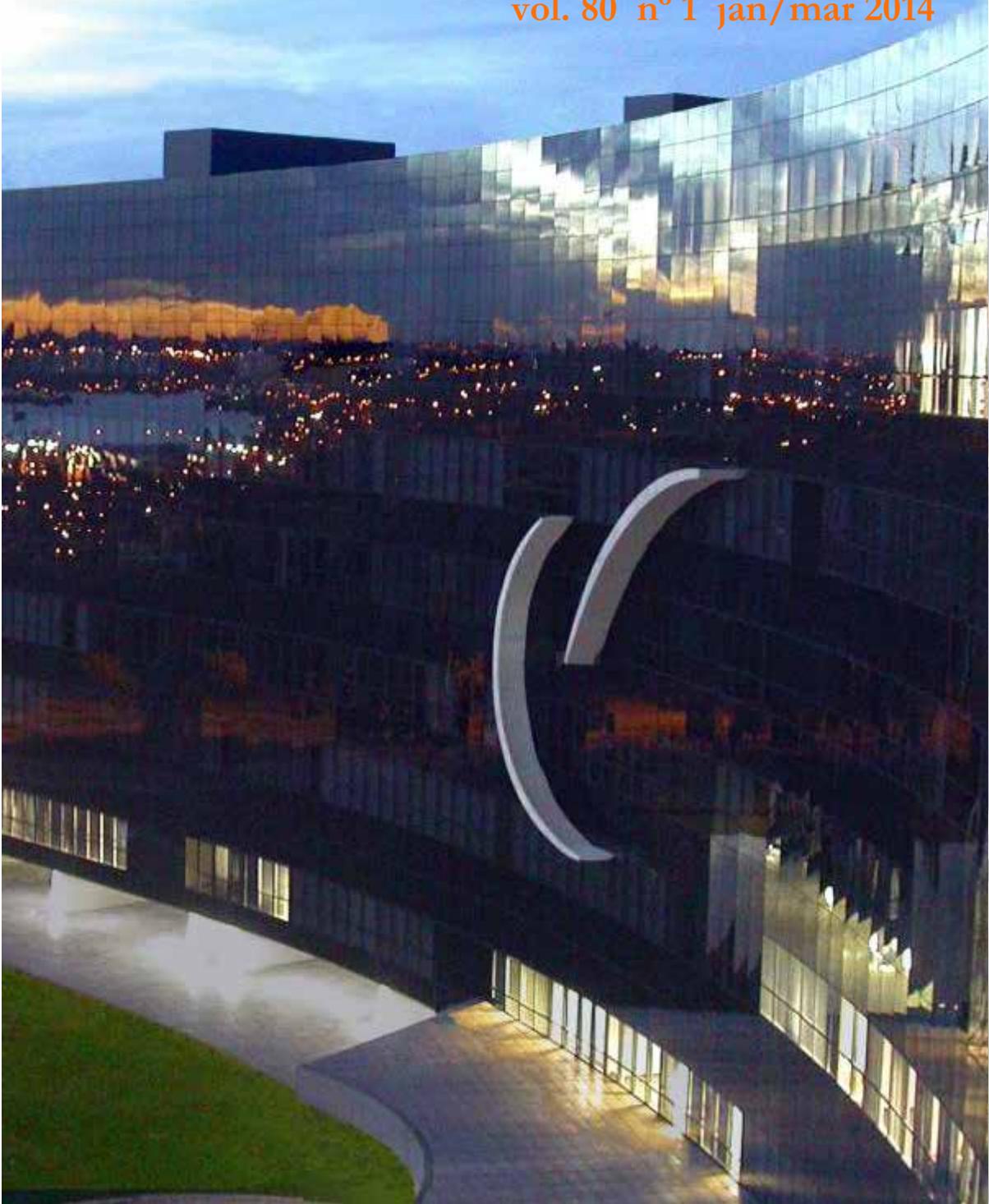


Revista do Tribunal Superior do Trabalho

vol. 80 n° 1 jan/mar 2014



Revista do Tribunal Superior do Trabalho



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Revista do Tribunal Superior do Trabalho

Ministro Antonio José de Barros Levenhagen
Presidente

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Vice-Presidente

Ministro João Batista Brito Pereira
Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho

Ministra Maria de Assis Calsing (*presidente*)
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro (*suplente*)
Comissão de Documentação

Ano 80 – nº 1 – jan. a mar. – 2014

LEX MAGISTER

PRODUTOS JURÍDICOS

Rua da Consolação, 77 – 9º andar – CEP 01301-000 – São Paulo-SP
comercial@lex.com.br – www.lex.com.br

Revista do Tribunal Superior do Trabalho / Tribunal Superior do Trabalho. – Vol. 21, n. 1 (set./dez. 1946) – Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 1947-.

v.

Trimestral.

Irregular, 1946-1968; suspensa, 1996-1998; trimestral, out. 1999-jun. 2002; semestral, jul. 2002-dez. 2004; quadrimestral, maio 2005-dez. 2006.

Continuação de: Revista do Conselho Nacional do Trabalho, 1925-1940 (maio/ago.).

Coordenada pelo: Serviço de Jurisprudência e Revista, 1977-1993; pela: Comissão de Documentação, 1994-.

Editores: 1946-1947, Imprensa Nacional; 1948-1974, Tribunal Superior do Trabalho; 1975-1995, LTr; out. 1999-mar. 2007, Síntese; abr. 2007- jun. 2010, Magister; jul. 2010-, Lex.

ISSN 0103-7978

1. Direito do Trabalho. 2. Processo Trabalhista. 3. Justiça do Trabalho – Brasil. 4. Jurisprudência Trabalhista – Brasil. I. Brasil. Tribunal Superior do Trabalho.

CDU 347.998.72(81)(05)

Coordenação: Comissão de Documentação

Organização e Supervisão: Virgínia Ramos Veríssimo

Revisão: José Geraldo Pereira Baião

Capa: Ivan Salles de Rezende (sobre foto de Marta Crisóstomo)

Editoração Eletrônica: Editora Magister

Tiragem: 700 exemplares

Os artigos publicados com assinatura não traduzem a opinião do Tribunal Superior do Trabalho. Sua publicação obedece ao propósito de estimular o debate sobre questões jurídicas relevantes para a sociedade brasileira e de refletir as várias tendências do pensamento jurídico contemporâneo. Instruções para submissão de artigo encontram-se no link “Revista do TST” na página www.tst.jus.br.

Tribunal Superior do Trabalho

Setor de Administração Federal Sul

Quadra 8, lote 1, bloco “B”, mezanino

70070-600 – Brasília – DF

Fone: (61) 3043-3056

E-mail: revista@tst.jus.br

Internet: www.tst.jus.br

Lex Editora S.A.

Rua da Consolação, 77 – 9º andar

01301-000 – São Paulo-SP

Fone: (11) 2126-9000

Assinaturas:

comercial@lex.com.br

www.lex.com.br

**Composição do
Tribunal Superior do Trabalho**

Tribunal Pleno

Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, Presidente do Tribunal
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, Vice-Presidente do Tribunal
Ministro João Batista Brito Pereira – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro João Oreste Dalazen
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Renato de Lacerda Paiva
Ministro Emmanoel Pereira
Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho
Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira
Ministra Maria de Assis Calsing
Ministra Dora Maria da Costa
Ministro Fernando Eizo Ono
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro
Ministro Walmir Oliveira da Costa
Ministro Mauricio Godinho Delgado
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão

Órgão Especial

Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, Presidente do Tribunal
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, Vice-Presidente do Tribunal
Ministro João Batista Brito Pereira – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro João Oreste Dalazen
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Renato de Lacerda Paiva
Ministro Emmanoel Pereira

Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministro Walmir Oliveira da Costa
Ministro Mauricio Godinho Delgado
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte

Seção Especializada em Dissídios Coletivos

Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, Presidente do Tribunal
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, Vice-Presidente do Tribunal
Ministro João Batista Brito Pereira – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministra Maria de Assis Calsing
Ministro Fernando Eizo Ono
Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro
Ministro Walmir Oliveira da Costa
Ministro Mauricio Godinho Delgado
Ministra Kátia Magalhães Arruda

Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais

Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, Presidente do Tribunal
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, Vice-Presidente do Tribunal
Ministro João Batista Brito Pereira – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro João Oreste Dalazen
Ministro Renato de Lacerda Paiva
Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho
Ministra Dora Maria da Costa
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte

Subseção II da Seção Especializada em Dissídios Individuais

Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, Presidente do Tribunal

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, Vice-Presidente do Tribunal

Ministro João Batista Brito Pereira – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho

Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi (Afastada temporariamente da jurisdição – Membro do CNJ)

Ministro Emmanoel Pereira

Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira

Ministro Hugo Carlos Scheuermann

Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão

Primeira Turma

Ministro Lelio Bentes Corrêa, Presidente

Ministro Walmir Oliveira da Costa

Ministro Hugo Carlos Scheuermann

Segunda Turma

Ministro Renato de Lacerda Paiva, Presidente

Ministro José Roberto Freire Pimenta

Desembargador Valdir Florindo (Convocado)

Terceira Turma

Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Presidente

Ministro Mauricio Godinho Delgado

Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte

Quarta Turma

Ministro João Oreste Dalazen, Presidente

Ministra Maria de Assis Calsing

Ministro Fernando Eizo Ono

Quinta Turma

Ministro Emmanoel Pereira, Presidente
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Dsembargador Marcelo Lamego Pertence (Convocado)

Sexta Turma

Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Presidente
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Augusto César Leite de Carvalho

Sétima Turma

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Presidente
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão

Oitava Turma

Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi (Afastada temporariamente da jurisdição – Membro do CNJ)
Ministra Dora Maria da Costa, Presidente
Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro
Desembargador João Pedro Silvestrin (Convocado)

Ministros do Tribunal Superior do Trabalho



BARROS LEVENHAGEN
Presidente



IVES GANDRA FILHO
Vice-Presidente



BRITO PEREIRA
Corregedor-Geral



JOÃO ORESTE DALAZEN



CRISTINA PEDUZZI



RENATO PAIVA



EMMANOEL PEREIRA



LELIO BENTES



ALOYSIO VEIGA



**VIEIRA DE MELLO
FILHO**



ALBERTO BRESCIANI



**MARIA DE ASSIS
CALSING**



DORA COSTA



FERNANDO EIZO ONO



**GUILHERME
CAPUTO BASTOS**



**MÁRCIO EURICO
VITRAL AMARO**



**WALMIR OLIVEIRA
DA COSTA**



**MAURÍCIO GODINHO
DELGADO**



**KÁTIA MAGALHÃES
ARRUDA**



**AUGUSTO CÉSAR
LEITE DE CARVALHO**



**JOSÉ ROBERTO
FREIRE PIMENTA**



**DELAÍDE ALVES
MIRANDA ARANTES**



**HUGO CARLOS
SCHEUERMANN**



**ALEXANDRE AGRA
BELMONTE**



**CLÁUDIO MASCARENHAS
BRANDÃO**

Sumário

II SEMINÁRIO NACIONAL DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

1. Palestra de abertura <i>Carlos Alberto Reis de Paula</i>	17
2. O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável <i>Ingo Wolfgang Sarlet</i>	22
3. Trabalho noturno e em turnos: repercussões na saúde e nos acidentes do trabalho <i>Marco Túlio de Mello</i>	36
4. Fatores causais dos acidentes e adoecimento no setor de transporte <i>Leandro Duarte de Carvalho</i>	58
5. Medidas preventivas viáveis sobre os acidentes no setor de transporte <i>Jerry Adriane Dias Rodrigues</i>	69
6. A dignidade do trabalhador e o meio ambiente do trabalho no setor de transporte <i>Paulo Douglas Almeida de Moraes</i>	78
7. Tutela jurisdicional específica e as relações trabalhistas <i>Fredie Didier Jr.</i>	88
8. Embargo e interdição: desafios na tutela administrativa da integridade dos trabalhadores <i>Luiz Alfredo Scienza</i>	101
9. Pressupostos de concessão das tutelas preventivas no meio ambiente do trabalho <i>Sérgio Torres Teixeira</i>	106
10. Tutela inibitória em matéria labor-ambiental <i>Guilherme Guimarães Feliciano</i>	118
11. A prevenção dos acidentes e doenças ocupacionais no sistema de gestão de risco <i>Hudson de Araújo Couto</i>	128
12. A prevenção dos acidentes e doenças ocupacionais diante das transformações do mundo do trabalho <i>Paulo Antônio Barros Oliveira</i>	145

13. A prevenção do adoecimento psíquico do trabalho <i>Duílio Antero de Camargo</i>	156
14. A contribuição da engenharia de segurança do trabalho na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais <i>Béda Barkokébas Júnior</i>	167
15. Avaliação e reparação integral do dano: as novas perspectivas na União Europeia <i>Duarte Nuno Vieira</i>	178
16. Avaliação do dano corporal no Brasil: balanço e perspectivas <i>Wellington Barbosa Santos</i>	202
17. Indenizações por danos morais coletivos <i>Xisto Tiago de Medeiros Neto</i>	212
18. Reparações não patrimoniais dos danos morais <i>José Affonso Dallegrave Neto</i>	225

DOCTRINA

1. (Des)construindo discurso sobre a EC nº 72/2013: criando justiça histórica que amplia direitos trabalhistas domésticos <i>Lara Parreira de Faria Borges</i>	237
2. Trabalho doméstico: avanços, resistências e perspectivas <i>Ricardo José Macedo de Britto Pereira, Renata Queiroz Dutra e Lais Maranhão Santos Mendonça</i>	268
3. O sentido social do suicídio no trabalho <i>Selma Venco e Margarida Barreto</i>	294
4. Trabalho análogo ao escravo no Brasil: regulação em disputa e recentes resgates no Estado da Bahia <i>Vitor Araújo Filgueiras e Jeane Sales Alves</i>	303

NOTAS E COMENTÁRIOS

TST empossa nova Administração	331
Discurso de posse do Exmo. Sr. Ministro Antonio José de Barros Levenhagen na Presidência do TST	331
Discurso da Exma. Sra. Ministra Maria de Assis Calsing em saudação à nova Administração do TST	337
CCJ do Senado aprova a indicação do magistrado Douglas Alencar Rodrigues para o TST	343

**II Seminário Nacional de Prevenção
e Acidentes de Trabalho**

PALESTRA DO MINISTRO CARLOS ALBERTO REIS DE PAULA – ABERTURA DO II SEMINÁRIO NACIONAL DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO – 18.09.2013

Carlos Alberto Reis de Paula*

A partir de 2005, a Justiça do Trabalho passou a julgar as ações indenizatórias oriundas dos acidentes do trabalho, em decorrência da promulgação da Emenda Constitucional nº 45.

