhador suspenso por cadeirinha para realização do serviço de recuperação de fissuras na fachada de edifício localizado no bairro Itacorubi, em Florianópolis/SC



Autorização de uso de imagem concedida para fins acadêmicos.

Fonte: Elaboração própria (2025)

Abaixo, um trabalhador devidamente equipado está suspenso por cadeirinha para restaurar a superfície externa da torre do reservatório do condomínio, ou seja, na altura máxima do edifício. Tal técnica é comum em pontos onde não é possível o acesso por balancim elétrico, como é o caso da Figura 26.

Figura 26 - Execução de reparos na torre da caixa d'água com uso de cadeirinha em condomínio no Centro de Florianópolis/SC



Autorização de uso de imagem concedida para fins acadêmicos.
Fonte: Elaboração própria (2025)

Na Figura 27, a seguir, observa-se um trabalhador realizando a instalação de bandejas de proteção utilizando uma escada, condição que já caracteriza trabalho em altura conforme a NR-35, por ultrapassar dois metros do nível do piso. Por se tratar de um equipamento amplamente utilizado, a escada é frequentemente subestimada em termos de risco, pois muitos não a associam imediatamente às exigências de segurança aplicáveis ao trabalho em altura. Essa percepção equivocada abre margem para práticas inseguras.

A atividade demanda atenção à estabilidade da escada, ao posicionamento do trabalhador e ao uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Antes mesmo da realização deste trabalho, a pesquisadora tomou conhecimento de um acidente em contexto semelhante na Empreiteira X, pois precisou acionar o seguro da

obra: o trabalhador, sem a proteção adequada, perdeu o equilíbrio enquanto operava uma lixadeira sobre a escada e caiu com a ferramenta ligada, o que causou gravíssimas lesões físicas ao operador. Infelizmente, não foi possível incluí-lo como entrevistado no estudo, já que ele não permaneceu na empresa e o contato não foi mantido.

Esse episódio reforça a necessidade de que esse tipo de serviço seja executado em conformidade com os procedimentos seguros previstos na NR-18, sobretudo por se tratar de uma etapa preliminar às atividades em altura, cuja função é proteger contra a projeção de objetos e detritos.

Figura 27 - Trabalhador em escada para instalação de bandeja de proteção em empreendimento situado no Centro de Florianópolis/SC



Autorização de uso de imagem concedida para fins acadêmicos.
Fonte: Elaboração própria (2025)

Na Figura 28, logo abaixo, são exibidos dois trabalhadores executando serviços em altura com o uso de balancim elétrico, frequentemente empregado em obras de manutenção predial, por permitir maior alcance vertical. Ambos os profissionais estão utilizando os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) obrigatórios, como capacete, cinto de segurança tipo paraquedista, luvas e óculos de proteção, em conformidade com as diretrizes das Normas Regulamentadoras.

Figura 28 - Trabalhadores em balancim elétrico/jáú para execução de serviço em fachada de edifício no Centro de Florianópolis/SC



Autorização de uso de imagem concedida para fins acadêmicos.
Fonte: Elaboração própria (2025)

Por meio dos registros fotográficos, foi possível documentar diferentes etapas da execução dos serviços, o uso de equipamentos de segurança e as técnicas empregadas pelos trabalhadores terceirizados. As observações levantadas durante as visitas complementam os dados obtidos e apresentados neste capítulo, contribuindo para uma análise mais abrangente da realidade do canteiro de obras e dos impactos da terceirização nas condições de trabalho.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta a análise e a discussão dos dados obtidos a partir dos itens descritos acima. A análise foi realizada com base nas respostas obtidas nos questionários e no estudo das documentações dos trabalhadores, disponibilizadas pelo escritório da empreiteira, bem como nas visitas às obras, relacionando os dados quantitativos e qualitativos com o referencial teórico abordado nos capítulos anteriores.