Após alguns anos dessa vivência judicial na análise das reparações de danos decorrentes do acidente de trabalho e da doença ocupacional, algumas perguntas e perplexidades passaram a nos incomodar:

– Passaremos nossas vidas profissionais apenas julgando os pedidos indenizatórios? Ou poderemos ter uma atuação proativa, discutindo com a sociedade e outros atores envolvidos sobre as possibilidades de interferir nos fatores causais para prevenir os acidentes ou tornar menos nefastas as suas consequências?

– Poderemos contribuir de algum modo para mudar, ou pelo menos atenuar, o problema acidentário no Brasil?

A persistência dessas perguntas conduziu a uma tomada de posição.

Agora, já não temos mais dúvidas de que a Justiça do Trabalho pode colaborar para garantir um meio ambiente do trabalho seguro e saudável. O magistrado trabalhista também está comprometido com as diretrizes que colocam em destaque a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, princípios insculpidos solenemente na Constituição da República de 1988.

Assim é que desde 2011 a Justiça do Trabalho vem atuando, em conjunto com diversos órgãos públicos e com a sociedade em geral, na implementação de

* *Ministro-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.*

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

programas e ações voltados à prevenção de acidentes do trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. Para cumprir esses objetivos, foi assinado um “Protocolo de Cooperação Técnica” com:

1. Ministério do Trabalho e Emprego;
2. Ministério da Previdência Social;
3. Ministério da Saúde;
4. Advocacia-Geral da União;
5. Ministério Público do Trabalho;
6. Fundacentro;
7. Instituto Nacional de Seguro Social – INSS.

Estamos promovendo reuniões periódicas para compartilhar informações e estudar medidas que possam aumentar a efetividade das normas de prevenção. Também estamos formulando propostas conjuntas para aprimoramento da legislação e da regulamentação a respeito da segurança, higiene, saúde e meio ambiente do trabalho.

Uma das iniciativas bem-sucedidas dessa parceria foi o ajuste pactuado para o encaminhamento à Procuradoria-Geral Federal de cópias das sentenças e dos acórdãos que tenham reconhecido a conduta culposa do empregador no acidente do trabalho, de modo a subsidiar ajuizamento de ação regressiva em face do empregador, conforme previsto no art. 120 da Lei nº 8.213/91.

A Previdência Social paga os benefícios acidentários às vítimas, mas busca a recuperação dos valores desembolsados junto ao causador do acidente: o empregador descuidado do cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho. Somente em 2013 foram enviados eletronicamente à Procuradoria-Geral Federal 2.953 ofícios que resultaram em centenas de ações regressivas ajuizadas. Merece destaque, nesse particular, a atuação do Juiz do Trabalho da 1ª Vara do Trabalho de Chapecó, em Santa Catarina, Dr. Carlos Frederico Fiorino Carneiro, que este ano já enviou eletronicamente 125 ofícios.

Outra iniciativa importante foi a instituição, em caráter permanente, do “Programa Trabalho Seguro” no âmbito da Justiça do Trabalho, por intermédio da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT nº 96/2012. Essa Resolução teve o grande mérito de criar a gestão regional do Programa Trabalho Seguro em todos os 24 Tribunais Regionais. Atualmente a Justiça do Trabalho conta com dois magistrados em cada Região, que estão dialogando e

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

colaborando com as instituições parceiras locais, para viabilizar ações conjuntas de prevenção de acidentes do trabalho.

O Programa Trabalho Seguro ganhou reconhecimento público como uma prática inédita e bem-sucedida do Poder Judiciário, tanto que foi condecorado com o destacado prêmio *Innovare* em 2012.

Contamos hoje na Justiça do Trabalho com seis gestores nacionais do Programa Trabalho Seguro e 48 gestores regionais. Temos, portanto, 54 magistrados trabalhistas, vocacionados e idealistas, que abraçaram com entusiasmo a gestão do Programa Trabalho Seguro. Esse trabalho persistente já está produzindo muitos resultados positivos. A prevenção de acidentes e doenças ocupacionais ganhou mais espaço na mídia, despertou a atenção da sociedade e repercutiu nos meios acadêmicos e na doutrina especializada.

Atualmente, estamos concentrando esforços em um novo foco específico, buscando compreender as causas e vislumbrar as medidas cabíveis para reduzir o número de acidentes no setor de transporte. Somente em 2012 o Brasil registrou 102.396 acidentes de trajeto, número esse que vem crescendo sistematicamente nas estatísticas, ano após ano. O elevado número de acidentes, mutilações e mortes nos deslocamentos, da residência para o trabalho ou deste para aquela, exige uma atuação mais efetiva de todos para buscar reverter essa tendência lamentável.

Quando morre o trabalhador, quando ele é mutilado, não podemos ver apenas um número, não podemos dar as costas e considerar que o operário foi apenas mais um que “morreu na contramão atrapalhando o tráfego”. A experiência da dor deve nos guiar para prevenir, para adotar cautelas, de modo que se evite que tais calamidades voltem a ocorrer.

Em 2011 o Tribunal Superior do Trabalho promoveu o 1º Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho, com ricas exposições e debates que contribuíram para a conscientização a respeito das medidas preventivas dos acidentes do trabalho.

Em continuidade ao programa, estamos abrindo o 2º Seminário Nacional, que de igual forma tem como enfoque principal a prevenção dos acidentes. Aceitaram nosso convite os principais especialistas dos diversos ramos do conhecimento, ligados ao mundo do trabalho, para proferir conferências e participar dos painéis, com o propósito de identificar os problemas e apontar os possíveis caminhos ou medidas viáveis para garantir o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

A situação geral dos acidentes do trabalho no Brasil continua preocupante. De acordo com os dados oficiais, ocorrem anualmente mais de 700 mil acidentes. A cada dia, se somarmos o número de mortes mais as aposentadorias por invalidez permanente, por volta de 50 pessoas nunca mais retornarão ao local de trabalho. E esses dados referem-se somente aos trabalhadores abrangidos pelo seguro de acidente do trabalho, porquanto não estão computados os acidentes sofridos pelos servidores estatutários, os domésticos, os militares, os cooperados e os autônomos.

São números constrangedores. Por detrás da fria estatística, há muitas lágrimas, revoltas e emoções desencontradas... Em milhares de residências brasileiras vamos encontrar uma cadeira vazia, sonhos desfeitos, órfãos desamparados e muitos corações afetuosos na dor da saudade... Não podemos mesmo ficar indiferentes... Digo mais: a necessidade de aprofundar, tanto quanto possível, nas medidas preventivas possíveis é um imperativo de consciência, um dever moral!

Vale mencionar as palavras de Alexandre Marcondes Filho, que foi Ministro do Trabalho do Presidente Getúlio Vargas, quando encaminhou o projeto da terceira lei acidentária brasileira, o Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944:

“A vida humana tem, certamente, um valor econômico. É um capital que produz, e os atuários matemáticos podem avaliá-lo. Mas a vida do homem possui também valor espiritual inestimável, que não se pode pagar com todo o dinheiro do mundo... Por mais que se despenda com a prevenção racional, ela será sempre menos onerosa que o sistema de indenizações.”¹

Em cumprimento às propostas do Programa Trabalho Seguro, estamos celebrando hoje mais um importante “Acordo de Cooperação Técnica” com o Ministério do Trabalho e Emprego. Quando o juiz constatar a presença de agente insalubre no local de trabalho, por intermédio de prova pericial, deverá encaminhar ao Ministério do Trabalho cópia da sentença ou do acórdão que condenou ao pagamento do adicional.

O Ministério do Trabalho e Emprego, diante dos officios recebidos, compromete-se a planejar a ação fiscal estipulando prazo para o empregador eliminar ou neutralizar o agente insalubre, conforme previsto no art. 191 da CLT, dando prioridade aos casos reiterados envolvendo a mesma empresa ou

1 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 260.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

estabelecimento. Se não for viável tecnicamente a eliminação ou neutralização do agente nocivo, deverá ser fixado o pagamento do adicional cabível, conforme previsto no item 15.4.1.1 da Portaria nº 3.214/78 do referido Ministério.

Estamos certos de que este “Acordo de Cooperação Técnica” vai colaborar para diminuir sensivelmente as ações judiciais em que se postula o adicional de insalubridade, bem como vai assegurar para o trabalhador um ambiente mais seguro e saudável, com a consequente redução das doenças ocupacionais. Como se vê, trata-se de uma medida simples, sem qualquer custo financeiro, mas com grande efeito prático em benefício da saúde do trabalhador.

Ouiremos em breve a Conferência Magna do eminente jurista Ingo Sarlet, pelo que não mais me alongo. O que desenvolvemos nessa área, inclusive este Seminário, é resultado do trabalho coletivo de uma equipe dedicada e talentosa de magistrados e servidores, sob a coordenação do Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. A Justiça do Trabalho lhes é grata.

Quero, antes de concluir, desejar a todos o melhor proveito deste Seminário e que as luzes que aqui serão lançadas possam clarear os caminhos que conduzam à melhoria do meio ambiente do trabalho.

Muito obrigado.

O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL*

Ingo Wolfgang Sarlet**

Início saudando o ilustre Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, Presidente desta Corte, em nome do qual agradeço aos demais Ministros aqui presentes pelo convite de participar de mais este evento e de abrir este Seminário. Também quero aproveitar a oportunidade para agradecer ao Desembargador do Trabalho Sebastião Geraldo de Oliveira, que coordena este grandioso evento, e toda equipe que evidentemente o auxilia neste processo, que está em sua segunda jornada no TST. Também agradeço ao Dr. Sebastião por alguns *insights* e informações que me auxiliaram muito a direcionar um pouco o tema da minha exposição inicial. Quero saudar as demais autoridades presentes, juizes do trabalho, advogados, profissionais e estudantes.

Minha fala é novamente a fala de alguém que não atua especificamente no direito do trabalho. Sempre me sinto um pouco desconfortável como juiz de direito, juiz do Tribunal Regional Eleitoral e professor de direito constitucional, mas não do direito do trabalho, ao falar sobre um tema tão técnico como este que será debatido, nos próximos dias, por autoridades, até do exterior, como o professor de Coimbra, Dr. Duarte, e demais professores que aqui se fazem presentes e que saúdo neste momento.

Por isso, minha preocupação – deixo também bem claro qual é o mote da minha fala – é tentar situar mais uma vez a problemática específica da segurança e da saúde no trabalho dos trabalhadores neste contexto mais amplo, que é o nosso marco constitucional brasileiro, e a abertura que esse marco tem oferecido não só para esse tema como para tantos outros que dizem respeito ao dia a dia da cidadania brasileira.

Já que também estamos tratando de gestão de riscos e perigos, isso também traz consigo alguns riscos, porque a inserção do ambiente do trabalho no

* Este texto constitui uma de gravação de exposição oral.

** *Juiz de Direito; doutor em Direito pela Ludwig-Maximilians-Universität München; pós-doutor pela Universidade de Munique; professor titular da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.*

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

contexto mais amplo do Direito Ambiental, do direito fundamental e do dever fundamental com o meio ambiente – vou depois tentar demonstrar isso ao longo da minha fala – tem evidentemente muitas vantagens e, eventualmente, talvez também haja alguns riscos que precisam ser controlados de forma proporcional.

Por isso, vou dividir minha fala em três partes: em uma primeira parte, bem mais genérica, quero discorrer sobre a Constituição Federal de 1988 como a Constituição de um Estado Socioambiental. Evidentemente, isso tem algumas consequências. Num segundo momento, um pouco mais rápido, quero situar e justificar a própria noção de um direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável. A segurança já estaria implícita nesse meio do ambiente do trabalho saudável. Na terceira etapa, então, pretendo avançar com algumas consequências jurídicas desse reconhecimento do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável nesse contexto mais amplo do Estado socioambiental.

Tenho um amigo de Coimbra, que é o professor Joaquim José Gomes Canotilho, muito conhecido de todos aqui, que tem, entre tantos escritos, alguns sobre o direito ambiental, o direito constitucional do ambiente. No entanto, o professor Canotilho também tem um escrito muito interessante que trata do Estado adjetivado. Ele tenta demonstrar ali que, na verdade, a palavra “Estado” tem sido sempre acompanhada de uma série de adjetivos: Estado Constitucional, Estado Democrático, Estado de Direito, Estado Social e, nesta palestra, Estado Socioambiental.

Por que inicio com esse aspecto? Eu poderia apresentar a noção de Estado Socioambiental como sinônima de tantos outros adjetivos que são utilizados em relação ao Estado: Estado Ambiental, Estado Ecológico, Estado do Ambiente. São diversos adjetivos que autorizam o uso de forma, às vezes, indistinta e sinônima, mas também podemos estar referindo-nos a conteúdos distintos.

Tenho partido da premissa e também escrito sobre isso: Estado Socioambiental, por várias razões, não é exatamente a mesma coisa que o Estado Ecológico, que o Estado Ambiental ou que o Estado Social. Minha tentativa aqui é justificar isso no contexto da Constituição Federal brasileira, o que me parece ser particularmente relevante para a inclusão também da agenda do direito ao ambiente do trabalho e dos demais direitos sociais nesse contexto mais amplo da proteção e promoção do ambiente.

Eu diria que não é à toa e não foi por coincidência que nosso constituinte de 1988 incluiu a proteção do ambiente na ordem social junto com o direito à previdência, à saúde, aos direitos culturais; enfim, a outras questões que sabe-

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

mos. Poderia ser coincidência. Nem sempre se pode, realmente, afirmar que alguma coisa no projeto constitucional não tenha sido coincidência. Parece-me que isso não foi uma coincidência. Nossa Constituição é um sistema socioambiental, porque ela realmente, no meu sentir, aposta na proteção e na promoção integrada e harmônica das agendas social e ambiental.

Nossa Constituição, também do ponto de vista histórico de sua produção, situa-se no rol daquelas constituições que ainda são pré-queda do muro de Berlim. No entanto, já é uma Constituição posterior ao discurso cada vez mais integrativo, também no plano internacional da produção dos direitos humanos, entre a agenda dos direitos civis e políticos e a agenda dos chamados direitos sociais, econômicos e culturais, e agora ambientais. Ora, a noção de universalidade e interdependência de todos esses direitos é uma noção que foi construída também ao longo do tempo na agenda da produção internacional dos direitos humanos. Não era assim no início. A agenda dos direitos humanos começou partida, bifurcada, em 1966, e progressivamente foi sendo integrada. Isso me parece que também ocorre com a agenda ambiental em relação à agenda social dos demais direitos sociais.

O Estado Socioambiental brasileiro de 1988 segue sendo antropocêntrico. Nossa Constituição é marcadamente, pelo menos em seu projeto inicial, antropocêntrica e consagra a dignidade da pessoa humana no seu pórtico. No entanto, hoje se fala, portanto, no antropocentrismo ecológico, no antropocentrismo alargado. É nesse sentido que vamos evidentemente trabalhar aqui.

O que significa isso? O que significa integrar a agenda dos direitos sociais, econômicos e culturais junto à agenda ambiental? Significa ver no princípio o dever de sustentabilidade e, evidentemente, não apenas um eixo. O eixo da sustentabilidade certamente não é só do ambiente e da economia e também integra o social. Isso é tremendamente complicado.

Até abrirei mão do meu protocolo. No intervalo, eu estava comentando com alguns colegas daqui o quanto é difícil, hoje, implementar o discurso da sustentabilidade nas diversas agendas, especialmente nas que extrapolam do meio ambiente e da economia. Ora, no campo da saúde e também da previdência, isso se resulta evidente. O quanto estamos dispostos a abrir mão de aposentadoria máxima e de prestações, digamos assim, de contribuições, de preferência mínimas, para assegurar às futuras gerações que também possam eventualmente se aposentar e, evidentemente, que não contribuam quase sobre a totalidade de seus salários? Está muito difícil. Embutir sustentabilidade na previdência social é algo tremendamente complexo; na saúde também.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

O quanto as gerações presentes estão dispostas a investir em tecnologia de saúde máxima para garantir o seu bem-estar e assegurar, ao mesmo tempo, para as próximas gerações os mesmos meios de proteção também mostra o quanto isso é difícil. Há quem sustente que seja insustentável trabalhar com sustentabilidade nesses ambientes.

Esses os pontos de vista, os críticos, dessa visão, digamos assim, alargada da sustentabilidade, como se fosse um metaprincípio projetado em todos os ambientes. Não estou nem me situando a favor ou contra essas teses, mas apenas mostrando o quanto isso é polêmico.

Também por parte dos ambientalistas a expressão “socioambiental” não é bem-vinda, porque os adeptos da *Deep Ecology*, do egocentrismo, não concebem conciliar em paridade de condições e de hierarquia a agenda social trabalhista com a agenda ambiental. Na visão ecológica não antropocêntrica alargada, a agenda ambiental deve prevalecer sempre, em face das demais agendas. Na agenda antropocêntrica social, a agenda ambiental deve ceder.

É a velha disputa que, essa, sim, como juiz cível, já vivenciei várias vezes, desocupação de áreas de preservação ambiental repletas de moradias populares onde normalmente entram em choque a função social da propriedade da posse e a função ambiental da propriedade da posse. Portanto, isso é apenas para tentar, num campo mais alargado, mostrar o quanto a conciliação dessa agenda social com a ambiental pode ser problemática, embora me pareça que seja a saída e o caminho proposto pelo nosso constituinte por várias razões, uma das quais já manifestei.

O Relatório *Brundtland*, do nosso futuro comum, que é de 1987, no qual foi cunhado, digamos assim, no plano supranacional a ideia de um princípio da sustentabilidade, também já reconheceu e enfatizou a relação entre pobreza e desigualdade social, economia e ambiente, aquela máxima que todos nós sabemos até hoje: “poucos consomem e degradam muito” – basta olhar para os nossos irmãos do norte –, e “muitos consomem pouco, vivem em condições de miséria e sofrem mais o impacto ambiental”. Por isso, o crescimento dos nossos refugiados ambientais. Isso pouco mudou nas últimas décadas. Se mudou, realmente, foi muito pouco.

Por isso, em primeira linha, eu gostaria de vincular três grandes princípios a essa questão também do direito fundamental ao ambiente do trabalho saudável. O primeiro, a que já referi, é o princípio e o correspondente dever de sustentabilidade necessariamente no Estado Socioambiental estruturado em três eixos: econômico, social e ambiental, que, de algum modo, com toda sua

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

complexidade e dificuldade, devem conviver e não apenas prevalecer um sobre o outro. Portanto, a dignidade da pessoa humana – e o livre desenvolvimento da personalidade –, também no ambiente de trabalho, depende do desenvolvimento do progresso econômico e, ao mesmo tempo, deve garantir justiça social.

Tanto quanto possível, depois, evidentemente, esse Seminário tratará concretamente do assunto relacionado à segurança do trabalho. O princípio de solidariedade entre e intrageracional também, evidentemente, assume aqui um papel de crescente relevância, especialmente quando dele se deduzem deveres de cooperação entre os Estados, entre o Estado e sociedade e entre os particulares. Parece-me que isso ficou muito bem evidenciado nas iniciativas que o próprio TST já tem tomado, e hoje acabou de firmar mais uma.

O terceiro grande eixo é a garantia e a promoção do assim chamado mínimo existencial socioambiental. Na verdade, o princípio matriz desse Estado Socioambiental é o domínio existencial socioambiental, ou seja, a projeção do mínimo existencial também para outras agendas a não ser as convencionais. Não vou omitir o quanto pode ser concretizado. Também, evidentemente, é um pouco mais difícil do que essa fala genérica que estou tendo com os senhores. Agora, essa agenda socioambiental, também na visão do professor José Joaquim Gomes Canotilho, ao mesmo tempo em que não pode ser agenda do Estado mínimo, também não pode gerar um totalitarismo, um dirigismo totalitário socioambiental, que é um dos grandes riscos que estamos correndo. Vou deixar esse espaço em aberto para, no final, mais uma vez me posicionar quanto àquilo que é muito difícil, nos nossos diversos ambientes, especialmente quando se fala para juízes, o quanto podemos ou devemos não ser fundamentalistas nessas questões.

Se somos de uma agenda socioambiental, se queremos integrar o meio ambiente do trabalho ao meio ambiente em geral, não podemos trabalhar aqui com fundamentalismos, o que, fatalmente, alguma coisa equivocada vai acontecer. Isso, no ambiente do trabalho, é emblemático.

Vamos agora para a segunda parte, depois dessas maiores generalidades, e vamos também tentar justificar o óbvio, mas não é tão óbvio assim. Meio ambiente, na Constituição brasileira, não foi consagrado como direito fundamental. Estou afirmando isso. O meio ambiente na Constituição brasileira não foi consagrado, pelo menos, não expressamente, de partida, como sendo um direito fundamental. Não significa que ele não o seja. A previsão dele, não nos arts. 5º, 6º ou 7º da Constituição, mas, sim, na ordem social, não foi coincidência, mas também pode ser – não mais no Brasil, hoje, para alguns, e

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

no direito comparado, temos, sim, exemplos disso – uma exclusão da noção de um direito fundamental.

Na Alemanha, meio ambiente não é direito fundamental, não para a Magna Doutrina, não na projeção constitucional, é uma norma definidora de uma finalidade do Estado, a proteção das bases naturais da vida, mas não é uma norma de direito fundamental. Em Portugal, boa parte dos juristas – o nosso professor de lá sabe melhor do que eu – sustenta, como Carla Amado Gomes – uma das grandes autoras de Lisboa nesse assunto –, que meio ambiente não é um direito subjetivo. A proteção se dá através de direito objetivo, e assim por diante. Na Alemanha, todos sabem, temos até um jurista alemão aqui que quer a inclusão da proteção ambiental na Constituição, mas que, absolutamente, em nada significou de melhoria da proteção do ambiente naquele país além da que já havia antes da inclusão dessa norma na Constituição.

Com isso, não estou dizendo que sou contrário à noção do meio ambiente como direito fundamental, estou dizendo que não é lícito que a proteção do ambiente, embora tenha *status* constitucional, tenha condição de um direito fundamental. No caso brasileiro, isso tem sido superado, como todos sabem, e, por isso, não vou bater mais nesse assunto, é decisão do STF.

Em geral, aceitamos essa ideia genérica de direito fundamental ao meio ambiente, embora, em concreto, nem sempre se sabe muito bem do que se está a falar. Senão, levamos para outra dimensão. O art. 225 da Constituição enuncia a proteção do ambiente: o direito do ambiente e o dever de todos – a sociedade. Todavia, a partir do art. 225, temos uma série de parágrafos que enunciam deveres, princípios e regras em matéria ambiental, com *status* constitucional, mas que, necessariamente, não correspondem diretamente a uma noção de direito fundamental. Até que ponto todos os princípios que compõem o art. 225 e regras são também normas de direitos fundamentais? Não são. Esse é um debate em aberto, até porque boa parte deles remete à legislação infraconstitucional, como, por exemplo, a educação em matéria ambiental e outras. E nem sempre se está ali diante de princípios fundamentais. Se assim fosse, toda ordem social seria uma Carta de Direitos Fundamentais e, na Constituição brasileira, não teríamos mais nada a não ser direitos fundamentais, o que, evidentemente, é incompatível, mesmo com a interpretação generosa da nossa Constituição.

Pois bem. No caso do ambiente do trabalho, talvez fosse, para alguns, mais interessante mantê-lo longe da proteção ambiental como um todo, até porque, no caso de proteção do ambiente de trabalho, não há dúvida. As principais normas constitucionais brasileiras colocadas, ainda que não expressamente, mas que mencionem sempre o ambiente do trabalho, dizem respeito ao ambiente de

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

trabalho, têm, sim, *status* de direitos fundamentais. Todo o dispositivo do art. 7º da nossa Constituição, já da pessoa humana como princípio matriz, ali, não há dúvida alguma de que se trata de normas de direitos e garantias fundamentais do trabalhador que, evidentemente, podem ser colocadas ou não num contexto mais amplo do direito fundamental ao meio ambiente, ou dever fundamental do meio ambiente com maior ou menor proveito. Mas a tese que vou sustentar é no sentido de que é sim: numa agenda socioambiental, o meio ambiente do trabalho, tanto na perspectiva individual quanto coletiva, deve ser, sim, integrado como norma de direito fundamental à proteção mais ampla da agenda ambiental. Só que, da condição de direito fundamental e de direito humano, na perspectiva supranacional, decorrem algumas consequências.

Essas consequências também não são sempre de fácil identificação. Por quê? Porque, na verdade, o direito fundamental ao ambiente de trabalho seguro ou saudável, assim como a proteção do ambiente em sentido mais amplo, não é apenas um direito fundamental, isso para quem trabalha com teoria da Constituição, coisa mais abstrata, mais formal, mas, pelo menos, já é conhecida. Na prática, isso nem sempre é tão fácil de perceber.

Na verdade, também é direito fundamental o meio ambiente do trabalho. Assim, para a proteção do ambiente *lato sensu*, na verdade, não é um direito, é um conjunto bastante complexo e diferenciado de direitos e de deveres, alguns com as suas peculiaridades que, no seu conjunto, formam essa rede, essa teia normativa de direitos fundamentais que compõe esse direito fundamental como um todo.