5.1 Questionário aplicado aos trabalhadores da empreiteira

Ao analisar os questionários aplicados aos trabalhadores das obras da empreiteira estudada, observa-se certa resistência em fornecer respostas totalmente francas, sendo possível identificar contradições em algumas das informações prestadas. Tal comportamento pode estar relacionado ao receio de represálias ou à própria naturalização de determinadas condições impostas pelo modelo de contratação adotado.

A maioria dos trabalhadores entrevistados demonstra acreditar que está devidamente amparada pelo regime de Microempreendedor Individual (MEI), inclusive que se beneficia disto, pois, como foi relatado, “se fosse trabalhar fichado, boa parte do salário ficaria para o INSS”, o que evidencia uma percepção distorcida sobre os direitos e garantias efetivamente assegurados por esse tipo de vínculo.

Essa percepção pode ser compreendida dentro de um contexto estrutural mais amplo. A terceirização por meio do MEI, amplamente difundida no setor da construção civil, representa uma alternativa conveniente, tanto para o Estado, quanto para as empresas contratantes. Para o governo, a formalização via MEI reduz a responsabilidade sobre a proteção social desses trabalhadores, aliviando a carga sobre o sistema previdenciário.

Para as empresas, esse modelo permite a redução de encargos trabalhistas e o afastamento de obrigações legais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), caracterizando, muitas vezes, formas de precarização do trabalho.

O desconhecimento identificado nas respostas dos trabalhadores evidencia o fenômeno descrito por Delgado (2020) como precarização camuflada por formalização, na qual o trabalhador acredita possuir autonomia, mas permanece submetido às mesmas exigências da CLT sem as garantias correspondentes.

O contraste entre a sensação de liberdade relatada pelos participantes e a ausência de garantias laborais efetivas, como benefícios, estabilidade, férias, FGTS e adicionais previstos na CLT, mostra que a preferência pelo MEI não decorre de uma escolha plenamente informada, mas de expectativas construídas em torno da informalidade “controlada”, tema amplamente discutido por Moura (2024). Assim, os resultados reforçam o argumento de que a terceirização via MEI pode intensificar vulnerabilidades subjetivas e operacionais quando aplicada a atividades de alto risco, como o trabalho em altura.

Outro ponto crucial são os relatos de trabalhadores sobre falhas em balancins elétricos, somados à observação de práticas de improviso e ausência de plano de resgate formalizado, que vão ao encontro do que Barros (2022) denomina precarização operacional, ou seja, insuficiência de rotinas de controle que deveriam ser obrigatórias em atividades críticas.

5.2 Documentação

A análise documental revelou inconsistências relevantes que afetam diretamente a segurança e a conformidade legal das operações.

5.2.1 RG/CNH e CPF

Os resultados obtidos durante a pesquisa indicam que os profissionais apresentaram corretamente essa documentação à empresa contratante, que é impressa e armazenada no escritório, em arquivo físico, para controle e eventuais consultas.

5.2.2 Certificado de NR-35

Observou-se que a empreiteira em questão assume integralmente os custos relacionados aos treinamentos exigidos para a execução das atividades em altura, como os previstos na NR-35. Tal conduta, à primeira vista, pode ser interpretada como um gesto de boa-fé por parte da contratante, pois o MEI é um prestador de serviço autônomo, o que suscita um questionamento relevante no contexto jurídico e administrativo da terceirização: afinal, a responsabilidade pela capacitação técnica e pelos treinamentos obrigatórios recai sobre a empresa contratante ou sobre o trabalhador terceirizado, formalizado como Microempreendedor Individual (MEI)?

Em tese, o MEI deveria garantir sua habilitação para a atividade que exerce, inclusive com treinamentos obrigatórios como o da NR-35. Todavia, a empresa contratante tem responsabilidade solidária sobre a segurança de seus contratados durante a realização dos trabalhos firmados em contrato. Pela NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), toda empresa que contrata terceiros para atuar em suas dependências ou sob sua coordenação operacional tem dever de zelar pela segurança desses trabalhadores.