Portanto, temos aqui tanto posições baseadas em normas expressas quanto implícitas, do ponto de vista constitucional. Os exemplos estão evidentes. O art. 225 da Constituição Federal tece, portanto, de forma alargada para incluir a proteção do ambiente, com destaque para o § 1º do art. 225 da Constituição Federal. O art. 200, inciso VIII, já é de citação recorrente, também da Justiça do Trabalho, que integra a agenda do direito à saúde do SUS com o meio ambiente do trabalho. Depois, todos os dispositivos do art. 7º, XXII, XXIII, XXIV, XXVIII e demais relacionados à temática, isso tudo compõe esse direito fundamental ao meio ambiente do trabalho.

Mas essas normas não são exatamente iguais na sua estrutura, no seu significado. Não se trata exatamente da mesma coisa em todas as hipóteses. Isso, na perspectiva mais ampla dos direitos fundamentais, de algum modo, deve ser integrado, avaliado sistematicamente. Essas normas são completadas, integradas por legislação interna, infraconstitucional, que, por sua vez, quando essa legislação, de algum modo, acaba determinando, identificando o núcleo

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

essencial desse direito fundamental na proteção do ambiente do trabalho, evidentemente, também deve ser incorporada essa proteção, como mais adiante veremos em concreto.

No caso da Constituição Federal brasileira, reconhecer que temos um direito fundamental ao ambiente do trabalho saudável seria reconhecer também para esses direitos fundamentais aquilo que se chama, em “juridiquês”, em linguagem constitucional, o regime jurídico pleno dos direitos fundamentais da Constituição Federal. Esse regime jurídico, também dos direitos fundamentais da nossa Constituição Federal, não é um dado, é um construído.

O regime jurídico dos direitos fundamentais da Constituição Federal brasileira hoje está muito menos expresso nela do que foi objeto de uma construção da doutrina, nos últimos 25 anos, mas especialmente da jurisprudência brasileira, e não só do STF. Isso vale para o STJ, vale em matéria trabalhista também ligada a esse assunto, ao TST, e vale, evidentemente, para o juiz de primeiro grau, que tem o poder de interpretar e aplicar a Constituição, e assim por diante. Um exemplo clássico disso é quando a Constituição Federal brasileira dispõe expressamente que as normas de direitos fundamentais, também essas do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho, têm aplicação imediata, o que significa que as normas de direitos fundamentais terem aplicação imediata está longe de ser óbvio e resolvido no direito comparado. No direito comparado, prevalece a noção de que direitos sociais, inclusive a produção ambiental, não são normas de aplicação direta. Em Portugal é assim.

Em Portugal, a proteção do ambiente na Constituição, embora seja direito fundamental, por decisão expressa do constituinte, não é norma de aplicação direta à produção do ambiente, é norma que exige intensificação pelo legislador infraconstitucional. O mesmo vale para os outros direitos sociais básicos, como saúde, educação, moradia, etc.

Na Espanha, a produção do ambiente é princípio diretivo, objetivo da ordem social e econômica. O legislador não vincula diretamente o juiz, não vincula diretamente a Administração Pública, não desafia recurso de amparo ao Tribunal Constitucional de modo direto. Portanto, tem o *status* jurídico completamente distinto do *status* de direito fundamental da nossa Constituição.

O que é a aplicabilidade imediata hoje no Brasil? Também para os direitos sociais e socioambientais foi construção jurisprudencial, sendo que todos esses direitos, de algum modo, submetem-se a essa regra da aplicabilidade e, portanto, nenhum direito fundamental da nossa Constituição Federal brasileira pode

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

estar à mercê da inação ou da ação contrária do legislador infraconstitucional. Mas isso foi afirmado progressivamente. Não era assim há dez, quinze anos.

Todos sabem do exemplo do direito à saúde. Em 1999, o STJ dizia que era um direito programático. Só gera direito subjetivo na medida da lei. Isso mudou depois. Portanto, é esse labor jurisprudencial que ajudou a dar conteúdo a esse regime jurídico de direitos fundamentais também nessa esfera, em matéria trabalhista.

Sabemos o quanto é difícil lidar com a aplicação direta das normas do art. 7º que remete o legislador: aviso-prévio proporcional, e assim por diante. Todos sabem disso. O que é a aplicabilidade imediata nesse contexto? Isso não ocorre no ambiente do trabalho, porque as normas aqui, parece-me, são de fácil defesa na sua aplicabilidade imediata.

Uma segunda consequência dessa condição dos direitos fundamentais, e que no direito do trabalho é mais tranquila, mas não tanto quanto no direito ao ambiente, no sentido amplo, é que essas normas vinculam diretamente não só o Estado, mas também os particulares. Os senhores podem achar óbvio que também os particulares estão vinculados diretamente às normas de direitos fundamentais, aos princípios constitucionais. Digo que não é óbvio porque, em quase todo o direito comparado, vigora outro princípio. Nos Estados Unidos, vigora o princípio de que apenas os órgãos estatais estão vinculados diretamente à Constituição: *state action*. No solo europeu, é soberana a teoria da eficácia indireta dos direitos fundamentais das relações privadas.

As normas trabalhistas vinculam diretamente os empregadores, mas não necessariamente as normas tiradas do direito fundamental ao meio ambiente, as normas gerais ambientais. Minha tese é a de que, na medida em que se faz a soma da profissão do ambiente do trabalho, que, obviamente, tem de ser direcionado, em primeira linha, aos empregadores, é evidente que aqui se precisa sustentar a eficácia direta desses direitos fundamentais ambientais nas esferas das relações privadas. Caso contrário, fica inviável aplicá-las de forma consequente ao ambiente do trabalho. Isso é uma hipótese, uma mera afirmação genérica, mas é assim que funciona. Se formos comparar, estamos seguindo uma tradição, parece-me muito mais robusta em matéria dos direitos fundamentais, inclusive ambientais.

Reconhecer que o direito fundamental ao ambiente de trabalho é um direito fundamental, no sentido próprio do termo da Constituição brasileira, é reconhecer que essas normas são cláusulas pétreas. Portanto, não podem ser suprimidas, pura e simplesmente, por uma emenda constitucional. É reconhecer

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

também que elas estão, em alguma medida, submetidas à cláusula, à proibição do retrocesso nessa esfera. Ainda que aqui eu não possa desenvolver o que significa *in concreto*. Portanto, aqui, pelo menos, temos algumas consequências importantes dessa condição de um direito fundamental ao meio ambiente de trabalho saudável.

Temos também a inclusão da Agenda Internacional. Os autores, de certo modo, já incluem isso em seus livros. Todas as convenções, não só as da OIT, porque se integro a proteção do ambiente com a proteção do ambiente de trabalho do trabalhador, é evidente que também tenho de considerar não só as convenções da OIT – que evidentemente são as convenções especiais; é o direito especial de transformar os direitos humanos em cada situação –, mas também os tratados gerais dos direitos humanos que tratam da proteção ambiental, inclusive, quando falei de sustentabilidade, que é o princípio geral do direito ambiental. Essas normas, no caso brasileiro, receberam, como todos sabem, o *status* de supralegalidade.

O STF andou fazendo um *upgrade* nessa matéria, antes deferia para dizer que é legal, e, agora, defere o *status* de supralegalidade. Uma contradição que a doutrina em geral tem reconhecido, porque o STF, na verdade, conseguiu a proeza de reconhecer que parte dos tratados de direitos humanos tem hierarquia constitucional e boa parte não tem. Pessoalmente, sou crítico a essa opção do STF, que segue dividida no STF.

O fato, minha gente, é que o operador jurídico brasileiro, salvo exceções, nem hierarquia legal dá aos tratados. Essa é a verdade. De acordo com a hierarquia supralegal, ainda que não seja a opção ideal do STF, no meu sentir, hoje, qualquer juiz brasileiro do trabalho, juiz penal, assim por diante, ou até eu, no TRE, tem obrigação de fazer aquilo que a doutrina mais recente está chamando de controle de convencionalidade das leis, ou seja, interpretar a legislação infraconstitucional já existente, de acordo com as convenções internacionais. E se não for possível fazer essa interpretação, rechaçar a aplicação da norma interna em face da norma externa internacional que lhe é superior hierarquicamente.

A única coisa que ainda pode ocorrer é eventualmente um recurso ao STF, que poderá, evidentemente, dizer: “Aqui, minha gente, vai prevalecer a Constituição. Essa norma da OIT pode até prevalecer sobre a CLT ou sobre outras normas internas, mas ela viola a Constituição”. Enquanto isso não acontecer, prevalece a norma supralegal de matriz internacional.

Não sei como isso está acontecendo na Justiça do Trabalho, mas sei que, em outras searas, continua não se fazendo o controle de convencionalidade,

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

porque, curiosamente – e digo que infelizmente –, a única hipótese em que o STF, durante anos, debateu essa matéria, foi a hipótese da prisão civil, como se esse fosse o único caso importante em matéria de Direitos Humanos, em hierarquia interna dos direitos humanos. Esse exemplo polemizou toda a discussão brasileira durante 25 anos, e, agora, quando está em causa. Cela de luxo para alguns políticos, evidentemente, entra em cena. Mas os demais direitos supranacionais, pouco – não digo que não haja gente que os aplique e busque aplicá-los, não é isso –, mas, proporcionalmente, muito pouco tem sido sequer considerados, mas fazem parte desse complexo normativo que integra esse direito fundamental no ambiente de trabalho, como os juristas já têm dito. Na prática, pouco tem acontecido.

Isso me leva para a última etapa e espero não estar me alongando demais. O que significa, portanto, a partir desse arcabouço inicial, desse marco socioambiental, dessa condição de direito fundamental do meio ambiente do trabalho saudável e seu perfil, seu regimento jurídico posto de modo mais genérico? Vamos avançar um pouco mais.

Na teoria dos direitos fundamentais, temos os alexianos. *Alexiano* significa aquele que leu Robert Alexy, que é um autor que ficou muito famoso no Brasil e em outros países, mas é muito menos famoso no país onde escreveu. Isso é assim. Há muita gente que faz muita fama no exterior, mas faz pouquíssima fama no país de onde ele vem. Esse é o caso de Robert Alexy. Na Alemanha, Alexy não aparecia nem no *ranking* dos 20 juristas. Não significa que não seja um autor importante. O que esse autor nos deixou de algo importante? Ele aposta bastante, como os demais da jurisprudência, com sua maneira posta de que os direitos fundamentais têm uma dimensão subjetiva e objetiva. No plano subjetivo, todos sabem que direito é aquilo que posso exigir de alguém em juízo. De forma muito sintética, evidentemente, aqui, nada sofisticada. Todos os direitos individuais e coletivos. Do ponto de vista objetivo, todavia, novos direitos fundamentais se transformam em deveres essencialmente. E, enquanto deveres, também geram efeitos jurídicos que demandam concretização e são muito mais ricos do que a condição de direito propriamente dita. Por que eles são mais ricos? Porque eles apostam na dimensão transindividual desses direitos e permitem, portanto, uma aplicação, uma efetivação muito mais sistemática e produtiva do direito em seu conjunto, levadas a sério essa dimensão objetiva.

Portanto, o primeiro aspecto que decorre dessa dimensão objetiva – todos os juristas sabem – é que o Estado tem dever de proteção em relação aos direitos fundamentais, inclusive ao meio ambiente de trabalho, dentro do contexto mais amplo da proteção ambiental. O que significa isso em concreto?

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Que o Estado tem o dever de atuar, mediante ações fáticas e normativas, para proteger e promover esse direito.

De qualquer sorte, o fato é que, em geral, a prevenção está incluída na precaução, que é mais ampla. Mas o dever de precaução decorre de um dever de proteção do Estado em relação aos riscos para os direitos fundamentais, para sua proteção. Então, o dever de precaução é um desdobramento do dever de proteção estatal em matéria de direitos fundamentais. Tanto que, na Alemanha, de lá, eles deduzem o dever de precaução, da dimensão dos direitos fundamentais e dos deveres de proteção estatais.

Muito bem. Isso também significa, na doutrina constitucional contemporânea, e o STF tem praticado isso em alguns momentos, já até mesmo em matéria ambiental, que se o Estado tem o dever de proteção dos direitos fundamentais, essa proteção não pode ficar aquém de níveis mínimos de eficácia, porque se ficar aquém, o Estado viola seu dever de proteção.

Como o Estado ou um particular, no campo trabalhista, violam dever de proteção? Não fazendo nada para proteger os direitos fundamentais ou fazendo de menos. É o que se chama de proibição de proteção insuficiente, que, depois da aplicação prática, dá certa dor de cabeça. De qualquer sorte, é um princípio que aqui também se aplicaria.

Em matéria de direito de trabalho, busco as sugestões que recebi de alguns amigos antes de vir falar aqui, para não falar muita bobagem. Alguns depoimentos importantes dessa matéria que estamos falando: deveres de educação ambiental, que, na constitucionalidade, prevê, não em matéria trabalhista, se não estou enganado, não há uma previsão específica, na Constituição Federal, em matéria trabalhista, mas há educação ambiental no art. 225 e na OIT. Há a convenção da OIT. Esse somatório, Convenção da OIT com o art. 225, realmente leva um dever de educação ambiental também para o ambiente e a vida no ambiente do trabalho. Sei que existem iniciativas nesse sentido, mas também evidentemente sei que estão bastante distantes de atingirem a necessária efetividade.

Outro exemplo – esse foi o professor Sebastião que me forneceu, hoje, ao meio-dia, almoço privilegiado: o que posso falar de concreto para nossos amigos? Dever de articulação da gestão e prevenção do risco no processo produtivo. Parece-me um excelente exemplo. Esse exemplo se conecta com outro que retirei de um livro do Leonardo Wandelli, colega de trabalho, do Rio Grande do Sul, que é *O Dever de Organização Saudável no Trabalho*, no qual apostamos em uma dimensão coletiva, ou seja, implica práticas de gerenciamento e direção

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

da organização do trabalho que observe parâmetros de proteção e promoção da saúde, ambiente e segurança do trabalho. Ora, esse conjunto de deveres é que legitima medidas jurídicas, mas também jurisdicionais de intervenção nesses processos e mostra que a prevenção e a precaução.

Eu diria mais a prevenção. Por que friso mais a prevenção e menos a precaução? Precaução é um princípio e dever importante, mas também submetido a uma série de polêmicas e riscos, porque lida com o incerto, e lidar com o incerto e por conta do incerto intervir em processos que, por sua vez, também garantem direitos fundamentais, é bastante complicado. Por isso que autores como Cass Sunstein, nos Estados Unidos, que é autor amigo do ambiente, diga-se de passagem, tem uma obra específica chamada *The Laws of Fear*, ou seja, direito do medo, a qual diz que o princípio da precaução – não o da prevenção –, hipertrofiado, acaba tendo efeito paralisante até sobre outros direitos sociais e fundamentais relevantes, se ele for hipertrofiado. Portanto, é, no mínimo, polêmica a absoluta presunção ou quase absolutização da presunção de existência denexo em casos de precaução, não de prevenção.

Aqui temos um detalhe importante a ser observado. Obviamente, não é problemática, pelo contrário, é correta a inversão do ônus da prova, aqui, como já tem sido praticado, no TST, com absoluta razão. A presunção do nexo em caso de risco, conhecido e devidamente atestado, é uma coisa. A simples presunção do nexo em caso de divisão pode transformar até unha encravada – desculpe-me a palavra – em doença laboral. Claro que estou exagerando, mas é para mostrar que eventual abuso nesses processos pode levar a um problema oposto, porque se quisermos integrar agenda da produção do trabalho, agenda ambiental de um modo geral, a superproteção do ambiente de trabalho não poder gerar desproteção do meio ambiente que não é do trabalho.

Assim, está correta a afirmação que também ouvi do Dr. Sebastião, de que o direito ao meio ambiente acabou parando na porta da fábrica, durante um período, o que é correto. É errado que ele tenha parado, mas é correta a afirmação de que ele parou, também teve esse cuidado que a proteção ambiental continuasse fora da fábrica e dentro da fábrica de uma forma, no mínimo, simétrica, e não desproporcional. Isso é o que tem que ser cuidado nesses processos.

Outro aspecto que me parece importante – com isso, já vou terminando – é que não só o dever de eliminação dos riscos decorre dessa dimensão objetiva, mas também o dever de melhoria das condições, porque a proibição de retrocesso é uma coisa, apenas implica que não posso voltar atrás de forma desproporcional e sem compensações adequadas, de proteção do ambiente da saúde e assim por diante, ou dos demais direitos sociais. Isso, por sua vez, não

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

basta, porque, hoje, temos níveis ótimos ou, pelo menos, próximos de realização dos bens socioambientais. Isso é uma situação.

As estatísticas mostradas pelo nosso Presidente e também pelo Ministro mostram claramente que estamos aqui em um franco déficit de proteção do meio ambiente de trabalho. Precisamos mais do que proibição de retrocesso; precisamos, sim, dever de melhoria das condições de trabalho, de progressividade aqui também, não apenas de regressividade. E aqui também me chama atenção, mas não sobre o direito do trabalho, e sim no ambiente de trabalho, ainda a tímida utilização daquela ideia muito difundida no Brasil, do professor Luiz Guilherme Marinoni, pelo menos foi o primeiro autor do processo a difundir mais essa ideia de que precisamos apostar, e também isso é um dever constitucional, em técnicas processuais adequadas para a tutela dos diversos direitos fundamentais. E a tutela inibitória é essencial para efetivar o princípio da prevenção. E a tendência que se percebe é que, ao mesmo tempo em que se faz o discurso da não monetarização, mas simultaneamente se pratica a monetarização, aposta-se muito mais em reparação do que em tutela inibitória. Portanto, proteção efetiva do ambiente do trabalho exige, por dever de coerência, maior aposta em técnicas inibitórias e, eventualmente, usar as reparatórias enquanto as inibitórias não forem suficientes, porque não vamos poder abrir mão das reparatórias, evidentemente, mas temos de apostar mais nas inibitórias. Mas isso parece, às vezes, não interessar àqueles atores que têm a legitimidade processual para promover essas tutelas inibitórias, porque a Justiça do Trabalho não pode agir de ofício. Então, ela precisa que os autores a provoquem com esses tipos de tutelas. Parece-me que são algumas dimensões que quis apresentar aqui.

Espero que não tenha sido uma total perda de tempo, que um paraquedista do direito do trabalho vem aqui proferir uma palestra inaugural. Peço escusas naquilo que não pude ser bem compreendido ou das asneiras que eu possa ter dito e, mais uma vez, obrigado por estar aqui com vocês.

TRABALHO NOTURNO E EM TURNOS: REPERCUSSÕES NA SAÚDE E NOS ACIDENTES DO TRABALHO*

Marco Túlio de Mello**

Eu gostaria, inicialmente, de agradecer o convite. Agradecer ao Ministro Brito Pereira e ao Ministro Carlos Alberto pelo convite. Em especial, ao Desembargador Sebastião, pelo qual tenho grande apreço e uma grande amizade.

Eu gostaria, também, de colocar um aspecto muito importante para todos: como falar do fator humano para um grupo que, ao mesmo tempo, julga, decide, solicita e tem uma visão que tem de ser muito ampla no que diz respeito à legislação, mas principalmente no que diz respeito a como nosso organismo reage frente às adversidades do horário, da forma e como trabalhamos. Então, ao atuar com V. S. hoje e trabalhar um pouco neste tema, sempre quando eu falar trabalho por turno ou noturno, basicamente, vou-me referir a todas as categorias profissionais, mas em especial, hoje, aqui, vamos falar um pouco sobre a categoria dos rodoviários.

Pode-se entender e pode-se expandir trabalho noturno e por turnos para todas as categorias profissionais. Talvez a primeira coisa que tenhamos de entender é que o nosso organismo, basicamente, é influenciado por dois fatores muito importantes. O primeiro fator que nos organiza temporalmente é este que estamos enfrentando neste momento: a claridade. Ou seja, é pelo fato de o nosso organismo observar que existe sol e luz que ele entende que temos de ficar acordados. E, pelo fato de o nosso organismo entender que existe escuridão no período da noite, ele entende que temos de descansar. Somente a partir dessa premissa podemos começar a entender que trabalhar à noite já não é a mesma coisa que trabalhar de dia. Ou seja, o trabalho noturno ou por turnos passa a ser muito sacrificante.

* Este texto constitui uma degravação de exposição oral.

** *Doutor em Psicobiologia pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP); livre-docente pela Universidade de Campinas (UNICAMP) e pela Universidade Federal de São Paulo; professor associado do Departamento de Psicobiologia da Universidade Federal de São Paulo.*

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Todo esse entendimento vem ontogenicamente por um entendimento de que o nosso organismo, por causa do processo de translação e rotação do globo terrestre, entendeu que essa era a melhor forma que tínhamos para ter o momento de vigília ou de atividade e que o momento de escuridão é o momento do descanso. Com isso o nosso organismo passa a entender que claridade é o momento de ficar atento e escuridão o de dormir. Mas como nosso organismo percebe isso? Ele percebe por meio da imagem visual. Justamente porque enxergamos a claridade, o nosso organismo entende que está claro e que se tem de ficar acordado. Exatamente porque ele enxerga a escuridão, ele passa a entender algo diferente.

Mas vocês poderiam dizer: “O professor está falando isso, mas e quanto ao cego? O sujeito não enxerga. Como é que ele vai entender que é hora de ele descansar ou a hora de ele ficar acordado?”. Por isso que o deficiente visual tem o que chamamos de livre curso. Ele atrasa o seu ciclo biológico. Hoje, ele vai dormir às 22h, amanhã, às 22h05, depois de amanhã, às 22h10. E é por isso que o deficiente visual tem outros marcadores biológicos, como o horário do almoço, o horário de acordar, o exercício físico sempre no mesmo horário. Ele toma a informação social para tentar se manter basicamente ritmado. Então, para o deficiente visual, isso é fundamental.

E para o nosso organismo, que somos as pessoas que enxergam, a claridade e a escuridão passam a ser, então, o momento em que o meu organismo percebe que é dia. A partir daí, o organismo vai inibir a melatonina, que é um hormônio indutor do sono, e me manter acordado. Também na hora que o meu organismo entende que é noite, ele começa a fazer uma grande secreção ou liberação de melatonina e tenho de dormir nesse momento. Então, enfrentar esse momento de escuridão como um grande momento acordado é algo a que meu organismo resiste muito. O meu organismo entende que é uma grande dificuldade ficar acordado na hora em que eu deveria estar dormindo. E é justamente por essa dificuldade que, nesses momentos, ele altera muito todo o nosso comportamento e alguns ritmos ficam prejudicados. Exemplo: há o ritmo da melatonina que, na madrugada, é muito alto. Há a curva da temperatura corporal, que vou mostrar daqui a pouco, na qual ela diminui, abaixa. Não estou falando da temperatura periférica, mas da temperatura do sistema nervoso central que fica muito baixa. Da mesma forma, o meu alerta fica prejudicado. Tenho um alerta menor e o meu tempo de reação na hora que vou frear um carro, na hora que tenho que tomar uma decisão, é mais demorado, ou seja, processo isso de uma maneira diferente.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

E há vários ritmos biológicos que vão se alterar com a claridade e com a escuridão, e dependendo da hora do dia, se é manhã, tarde ou noite, pode haver ritmos diferentes. Pode haver, por exemplo, o ritmo do hormônio melatonina, que é o ritmo da escuridão, que é o ritmo da noite. Da mesma forma, o cortisol, que vem justamente nesse horário que antecedeu um pouco o nosso acordar, que é para nos preparar para o dia. Da mesma forma, a temperatura corporal central, que vou mostrar posteriormente: ela está elevada durante o dia e diminui durante a noite. E alguns picos de IGH que temos justamente no período da madrugada.

Com isso, o nosso maior marcador biológico, que é a claridade e a escuridão, o *Zeitgeber* do alemão, altera a nossa curva da temperatura corporal para aquele gráfico. Ou seja, didaticamente, a nossa temperatura corporal funciona com uma diminuição muito grande no período da noite. A partir das 22h ela começa a diminuir. Aumenta a partir das 6h da manhã, com um pico por volta de 12h. Logo depois das 12h até às 14h ela vai reduzir. E é por isso que vem aquela sonolência, aquela necessidade do nosso cochilo depois do almoço, a *siesta*. E é uma pena não termos o hábito da *siesta*, porque seria muito bom. A temperatura cai nesse momento, volta a subir depois, ao final da tarde, e tem o pico por volta das 18h às 22h, e vai diminuir depois, progressivamente, até as 4h30 da manhã. Então, se os senhores observarem – e a partir daí esse gráfico se torna muito importante – a diminuição da temperatura corporal na madrugada e logo depois do almoço são grandes marcadores de acidente. Ou seja, é justamente porque a curva da temperatura corporal diminui e há um aumento da secreção de melatonina que o organismo entende que é um momento de descansar e não de trabalhar. E várias consequências de acidentes estão relacionadas a isso.

Também a melatonina é inversamente proporcional à curva da temperatura corporal. Quanto mais baixa a curva da temperatura corporal, maior vai ser a minha secreção de melatonina, maior vai ser a minha sonolência. No entanto, luz também inibe melatonina, ou seja, luz faz que a melatonina pare de ser secretada. O exemplo é daquelas pessoas que já trabalharam à noite e que podem estar aqui e entendem que às 4h30, 5h30min, 6h estão com muito sono e que gostariam muito de dormir. E, na hora que vão embora para casa, não têm mais sono, porque viram luz, e a luz inibe a melatonina, não se consegue descansar no momento em que se deveria estar descansando. Com isso, outros ritmos também se alteram ao longo do dia: o fluxo cardíaco, o débito cardíaco, o tônus vascular.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Todos esses ciclos são diferentes. Se eu aferir a minha pressão pela manhã, à tarde ou à noite, com certeza o resultado que vou ter será diferente. Ou seja, há uma variação de todas essas grandezas dependendo do horário em que estou aferindo. Da mesma forma, o fluxo aéreo e a frequência cardíaca também são diferentes durante esse período. Do mesmo modo, na parte de aprendizado e cognição, tem-se uma variação muito grande ao longo das 24 horas. Por exemplo: o humor. O meu humor pela manhã, à tarde e à noite vai variar. É por isso que para uma pessoa que trabalha no período noturno, ao sair do turno de trabalho, será uma péssima estratégia do gestor desse funcionário chamá-lo para uma boa conversa na hora final do turno de trabalho, porque é um momento em que ele está com débito de sono, privado de sono e num mau humor incrível. Ter uma conversa, dependendo do nível, nesses momentos, pode agravar uma situação em vez de motivar e tentar trazer esse sujeito para trabalhar a seu lado.