Ou seja, a empresa contratante deve garantir que os trabalhadores estejam treinados, mesmo se forem MEIs. Isso é ainda mais crítico quando se trata de trabalho em altura, que é uma atividade de risco elevado. Então, na prática, se o trabalhador MEI não tiver o curso de NR-35 e sofrer um acidente, a empresa contratante pode ser responsabilizada civil e criminalmente.

Além disso, a presença de um trabalhador que atuava em altura sem a devida capacitação, reforça o diagnóstico de precarização operacional observado por Rosa (2020), que destaca que empresas que utilizam mão de obra terceirizada frequentemente apresentam menor padronização nos controles de treinamento e maior dificuldade de fiscalização interna.

5.2.3 Ficha Cadastral MEI

Nos dados levantados, observou-se que, em geral, a ficha cadastral é exigida pela contratante como parte da documentação básica. É realizada uma verificação detalhada da compatibilidade entre o CNAE do MEI e a atividade exercida na obra, a fim de evitar

riscos legais, tendo em vista que negligências quanto a essa verificação comprometem a caracterização da legalidade da terceirização e podem configurar desvio de função.

5.2.4 Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)

No contexto da construção civil, e em especial no trabalho em altura, o ASO deve estar de acordo com os riscos específicos da função exercida, incluindo a aptidão clínica para atividades com risco de queda.

Durante a pesquisa, observou-se que a empresa contratante solicita e custeia os ASOs dos trabalhadores terceirizados, contratados como MEIs. No entanto, o documento apresentado não contempla a avaliação específica para atividades em altura. Ou seja, os exames exigidos não estão direcionados aos riscos inerentes à função, como avaliação do equilíbrio, condições cardíológicas ou possíveis distúrbios que comprometam a segurança durante o trabalho em locais elevados.

Essa falha evidencia uma fragilidade no cumprimento das obrigações de saúde e segurança, pois mesmo que a empresa esteja formalmente solicitando o ASO, a ausência de uma especificação do risco ocupacional no documento torna sua eficácia limitada. Tal situação é especialmente preocupante considerando a alta periculosidade das atividades em altura e a responsabilidade solidária da empresa contratante em casos de acidentes com prestadores de serviço.

A negligência na exigência do ASO correto pode, portanto, ser interpretada como omissão no cumprimento da NR-35, comprometendo não apenas a segurança física do trabalhador, mas também a conformidade legal da empresa em relação às normas trabalhistas e de saúde ocupacional.

Depreende-se, pois, que a ausência, em todos os ASOs, do registro explícito de aptidão para trabalho em altura (exigência da NR-35) confirma a fragmentação de responsabilidades apontada por Barros (2022) como característica da terceirização na construção civil.

5.2.5 Ficha de EPI

Durante as observações realizadas nos canteiros de obras da empreiteira estudada, constatou-se que todos os trabalhadores terceirizados, atuando sob regime de

Microempreendedor Individual (MEI), recebem os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) diretamente da contratante. Foram identificados registros de entrega e controle de EPIs, como capacetes, cintos de segurança, botas, luvas, máscaras, cordas, trava quedas, talabartes etc, os quais estão devidamente documentados e assinados pelos trabalhadores.

Embora os equipamentos de proteção individual (EPIs) sejam fornecidos, a utilização adequada e contínua ainda apresenta inconsistências pontuais. Para mitigar essa questão, a empresa contratante adotou uma medida punitiva, sem amparo legal, aplicando pequenos descontos financeiros nas remunerações das equipes de trabalho que estiverem sem os EPIs obrigatórios. Por exemplo, é descontado o valor de R\$ 20,00 da empreitada caso o trabalhador esteja sem capacete, pois a penalização econômica tende a incentivar o cumprimento das normas de segurança.