E as valências físicas, que os esportistas, os atletas usam muito, também vão variar. Vocês nunca viram e nunca perceberam um recorde mundial de uma maratona ser batido cedo, pela manhã. Os recordes mundiais em maratonas e em provas longas sempre são superados no final da tarde e início da noite.

Existe uma correlação muito grande entre esses ritmos – todos de que falei – e a claridade e a escuridão em conjunto com a curva da minha temperatura corporal. E, aí, começamos a entender que a noite ou a escuridão me informam que tenho de descansar e a claridade me informa que tenho de trabalhar, porque drenamos nosso padrão de sono para o horário noturno. Ou seja, o nosso organismo não seria tão louco de nos mandar dormir 1/3 da vida num momento específico. Ou seja: por que vamos justamente dormir no período escuro, e por que isso ocorre com o nosso organismo? Na verdade, é justamente esse balanço da claridade e da escuridão que vai alterar todo o nosso processo hormonal para que possamos induzir o sono ou ficarmos acordados. Com isso, à medida que vou passando da claridade à escuridão, aumento a secreção de melatonina e começo a indicar o momento de dormir.

Aqui, no Plenário, provavelmente, temos algumas pessoas que devem ter filhos novos, crianças e bebês. A maior dica para você seria: a criança e o bebê querem dormir durante o dia. Sem problema nenhum, mas deixe a cortina aberta, porque, na hora em que o bebê entende que há claridade, ele dorme de dia, mas a claridade, na medida em que o tempo vai passando, vai induzir o seu bebê a sempre ter um sono mais monofásico no período escuro, porque ele vai diminuir o tempo de sono durante a claridade. Se você fechar o quarto, deixar tudo fechado, ele vai entender que é noite; aí, quem não vai dormir à

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

noite é você, que terá de ficar acordado com ele. Então, é muito importante entender que essa claridade nos drena, nos organiza para que possamos ficar acordados. E esse ciclo sono/vigília vai balanceando, vai se organizando para que possamos ter uma boa fase de sono.

Mas o que é dormir? Alguém falou: “Vocês vão dormir e isso é muito importante para o organismo de vocês”. Quando vamos dar uma aula, o que mais nos deixa tristes é ouvir de alguém: “Acho que dormir é uma perda de tempo danada, eu gostaria de dormir menos”. E tentamos explicar por que dormimos. No momento em que estamos dormindo, passamos por algumas fases do sono. Essas fases estão mais ou menos refletidas no *slide* – as fases 3 e 4 são uma única fase na nova classificação do sono. É mais ou menos assim: dormimos 5% da noite na fase 1 do sono; é a fase em que você põe a cabeça no travesseiro, mas ainda escuta lá fora um ônibus passando na rua, alguém conversando na cozinha; você ainda tem a sensação de que há algo acontecendo em sua casa. É uma fase muito curta, na qual se tem pouca percepção do que está acontecendo do outro lado. Então, entra o sono 2, fase em que ficamos de 45% a 55% de uma noite; no entanto, ele é mais um sono de ligação; é dele que vou para o sono profundo e é dele que vou para o sono REM. Até agora não conseguimos descobrir quais são as outras vantagens do sono 2. Talvez não saibamos ainda mensurar sua qualidade, mas hoje, para nós, ele é um sono de ligação. E então vem o sono Delta, o sono que tem aquelas ondas grandes que vocês estão vendo no quadro, que é o sono 3. É aquele sono em que a pessoa está dormindo e fala: “Ei, José, acorda!”, e o José está lá, roncando, e não acorda de jeito nenhum. É o sono em que a pessoa está dormindo, você a cutuca e ela não acorda; é um sono muito profundo. E por que esse sono é importante? Ele é importante porque é nessa fase do sono que libero o GH, o hormônio do crescimento, e é nessa fase que vou recuperar toda a minha parte muscular e anabólica. É ali que vou fazer a minha anabolização diária para que eu possa recuperar todos os meus processos fisiológicos. Então, ele é muito importante. Você também sonha nessa fase, mas não lembra.

Se o Sebastião estiver sonhando, falo: “Sebastião, está sonhando com o quê?”. Sei que ele deve estar sonhando com o congresso, mas ele vai me dizer que não estava sonhando. Mas vi, porque os olhos dele mexeram durante o período em que ele estava dormindo, e consegui perceber que ele estava sonhando.

E, em seguida, passamos para o sono REM, que vem do inglês *Rapid Eye Moviment*, que são movimentos oculares rápidos. Na verdade, o que ocorre durante essa fase? Desligo a musculatura, fico completamente atônico, não me movimento, a pressão arterial sobe, a frequência cardíaca sobe, e é nessa fase

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

que tenho sonhos vívidos, é nessa fase que faço todo o meu processo de cognição, memória e aprendizado. Então, é nessa fase que vocês vão falar assim: “Nossa, o professor gordinho, Marco Túlio, está dando palestra, falou um tanto de coisa lá, mas não acreditei”. É nessa fase do sono que você vai deletar; como também é nessa fase que você vai memorizar. Ela é muito importante para o aprendizado e para a cognição, como a fase Delta é muito importante para a recuperação física.

Só que essas duas fases são metidas, são chatas. Se você for ao restaurante, hoje, saindo daqui, e tomar uma cerveja, provavelmente você não terá o sono REM hoje à noite. O REM e o Delta são seletivamente inibidos por bebida alcoólica ou por estresse. Por isso que algumas pessoas que estão aqui, mesmo fazendo errado, depois de uma noite em que tomaram cerveja e, às vezes, ainda voltam dirigindo para casa, no dia seguinte alguém fala: “Nossa! Deixamos o Antônio na casa dele?”. Você fala: “Deixamos”. “Nós passamos por tal caminho?”. Você fala: “Passei”. Tem cara de pau que dá a volta em torno do carro para ver se não bateu; não se lembra do que aconteceu na noite anterior, porque a bebida alcoólica inibe, seletivamente, justamente a fase da memória, da cognição e da sua recuperação muscular. Por isso, no dia seguinte, a pessoa está muito mal.

E, além de tudo isso, há um aspecto muito importante: suponhamos que eu vá tirar uma foto de vocês. Esta é a foto do sono. Ou seja, se eu imaginar que, didaticamente, temos ali embaixo oito horas – representando as oito horas do sono – e aqui em cima temos o sono 1, o sono 2, o sono 3, e em verde mais escuro o sono REM, vocês vão entender que, a cada 90 minutos, passamos por todas as fases do sono. De 90 em 90 minutos passamos pelo sono 2, sono 3 e pelo sono REM. E se eu dividir a noite em três partes, vocês vão entender que na parte inicial do sono teremos mais sono Delta, o sono que recupera a parte física. Vocês entenderão que no final da noite teremos mais o sono REM, o sono que recupera a nossa parte de cognição e a da memória.

Vocês começam a entender que ficar sem dormir ou ter débito de sono ou a sua privação é algo muito prejudicial à saúde. Começamos a entender que, se a minha primeira fala foi dormir à noite não é igual a dormir de dia, que dormir de dia tem uma qualidade pior, o trabalhador por turno ou o trabalhador noturno tem um grande prejuízo nessas fases. Ou seja, ele não passa tão bem por essas fases, que são diminuídas, ele dorme menos, e com isso fica mais prejudicado.

E uma grande mentira que inventaram para nós há algum tempo – foi muito mais didático – foi a de que temos de dormir oito horas. Isso não existe. Na verdade, o que existe são pessoas “curto-dormidoras”, que, biologicamente,

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

necessitam dormir menos de seis horas – se dormirem cinco, estão muito bem, não precisam dormir mais –, assim como existem pessoas “longo-dormidoras”, que precisam dormir mais de nove horas e meia, 10 horas, 11 horas, o que não significa que o longo-dormidor seja preguiçoso e que o curto-dormidor seja ansioso. A maioria da população – 70% – é indiferente, são aquelas pessoas que dormem por volta de sete horas, sete horas e 10 minutos. Na década de 1970, dormíamos aproximadamente sete horas e 40 minutos; hoje, a população está dormindo por volta de seis horas e 10 minutos. Não é bom, estamos ficando restritos de sono. A sociedade 24h está fazendo com que o nosso sono seja menor e que tentemos recuperá-lo no final de semana. Estamos dormindo mais no final de semana e dormindo menos durante a semana, o que não é muito bom para o nosso organismo.

Associado a isso, há outro aspecto importante, o que chamamos de cronotipo. Há pessoas que gostam de dormir muito cedo e acordar muito cedo. Acordam numa alegria que dá até dó... Às cinco horas da manhã acordam alegres. Você fala: não, menos, pelo amor de Deus! Mas às oito horas da noite, Patrícia Poeta e William Bonner apresentando o Jornal Nacional, e elas já estão de pijama, prontas para dormir, e às vezes nem esperam o “boa-noite”. Em contrapartida, há aquele que chamamos de vespertino, aquele sujeito que gosta de emendar o Corujão, emendar um filme, dormir mais tarde, e gostaria de acordar às 11 horas, meio-dia, uma hora. Mas a grande maioria da população é indiferente, 70%, e 15% para cada lado. Então, começa-se a entender que o trabalhador por turno e noturno sofre tudo isso. Há o trabalhador “curto-dormidor vespertino”, o “longo-dormidor matutino”; eles fazem parte da nossa sociedade, e esses sujeitos têm que administrar tudo isso no seu horário de trabalho.

Há muito tempo, eu falava muito em palestra o seguinte: por que escalar o sujeito matutino, que gosta de acordar cedo e dormir cedo, numa escala de trabalho à noite? E por que escalar um vespertino numa escala de trabalho que começa manhã cedo? Não tem sentido. Ou seja, biologicamente, isso está errado. E depois, com o tempo – avaliamos mais ou menos 12 mil trabalhadores –, percebemos que o matutino extremo e o vespertino extremo não conseguem trabalhar nem à noite e nem por turno. Essas são as pessoas que abandonam o emprego com um ano de serviço. E a empresa faz todo investimento naquele trabalhador, mas ele não consegue enfrentar extremidades. Por mais que ele seja um matutino ou um vespertino, o horário de trabalho para ele tem de ser durante o dia; esses trabalhadores não conseguem fazer o ciclo do sono dessa maneira.

Também temos um grande problema que são os distúrbios do sono. Não vou entrar em detalhes, mas só para vocês terem ideia, há um dado recente do

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

terceiro levantamento epidemiológico que fizemos na cidade de São Paulo: só de pessoas com apneia – que param de respirar enquanto estão dormindo –, temos 33% da população, e a maioria são homens; pessoas com insônia: 14% da população, a maioria são mulheres – insônia mais em mulheres e apneia mais em homens. Mas, por volta dos 60, 65 anos, isso se iguala: a mulher ronca tanto quanto o homem e tem apneia igual, da mesma forma que o homem também tem a mesma quantidade de insônia que a mulher. E este também é um fator muito importante: como um trabalhador por turno, que já não dorme direito e não tem tempo para dormir, com distúrbio do sono, que não o deixa ter uma qualidade no sono, vai trabalhar à noite ou vai trabalhar por turno? Temos aí outro problema mais grave.

Esse gráfico nos mostra um dado muito importante: dependendo da hora em que você vai dormir, você dorme mais ou você dorme menos. Então, imagine que você vai dormir por volta da meia-noite; você dorme oito horas em média; mas se você for dormir logo depois do almoço, ou se for dormir no horário em que a curva da temperatura corporal está subindo, você não dorme mais do que duas ou três horas. Então, quando tenho uma elevação da curva da temperatura corporal e uma diminuição de melatonina, por mais que eu queira dormir durante o dia, durmo menos. O meu relógio biológico vai fazer com que o meu organismo fique acordado e não vou conseguir recuperar.

Esse é o tema central que eu gostaria de falar para os senhores, ou seja, imaginar esse sujeito que trabalha por turno e noturno ter que descansar de dia, entende-se que esse sujeito que trabalha à noite não consegue ter esse descanso e essa recuperação. Começo entender que a empresa tem de ter uma escala de trabalho muito boa e muito regulada, com tempo de descanso, e entender que essa pessoa que trabalha à noite ou por turnos não é igual à que trabalha durante o dia. Não dá para pensar que na mesma atividade sendo exercida de manhã, à noite ou por turno, o trabalhador não responda da mesma maneira, porque ele não responde biologicamente. Isso é diferente.

Temos dois momentos muito bons para dormir: um é aquele momento das 22h à meia-noite, no qual todos já começam a drenar para o horário de dormir; o outro é aquele logo após o almoço, no qual temos uma queda da temperatura corporal e que nos favorece muito para dormir nesse horário.

Uma boa dica para os trabalhadores noturnos, em geral, é que eles tenham um sono âncora, igual a nós que dormimos à noite para trabalharmos durante o dia; fazemos o maior sono que temos antes de vir para o trabalho. O que esse trabalhador tem de fazer? A mesma coisa, ou seja, se ele pegar serviço às 22h, ele tem de fazer a maior parte do seu sono antes desse horário. Então,

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

não adianta ele dormir às 8h da manhã, das 6h até às 14h, ficar acordado das 14h às 22h e depois mais oito horas de serviço para frente. Esse sujeito chega ao final da sua jornada de trabalho muito cansado. Ele não dá conta de chegar corretamente ao final da jornada.

Uma notícia muito ruim para nós e que está nesse *slide* mostra que temos a faixa etária e o tempo total do nosso sono, seja no sono REM ou no sono Delta, ou no sono não REM, da seguinte maneira: à medida que vamos ficando mais velhos – digo velho depois dos 16 anos – há uma informação muito ruim para nós: tirando orelha, nariz, culote e barriga que aumentam, todo o resto cai e diminui. Então, não adianta. O sono também é assim, ou seja, à medida que vamos ficando mais velhos, vamos dormir menos. O tempo de recuperação que tenho é menor, pois vou ter menos secreção de melatonina, vou ter menos descanso. Então, imaginem que tenho um funcionário que é 10; já tem 30 anos que está comigo. Ele tem cerca de 70, 65, 60 anos. Então, esse sujeito é o sujeito da noite para mim, porque é o sujeito em que tenho confiança, mas esse sujeito já não dorme tanto quanto o outro mais novo, e o tempo de descanso dele é muito menor. Logo, a resistência dessa pessoa para o período noturno é menor ainda.

E temos outro fator: da mesma forma que falei com os senhores, existem aqueles que gostam de acordar cedo e aqueles que gostam de acordar tarde; essa é a curva da temperatura corporal deles. Se os senhores entenderem, o matutino tem uma curva deslocada para a esquerda, ou seja, a curva da temperatura corporal dele antecipa. No vespertino, a curva da temperatura corporal é julgada para a direita; ele retarda. Então, isso é biológico. Vemos até pelo sangue, pelos marcadores genéticos.

É muito importante entendermos as características e as diferenças das pessoas até para podermos imaginar se essa pessoa pode ou não trabalhar à noite ou trabalhar por turno. Nesse momento, entra o nosso grande conflito que é o porquê de estarmos aqui, a tal da sociedade 24 horas. Não há como eu falar para os meus alunos da Escola de Medicina na Universidade Federal de São Paulo que não dá para eles trabalharem à noite. Eles me chamariam de louco e me perguntariam: como vamos deixar o hospital vazio aqui? Vou falar para o bombeiro não trabalhar à noite? Vou falar para o padeiro não trabalhar à noite? Vou falar para o policial não trabalhar à noite? Então, a ideia é como enfrentar isso. Se biologicamente sei que meu organismo não responde e que é pior à noite do que de dia, como enfrentar essa sociedade 24 horas em que necessito desses trabalhos nesse horário?

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Outro problema que temos é como equilibrar a balança da família com a balança do trabalho, porque esse trabalhador que faz atividade noturna não tem tempo para a família. Na hora que ele chega em casa é a hora que o filho vai à escola; na hora que a mulher foi trabalhar, eles não se encontram. Nesse caso, temos um problema seriíssimo dentro da família, que é equilibrar todo esse procedimento. No momento em que entendermos que trabalho, família e descanso são fundamentais, começaremos a ter um princípio básico de alinhamento para conversarmos e podermos indagar: como vou pensar numa ação judicial? Como vou julgar essa ação judicial, como vou pensar em tudo isso entendendo que o sujeito que trabalha por turno ou no noturno é totalmente diferente daquele que trabalha durante o dia? A resposta biológica dele é diferente. Como entendê-lo juntamente com a família e o tempo de descanso?

Tudo isso que os senhores estão vendo agora são consequências ruins para a vida dele, ou seja, a parte de julgamento, percepção, decisão, memória, tempo de reação, concentração, atenção, humor, relação com o grupo, motivação, vigilância e desempenho. Esses trabalhadores, que estão com débito ou privados de sono, estão com todos esses fatores prejudicados e a resposta deles é diferente. Temos um fator ainda pior, pois, à medida que fico privado e restrito de sono, fico mais tempo exposto à alimentação, como mais, altero toda a minha parte metabólica, os hormônios grelina, leptina, e a minha tendência, lá na frente – porque não vou explicar toda aquela via –, é engordar.

Os nossos dados estão mostrando que, em mais de 12 mil pessoas avaliadas, no primeiro ano de jornada de trabalho, esse trabalhador que trabalha à noite ou por turnos engorda entre cinco quilos e meio a seis só no primeiro ano, e posteriormente, a cada ano que vai passando, ele engorda entre 800 gramas ou um quilo e 200 gramas. Ou seja, a partir do momento em que ele começa a ter mais oferta de alimentos, ele fica restrito do sono, não dorme e não se restabelece; toda a sua parte hormonal metabólica fica alterada. Alguns autores até falam para não comerem nada no período noturno. Almoce, jante, faça tudo como uma pessoa que trabalha de dia, e à noite coma, no máximo, um lanche muito leve, porque o seu organismo não entende que aquele horário é o horário de metabolizar qualquer tipo de alimento, o que provoca todo esse aumento de peso na população.

Na verdade, dois dos nossos estudos – neste caso foram experimentos feitos com ratos e outros com seres humanos – refletem que pessoas restritas ou privadas de sono perdem, diminuem a massa muscular; têm atrofia muscular e substituem músculo por gordura. Estou falando para os senhores que o trabalhador por turno diminui massa muscular e começa a ficar mais fraco. Nesse

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

caso, temos de entender que esse trabalhador por turno, que trabalha à noite, precisa, às vezes, pisar no freio, às vezes precisa ter um reflexo, uma atenção, uma concentração; talvez na parte muscular ele também não vai responder, além de não responder pela parte cognitiva de atenção, reflexo e reação, porque a parte muscular dele está pior. Ele começa a desenvolver mais doenças, a ter mais fraturas e mais tensão.

Outro efeito crônico da privação de sono – já temos uma monografia da Organização Mundial de Saúde mostrando – é a baixa do sistema imunológico. Pessoas que trabalham à noite ou por turnos, quando restritas ou privadas de sono, ficam com o sistema imunológico pior; elas ficam mais doentes, com mais tempo de afastamento. Existe nessa monografia da Organização Mundial de Saúde relato de pessoas que trabalham à noite e, depois que se aposentam mais à frente, estão com maior incidência e frequência de câncer. Pessoas que já se aposentaram e que não estão mais trabalhando, pois a vida delas foi trabalhar por turno e noturno, estão apresentando maior incidência de câncer e não sabemos por que, não sabemos mesmo ainda por quê. Há algumas hipóteses. A maior delas que existe até agora é talvez a hipótese de que a falta de melatonina, ou seja, justamente porque ele não tem uma secreção tão grande de melatonina no horário da secreção, pois está acordado, possa refletir lá na frente. É uma hipótese, mas que eles estão tendo uma baixa do sistema imunológico e, no futuro, terão doenças mais sérias, não há dúvida.

Existe uma relação muito interessante que é: quanto maior tempo acordado eu tiver, maior será minha fadiga, maior será a minha sonolência, ou seja, na medida em que fico mais tempo acordado, tenho maior sonolência e diminuição do reflexo, atenção e concentração. Começo a entender que essas pessoas que trabalham à noite, esses trabalhadores, precisam de uma atenção especial. Sempre brinco com os médicos e digo que se eu chegar à noite para uma operação de neurocirurgia e os senhores precisarem abrir a minha cabeça, se o sujeito estiver saindo do plantão não deixem que ele me pegue, esperem o novo chegar. Mas se o novo estiver também vindo de outro plantão, não adianta, porque os senhores emendam um plantão com o outro, e, nesse caso, operam qualquer um e aí vamos ver como está.

Temos momentos de risco para quem trabalha à noite, que são aqueles momentos diretamente levantados com a baixa da temperatura corporal e com o aumento da secreção de melatonina. Ou seja, na madrugada, por volta das quatro horas, é um momento de risco; logo após o almoço é outro momento de risco. Então, quanto mais baixa for a temperatura corporal, maior é o momento de risco que tenho. Esse *slide* mostra um dado interessante, pois, na medida

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

em que vou girando meu turno de trabalho, o risco de acidente é maior. Então, quando trabalhamos durante o dia, entendemos que o risco para o acidente é um, porque é o risco normal; quando ele trabalha à tarde, aumenta em 18,13% o risco de um acidente; quando ele vai para a noite, aumenta em 30,4% o risco de um acidente.

Com isso, começo a entender que trabalhar de manhã, à tarde e à noite é diferente, imaginem se emendar quatro, cinco dias de trabalho noturno direto. Então, entendo que no trabalho noturno há um risco maior; trabalhando vários dias à noite seguidos o risco aumenta muito mais, mais de 36%. No quarto dia de jornada de trabalho noturno tenho um risco 36% maior de acidente quando comparado ao primeiro dia de trabalho noturno.

Começamos a entender um dado muito interessante: a partir da segunda hora de trabalho, o risco para todos nós, é lógico, vai aumentando, mas a partir da nona hora de trabalho, que está nesse gráfico e nesse comentário que vem abaixo, o risco de um acidente aumenta; a partir da décima segunda hora de trabalho ele duplica, e se eu fizer 14 horas de trabalho ele triplica. Então, quando se imagina aquelas jornadas de trabalho de, por exemplo, 12x36, hora extra nessa jornada de trabalho, nunca; não dá. Esse esquema de jornada de trabalho que os caminhoneiros estão tentando fazer agora, indo lá para modificar a nova legislação – que é muito boa essa legislação que entrou –, pensar que eles querem trabalhar mais tempo é um absurdo, ou seja, entender que essas pessoas que trabalham mais de 12 horas têm um risco aumentado para o acidente é muito grave. Então, nove horas aumenta, 12 duplica e 14 triplica. Isso, em horas de trabalho.

O outro *slide* mostra um dado muito interessante: 19 horas acordado, que é esse dado, é como se estivéssemos bêbados para dirigir um carro, ou seja, o Paul, em Stanford, fez esse estudo e mostrou que ficar 19 horas acordado é como se uma pessoa de 90 quilos tomasse seis copos de cerveja ou três taças de vinho. Se ele ficar aqui 23 ou 24 horas acordado, ele terá tomado 12 copos de cerveja ou seis copos de vinho. Então, esse dado nos mostra o seguinte: mais de 19 horas acordado é um risco enorme para o acidente. Imaginem se eu estiver 19 horas acordado, mais de nove horas trabalhando ou 12 horas, porque o risco duplicou na madrugada, às 4h30min, a bomba estará pronta para explodir. Ou seja, é Jesus Cristo quem desce muito aqui na Terra e cuida de nós, porque está tudo pronto para acontecer.

Se os senhores observarem as estatísticas, é nesse horário, de madrugada, às 4h30min, que temos mais acidentes e vou lhes mostrar. Se eu estiver a mais de 12 horas acordado, mais de 12 horas de jornada de trabalho, mais de

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

19 horas acordado e, na madrugada, estiver fazendo tudo pronto, deixarei tudo organizado para que eu tenha um acidente e organize esse acidente. A partir da hora que tenho uma junção desse trabalho, começo a entender que posso estar induzindo a uma fadiga, ou seja, posso estar induzindo uma pessoa a dormir e a ter todo um processo de cansaço.

O primeiro aspecto que temos de entender são os fatores da operação, ou seja, os fatores ligados à empresa, que são: a logística, a carga de trabalho, o ambiente de trabalho e a minha fadiga que começa a aumentar. Tenho de entender que tenho sistemas de escalas de trabalho. Como essa empresa funciona? Como é a sua escala de trabalho? Qual é o período? Qual é a duração? Qual é a rotação? Qual é o intervalo entre as jornadas e as folgas? Essa fadiga ou esse aspecto do trabalhador começa a aumentar.

Dessa forma, entro com um aspecto importante que são os fatores do trabalhador. Como essa pessoa entende? Ela tem distúrbio do sono? Ela tem outra doença qualquer? Como é o seu aspecto de saúde? Como é o seu ambiente familiar? Como é o estilo de vida dessa pessoa? Quando junto, e tudo isso não se casa, estou aumentando muito o aspecto da fadiga. Então, tenho de começar a atender que a fadiga aumenta e que devo traçar estratégias para minimizá-la. E preciso pensar no desempenho desse trabalhador, em como ele vai trabalhar na empresa, em vigilância sustentada, memória, tempo de reação, tomada de decisão e sensibilização. Também tenho de pensar na saúde desse trabalhador. Não quero que ele venha a ter câncer no futuro, que diminua o seu sistema imunológico, que tenha risco, porque trabalha mais de nove ou 12 horas por dia.

A escala de trabalho tem mais de quatro dias consecutivos de jornada noturna, e ele não tem tempo para descansar em sua casa, porque há muita gente em sua família e, durante o período em que está em casa, não descansa. Tenho de entender que tudo isso vai se somar ao desempenho operacional, que, infelizmente, é o que a empresa quer. Se esse indivíduo não deu lucro, que desculpe, será mandado embora, infelizmente. E não é o que queremos. No entanto, os empresários, as pessoas que estão do outro lado, estão medindo o quanto de dinheiro ele está gastando. E isso não é o que estamos abordando; tratamos da saúde das pessoas.