5.3 Visitas a algumas obras da empresa

As visitas técnicas realizadas nas obras reforçam que a empresa estudada apresenta práticas compatíveis com as normas de segurança, no que se refere ao fornecimento e uso dos EPIs. A observação direta dos trabalhadores em atividade permitiu verificar, com clareza, que os equipamentos são utilizados de forma adequada, em especial os EPIs para retenção de queda.

A constatação visual do uso desses equipamentos, aliada à documentação assinada e ao depoimento dos trabalhadores, indica que a empresa mantém uma cultura de segurança minimamente consolidada, ao menos no aspecto da proteção individual.

Contudo, vale destacar que, embora o uso dos EPIs tenha sido satisfatório, a segurança do trabalho em altura não se limita ao fornecimento e uso desses equipamentos. O ambiente de trabalho em altura ainda representa riscos relevantes, como demonstrado por relatos anteriores de situações perigosas envolvendo o balancim elétrico (jaú). Isso evidencia que a segurança no canteiro de obras deve ser compreendida como um conjunto de fatores, que inclui planejamento, manutenção de equipamentos, treinamentos atualizados, ASOs específicos e supervisão ativa.

Em síntese, as visitas permitiram validar positivamente o aspecto visual e documental da segurança dos trabalhadores terceirizados, mas também reforçaram a importância de aprimorar a gestão sistêmica da segurança, com enfoque nos exames admissionais específicos para trabalhos em altura.

Assim, as evidências de campo confirmam que a terceirização via MEI, aplicada a trabalho em altura, potencializa riscos operacionais não apenas pela fragilidade contratual, mas pela dificuldade de estabelecer rotinas de supervisão e conformidade que dependem de vínculo mais estreito entre empresa e trabalhador.

Embora a empresa forneça EPIs, a ausência de monitoramento contínuo e de reforço operacional cria um ambiente em que desvios se tornam recorrentes, o que reforça o argumento de Rosa (2020) de que a forma de contratação influencia diretamente a cultura de segurança e a padronização de procedimentos.

Assim, as evidências de campo confirmam que a terceirização via MEI, aplicada a trabalho em altura, potencializa riscos operacionais não apenas pela fragilidade contratual, mas pela dificuldade de estabelecer rotinas de supervisão e conformidade que dependem de vínculo mais estreito entre empresa e trabalhador.

5.4 Síntese dos resultados em geral

Em síntese, os resultados das três frentes de análise (questionário, documentação e observação direta) convergem para um cenário de precarização contratual e operacional compatível com o que a literatura já aponta sobre terceirização e pejetização no setor da construção civil. A contratação via MEI demonstrou produzir fragilidades na gestão de documentos, na qualificação do trabalhador e na supervisão de atividades de alto risco, evidenciando a necessidade de revisão dos processos internos das empresas.

Do ponto de vista metodológico, este estudo apresenta limitações inerentes ao uso de estudo de caso, como o tamanho amostral reduzido, a impossibilidade de generalização estatística e o potencial viés decorrente da posição da pesquisadora como integrante da empresa. Embora medidas de mitigação tenham sido adotadas, como anonimato, questionários sem identificação e confidencialidade institucional, tais limitações devem ser consideradas na interpretação dos resultados.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou as implicações da terceirização, em especial por meio da figura do Microempreendedor Individual (MEI), nas obras em altura da construção civil, com foco nas responsabilidades legais, administrativas e de segurança no trabalho em altura. Por meio de uma abordagem qualitativa, baseada em análise documental, observações diretas e aplicação de questionário a trabalhadores terceirizados, foi possível compreender como esse modelo de contratação se materializa nos canteiros e quais vulnerabilidades emergem de sua utilização.

Os resultados apontaram que, embora a empresa estudada apresente boas práticas em determinados aspectos, como o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), o custeio de treinamentos e a organização de parte da documentação, ainda persistem lacunas importantes no atendimento às exigências normativas relativas ao trabalho em altura. Tais lacunas se manifestam especialmente na inconsistência dos Atestados de Saúde Ocupacional (ASOs), alguns dos quais não incluíam a menção expressa à aptidão para essa atividade, e na necessidade de maior rigor na atualização de certificados de NR-35 e na supervisão das equipes durante a execução dos serviços.

Também se observou que a forma como os trabalhadores compreendem seus direitos e responsabilidades nem sempre corresponde às exigências legais do regime MEI. A percepção de segurança contratual, identificada nas respostas do questionário, contrasta com elementos documentais e operacionais que indicam fragilidades na proteção desses profissionais. Essa distância entre percepção e realidade é coerente com debates amplamente discutidos na literatura sobre flexibilização e pejetização, que questionam até que ponto modelos alternativos de contratação conseguem equilibrar eficiência administrativa e proteção efetiva do trabalhador.

Assim, conclui-se que, embora a terceirização via MEI seja uma prática legalmente admitida e amplamente utilizada no setor, sua aplicação em atividades de alto risco, como o trabalho em altura, requer maior rigor na gestão da segurança e no cumprimento das obrigações legais e éticas. A delegação da execução do serviço não exime a empresa contratante da responsabilidade pelo zelo à integridade física e à dignidade dos

profissionais envolvidos, especialmente em contextos nos quais a exposição ao risco é elevada.

Este trabalho buscou dar visibilidade a essas questões, contribuindo para o debate sobre o equilíbrio entre a eficiência administrativa e a proteção do trabalho digno na construção civil. Que sirva como subsídio para novas práticas de gestão, fiscalização mais eficaz e formulação de políticas públicas que priorizem a segurança e os direitos dos profissionais que constroem, literalmente, os alicerces da sociedade.

6.1 Sugestões para trabalhos futuros

A presente pesquisa concentrou-se em um estudo de caso específico, o que permitiu uma análise aprofundada da realidade de uma empreiteira atuante em obras em altura, com foco na terceirização via MEI e suas implicações legais, administrativas e de segurança. No entanto, considerando as limitações metodológicas e o recorte da amostra, recomenda-se que estudos posteriores ampliem o escopo para múltiplas empresas, investiguem comparativamente práticas de segurança entre MEIs e trabalhadores CLT, aprofundem entrevistas com gestores e responsáveis técnicos, e avaliem o impacto econômico da pejetização no setor.

Sugere-se, por exemplo:

- a) **A realização de pesquisas comparativas** entre diferentes modelos de contratação (CLT, MEI, Pessoa Jurídica e cooperativas), analisando seus impactos sobre os índices de acidentes, a percepção de direitos e a rotatividade dos trabalhadores;
- b) **Estudos com enfoque estatístico**, a partir de amostras maiores e multicêntricas (em diferentes cidades ou estados), para mapear com maior precisão os efeitos da terceirização nas condições de trabalho em obras verticais;
- c) **Pesquisas voltadas à atuação dos órgãos fiscalizadores**, como Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, investigando os principais entraves e estratégias de enfrentamento às irregularidades em contratos de prestação de serviço terceirizado;

- d) **Análises jurídicas aprofundadas** sobre os limites da responsabilidade solidária da empresa contratante, especialmente em casos de acidentes graves envolvendo trabalhadores MEIs. O tema demanda abordagem própria do campo do Direito, extrapolando o escopo técnico da Engenharia Civil;
- e) **Checklist mínimo para contratação e gestão de MEIs em atividades em altura**, contemplando verificação documental, aptidão médica específica, capacitações obrigatórias, controle de EPIs, inspeção de equipamentos, supervisão técnica e rastreabilidade administrativa. A utilização sistemática deste instrumento pode auxiliar empresas da construção civil a reduzir vulnerabilidades legais e operacionais, promovendo maior padronização e segurança nas práticas de terceirização.

Tais investigações poderão contribuir para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas no setor da construção civil, incentivando modelos de contratação mais seguros, justos e condizentes com a realidade de risco que envolve as atividades em altura.

REFERÊNCIAS

BARROS, S. Q. de. **A terceirização na construção civil**. Revista Científica Semana Acadêmica, Fortaleza, v. 10, n. 221, 2022. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/artigo/terceirizacao-na-construcao-civil>. Acesso em: 03 de dezembro de 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 maio 2025.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. **Art. 7º: direitos dos trabalhadores**.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 dez. 2006.

BRASIL. **Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008**. Altera a Lei Complementar nº 123/2006 e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 dez. 2008.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Perguntas Frequentes: “Quem contrata um MEI tem alguma obrigação relacionada à prevenção de doenças e acidentes?”**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor/perguntas-frequentes/seguranca-e-saude-no-trabalho/quem-contrata-um-mei-tem>. Acesso em: 2 nov. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras (NRs), especialmente NR-35 – Trabalho em Altura**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/assuntos/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Norma Regulamentadora nº 35 – Trabalho em Altura**. Publicada pela Portaria nº 1.896, de 09 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-a-norma-regulamentadora-nr-35>. Acesso em: abr. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

GAIA, Fausto Siqueira. **Acidente de trabalho e responsabilidade do tomador de serviços: os limites da responsabilidade civil do tomador de serviços em trabalhadores terceirizados**. Revista *Jus Laboris*, Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/149652/2018_gaia_fausto_acidente_trabalho.pdf. Acesso em: 2 nov. 2025.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. **Auxílio-acidente: confira quem tem direito a esse benefício pago pelo INSS**. Brasília: INSS, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/auxilio-acidente-confira-quem-tem-direito-a-esse-beneficio-pago-pelo-inss>. Acesso em: 2 nov. 2025.

IW8. **Montagem de balancim elétrico leve**. Disponível em: <https://balancimeletrico.ind.br/montagem-de-balancim-eletrico-leve/>. Acesso em: 03 out. 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LIMA, A. D. M. de. **A terceirização na construção civil: um estudo da mão de obra no setor**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Engenharia Civil) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2022.

MACCARINI, Naiá M. **A terceirização na construção civil: uma abordagem sob a ótica do processo de terceirização alemão**. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Superior de Engenharia Civil) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2015. Disponível em: https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/14484/3/PB_COECI_2015_1_03.pdf. Acesso em: 22 de abril de 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Terceirização e reforma trabalhista**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**. Brasília: MPT, 2023. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 23 maio 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

OLIVEIRA, Ana Paula; BALTAR, Paulo Eduardo (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2017. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20no%20Brasil_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf. Acesso em: 23 jun. 2025.

OLIVEIRA, J. P.; SANTOS, M. R. **A terceirização por meio do Microempreendedor Individual e suas implicações trabalhistas**. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 45–60, 2022

RECEITA FEDERAL. **Perguntas e Respostas sobre o MEI**. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal>. Acesso em: 9 nov. 2025.

ROSA, B.; FREITAS, J. **Efeitos da forma de contratação da mão de obra na execução de serviços de acabamento em obras de edificação vertical: estudo de caso.** 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Engenharia Civil) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2020.

SEBRAE. **Entenda o que é ser um MEI.** 2023. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br>. Acesso em: 9 nov. 2025.

SILVA, João; SOUZA, Maria. **Terceirização e segurança do trabalho na construção civil.** Revista de Engenharia Civil, v. 15, n. 2, 2020.

SINTRICOMB. **Estudo mostra que 40% dos acidentes de trabalho no Brasil são por queda de altura.** 29 set. 2022. Disponível em: <https://sintricomb.com.br/estudo-mostra-que-40-dos-acidentes-de-trabalho-no-brasil-sao-por-queda-de-altura/>. Acesso em: 8 abr. 2025.

APÊNDICE A

Questionário aplicado aos trabalhadores da empreiteira:

1. Qual a sua idade?

2. Qual a sua função?
 - a) Pedreiro
 - b) Ajudante de pedreiro
 - c) Pintor
 - d) Ajudante de pintor
 - e) Gesseiro
 - f) Carpinteiro
 - g) Outro. Qual?

3. Possui quanto tempo de experiência na construção civil?

4. Qual seu tempo de atuação na empresa atual?

5. Você sabe as diferenças entre ser um trabalhador terceirizado (MEI) e ser um contratado direto (CLT)?
 - a) Sim
 - b) Não

6. Quem você acredita ser legalmente responsável por garantir seus direitos trabalhistas, como salário, férias, etc?

7. Em caso de acidente, você sabe quem deve prestar socorro e assumir a responsabilidade?

8. Você recebeu treinamento de NR 35? Se sim, foi o suficiente?

- a) Não recebi, pois não trabalho em altura.
- b) Não recebi e trabalho em altura mesmo assim.
- c) Recebi e foi suficiente para trabalhar em altura.
- d) Recebi, mas o treinamento foi insuficiente.

9. Você já sentiu falta de algum EPI ou teve que trabalhar sem estar completamente seguro?

- a) Sim
- b) Não
- c) Não sei

10. Caso perceba alguma situação de risco, você se sente à vontade para comunicar a liderança? Eles escutam?

- a) Sim
- b) Não
- c) Não sei

11. Você acredita que está bem amparado em relação aos seus direitos trabalhistas?

- a) Sim
- b) Não
- c) Não sei

12. Se pudesse optar, como gostaria de ser contratado?

- a) Carteira assinada (CLT)
- b) Terceirizado (MEI)
- c) Não sei

13. Já passou por alguma situação em que sentiu que a empresa “se esquivou” de alguma responsabilidade com você ou com algum colega?

- a) Sim
- b) Não
- c) Não sei

14. Acredita que, sendo terceirizado, você tem os mesmos direitos e garantias de um contratado direto?

- a) Sim
- b) Não
- c) Não sei

15. Sente que seus direitos estão sendo respeitados?

- a) Sim
- b) Não
- c) Não sei

16. Tem algum relato de uma situação marcante que aconteceu enquanto trabalhava em altura, na construção civil?

17. O que você gostaria que melhorasse nas condições de trabalho para quem trabalha em altura?

18. O que mais te preocupa no dia a dia do seu trabalho?

APÊNDICE B

Autorização da Empreiteira X para utilização de informações:



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA CATARINA
Câmpus Florianópolis
Departamento Acadêmico de Construção Civil
Acadêmica: Laís Queiroz Castelo
Matrícula: 1720013098

CARTA DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE INFORMAÇÕES EM TRABALHO ACADÊMICO

A empresa [REDACTED], inscrita no CNPJ sob o nº [REDACTED], por meio desta carta, autoriza o uso de informações pertinentes às suas atividades, processos e rotinas internas, para fins exclusivos da elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da acadêmica Laís Queiroz Castelo, vinculado ao curso de Engenharia Civil do Instituto Federal de Santa Catarina.

Declaramos estar cientes de que as informações obtidas serão utilizadas estritamente para fins acadêmicos, sendo resguardado o sigilo e a identidade da empresa, sem qualquer menção ao nome, marca ou dados que possibilitem a identificação da mesma, conforme acordado entre as partes.

Esta autorização é concedida sem ônus e é válida exclusivamente para o período de desenvolvimento e apresentação do referido trabalho acadêmico.

Florianópolis, 07 de abril de 2025.

Documento assinado digitalmente
gov.br TAINÉ NASCIMENTO GARCIA CYBULSKI
Data: 07/04/2025 13:20:55-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Taine Nascimento Garcia
Diretora fin/adm

[REDACTED]