Então, como organizar todos esses interesses? E como devemos tentar fazer com que haja redução de acidente, de absenteísmo e de custo, mas com saúde para esse trabalhador? Ou seja, como vamos entender que esse trabalhador precisa de saúde para dar retorno ao seu patrão? As pessoas devem compreender que a origem da fadiga depende da hora do dia, do acordar, dos fatores relacionados ao trabalho, para que não ocorra um acidente. E quando

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

penso nisso, estou entendendo que a hora do acordar é aquele fator circadiano, homeostático. Tenho de compreender que tudo isso será drenado para o momento de repouso, porque, senão, pode haver um acidente.

Uma das grandes consequências que temos da fadiga é a sensação de isolamento social. Viajei bastante por uma empresa de aviação no Brasil, onde estávamos fazendo um trabalho, e fiquei muito assustado com o relato de uma aeromoça. Ela me disse: “Professor, sabe o que mais me deixa triste?”. Perguntei-lhe: “O quê?”. Ela respondeu: “Nem para os aniversários e casamentos das pessoas de minha casa sou convidada mais. Eles nunca acham que estou em casa e, mesmo nos dias em que estou, não me convidam, porque não me percebem mais em minha casa”. Comecei a observar que o problema desse pessoal era muito mais de sustentação psicológica, porque a família isola essa pessoa, por não entender que ela vai estar com eles, mesmo no seu dia de folga. Temos um menor envolvimento na vida diária, bem como uma dificuldade de organizar as atividades domésticas, o que leva o trabalhador à preocupação de como vai se organizar para ter isso com a família. A sua atenção estará diminuída, será desfocada. E isso vai provocar o quê? Uma possibilidade maior de acidente.

Tenho um aluno de mestrado, o Sílvio. Depois de avaliarmos esses 12 mil trabalhadores, vimos que ter filho menor de seis anos de idade acarreta risco de acidente para o trabalhador por turno. Ou seja, filhos menores de seis anos merecem uma atenção muito grande dos pais. E essa pessoa, quando está em casa para descansar, não descansa, voltando para a empresa muito cansada. Então, o horário de trabalho noturno ou por turno é muito difícil para essas pessoas – há essa resistência. Isto é, observamos que a atenção necessária em casa – e que é muito importante – acaba privando o sujeito do tempo de descanso, e ele volta para a firma cansado. Como consequência de tudo isso, o tempo de reação fica mais lento, há dificuldade de concentração, memória, a comunicação não fica tão clara. Como se manter acordado? E há os erros críticos, que podem lhe trazer um acidente.

Com isso, começamos a entender que todos esses fatores que ligamos vão estar relacionados à possibilidade de um acidente, sejam eles hábitos alimentares incorretos, fadiga, consumo de álcool e, principalmente, o sono e a obesidade. Então – vou falar sobre isso um pouco mais adiante –, há três ou quatro anos, quando entrou no Brasil um medicamento usado para a narcolepsia, que é um distúrbio do sono em que a pessoa tem sonolência excessiva, fiquei muito preocupado que ele caísse nas mãos dos caminhoneiros. Falei: estamos “fritos”, porque eles vão tomar isso e vão ficar acordados. Esse medicamento estava sendo usado na Guerra do Iraque pelos militares americanos para se manterem

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

acordados. Para a minha surpresa, o medicamento foi lançado no Brasil e não fez muito efeito para os caminhoneiros, porque, para a nossa infelicidade, eles estão piores: cheiram cocaína e usam muito *crack*. E esse é um problema bem maior que a droga para mantê-los acordados, ou seja, eles substituíram por algo muito mais pesado a manutenção do ficar acordado. Esse fato nos dá uma tristeza tão grande, porque lutamos para que isso não acontecesse – e hoje, no Brasil, é muito claro como acontece.

Vários organismos mostram o seguinte: o que mais influenciou a maioria dos acidentes foi o fator humano. Então, não foi porque o caminhão estava sem freio, a guilhotina despreparada ou por ter havido uma falta técnica. Não, foi erro humano, falta de atenção. O fator humano está muito mais ligado aos acidentes do que uma questão técnica. Começamos a entender, nesse artigo que publicamos em 2000, quando os meus alunos entrevistaram 400 motoristas de ônibus interestaduais. E o que mais nos assustou foi o seguinte: tínhamos a seguinte pergunta no questionário: “Você cochila ou dorme enquanto está dirigindo?”. 16% dos motoristas interestaduais, que vão de um Estado para outro, disseram: “Durmo uma média de oito cochilos por viagem”. Eles assumiram que dormiam. A próxima pergunta era diferente: “Sr. André, o senhor dorme?”. “Eu não durmo, mas o Hélio dorme; ele me falou”. 56% dos motoristas falaram que não dormiam, mas o colega dormia. E 16% falaram: “Durmo oito cochilos por viagem”. Aí você começa a entender que Jesus veio mesmo à Terra para nos ajudar.

Levamos esse pessoal ao laboratório, que foi um segundo estudo e o mestrado do Eduardo, justamente porque esse dado nos assustou. Fizemos polissonografia – olhamos tudo nesses motoristas –, fizemos um teste de manutenção de vigília e vimos que não eram nem 16% nem 56%; eram 48%. 48% dos motoristas estavam cansados no momento em que dirigiam. Fomos tentar entender o porquê disso. Chama-se escala de trabalho, falta de folga na jornada de trabalho dessas pessoas. Começamos a intervir numa empresa de ônibus que tinha uma média de 3,6 mortes a cada 100 mil quilômetros, porque os ônibus dela andavam na pior rota. Depois de organizar a escala de trabalho e tratar os distúrbios do sono, foi para 0,6. Isso significou, sem pensar em hora extra, em ônibus extra ou em feriado, o que aumenta o fluxo de ônibus numa rotina normal, 32 mortes a menos por ano nessa empresa. Para muita gente pode ser um número, mas para outros isso pesa. Sabem por quê? Porque foi o parente deles que morreu. No Brasil, só pegamos uma causa no momento em que é um parente nosso que morre, quando é alguém perto de nós, de quem gostamos tanto.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Trabalho com alguns atletas paraolímpicos, então vou falar com muita tranquilidade, posso dar esse exemplo. Já os trato de uma forma muito comum, como é a nossa vida. Muita gente dá atenção ao deficiente só porque tem um deficiente em casa, mas aqueles que nunca o tiveram e nunca estiveram perto disso o tratam com uma distância enorme. Ver um sujeito esticado no chão, como vi aqui, em Brasília, segunda-feira, quando voltava para São Paulo – o helicóptero da polícia rodoviária estava descendo, e o lençol estava esticado –, é mais um número. É um número para nós, mas para a família, não. É muito triste começarmos a observar isso.

Esse outro estudo, sobre o qual falei, mostra que esses trabalhadores diminuem a massa magra, perdem músculo na medida em que ficam restritos ou privados de sono e que 26% dos caminhoneiros estão com sono ou sonolência. E aqueles com sonolência têm mais história de acidentes. Da mesma forma, esse outro estudo mostra que 13,6% dos caminhoneiros são deprimidos, são pessoas que estão longe da família, que usam drogas. Isso é muito ruim, pois eles transportam o Brasil, que é basicamente rodoviário.

Venho da cidade de Itaúna, Minas Gerais, onde há muito minério de ferro, siderurgia, fundição. Lá as pessoas brincam, dizendo: “Você quer saber como o país está? Olhe a quantidade de caminhões nas estradas. Se houver muitos, o país está bem; se forem poucos, o país não está bem”. Então, percebe-se o quanto essas pessoas que estão aqui são desprestigiadas. Há 10 anos estou na Câmara Temática de Saúde e Meio Ambiente no Trânsito do Contran. Há uns três ou quatro anos, na nova resolução, verificamos a necessidade de se avaliar os distúrbios do sono dos motoristas. Isso foi muito bom, um passo enorme. Mas qual é o nosso problema hoje? Os médicos que avaliam os motoristas não conhecem o sono. Aqueles médicos que fazem toda a parte de avaliação para renovação da CNH não têm um bom conhecimento de sono e, portanto, não se consegue aplicar essa nova legislação. A legislação é boa; o que não temos é a sua aplicação. Isso é muito triste para nós, que ficamos quase quatro anos discutindo essa questão.

Na abertura do Jornal Nacional, William Bonner diz: “Agora é obrigatório se fazer a avaliação dos distúrbios do sono dos motoristas”. É mentira. No momento em que falou aquilo, acabou com a lei. Sabem por quê? Na verdade, não é obrigatório. Ele vai passar por uma avaliação do médico para renovação da CNH. Se ele achar que é preciso, porque o sujeito está gordo, por ter uma abertura da boca pequena – índice de Mallampati –, a circunferência do quadril muito grande ou a pressão arterial alterada, aí, sim, ele seria encaminhado. Nesse caso, ainda teria o prazo de seis meses a um ano para fazer o exame na

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

rede SUS, porque não temos no Brasil todo. Então, ficamos discutindo por quatro anos sobre como, devagar, poder implantar. Isso morreu numa abertura do Jornal Nacional, o que foi muito triste. Ou seja, a opinião pública muda completamente a favor de algo que ficamos pensando durante muitos anos em como fazer.

Eu trouxe esse estudo para mostrar a vocês. Quando falei que entrei numa empresa aérea e fui ver os pilotos, pegamos 15 mil horas da caixa preta dos aviões para estudar a hora de voo deles. Existe um programa chamado *FOQA*, o qual analisa os erros dos pilotos, que vão até cinco. Tomamos só os erros mais graves: os de números três, quatro e cinco. Essa tabelinha nos mostra que, no período da madrugada, que é aquele entre 0h e 6h da manhã, os pilotos cometem os erros três, quatro e cinco, 46% a mais do que nos outros horários. Ou seja, na madrugada, os pilotos de avião têm 46% mais erros que aqueles que trabalham durante o dia. Quando vou dar uma palestra para eles, brinco, dizendo: não é porque vocês estão perto de Jesus Cristo lá em cima que são diferentes do caminhoneiro, que está lá embaixo. Vocês erram tanto quanto eles ou até mais; a sorte é terem o tal do piloto automático, que ajuda muito nisso.

Estamos tentando mostrar que isso ocorre em toda profissão. Ou seja, é preciso entender que, ao trabalhar à noite ou por turno, todos sofrem o mesmo tanto, e corremos o mesmo risco em todos os lugares, seja no hospital, na decisão errada de um policial no momento de dar um tiro, de um caminhoneiro ou de um piloto de avião. Isso é para todos.

As nossas estatísticas são muito ruins. Tivemos, no ano de 2004, um milhão e 24 mil pessoas morrendo; em 2010, esse número aumentou para um milhão e 137 mil. Atualmente, 52 mil pessoas morrem por homicídio: alguém matou alguém. Esse número é muito alto. Em relação a acidentes de automóvel, 43 mil, 908 pessoas morreram em 2010 por acidente de veículo. Falem de uma guerra em que morreram tantas pessoas quanto no Brasil por acidente. Ou seja, temos uma relação de acidentes que ficou banalizada. Dar tiro no outro e morrer de acidente de carro é algo que se tornou normal. Ou seja, banalizamos esse tipo de coisa, e não dá para ser banal. Tenho que entender que isso é muito grave. Não dá para entender que aparecer na televisão um sujeito com uma metralhadora lá no morro “x”, ou entender que um acidente de trânsito, que ocorreu ali, onde morreram 10, 15, 20, seja normal, porque não é normal. E começamos a entender que de 17% a 19% dos acidentes ocorrem porque alguém dormiu ao volante. Ou seja, de 17% a 19% daqueles 43 mil morreram, o que representou quase oito mil pessoas por ano, porque dormiram ao volante, algo que poderia ser evitado.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Ou seja, não estamos falando de algo inesperado, estamos falando que se o sujeito tivesse parado, dormido ou descansado antes dessa viagem ele não teria morrido ou matado outras pessoas. Isso representa 22 óbitos que temos por dia. Então, 0,9 óbitos por hora. É muita gente. Ou seja, temos quase que um *Boeing* caindo nas estradas brasileiras a cada três dias. Só que morreram 10 no Sul, 10 em Minas Gerais, não sei onde. Morreram pulverizados, não morreram juntos, por isso não damos atenção, e, por isso, não chama tanto a atenção.

Temos várias entrevistas que aparecem nos jornais mostrando essa relação do acidente, mas também mostrando o quanto se gasta com esses acidentes, a cifra milionária que esse acidente traz e o quanto poderia ser economizado. Vou mostrar um dado para vocês, que é da professora Cláudia Moreno, para vocês ficarem um pouco assustados. Este é um relóginho – e hoje temos relógios mais novos que este – que marca, para mim, o tempo que fico acordado e o tempo que estou dormindo. Então, ponho no braço dessa pessoa; essa pessoa fica com esse relóginho aí um mês, 15 dias. A Cláudia colocou esse relóginho em um motorista que tinha um horário regular de trabalho. Cada linha dessas é um dia. Embaixo, consta a hora do dia e da noite. Então, onde está vermelho é o horário que ele está dormindo. Então, se vocês observarem esse motorista, com horário regular, ele sempre está dormindo num horário muito próximo da madrugada e à noite. E está perfeito. Esse motorista tem um gráfico regular, sendo que no dia 20 ele dormiu um pouco mais tarde, porque era sábado para domingo. No mesmo dia, colocou-se outro relógio num braço de um motorista irregular, que fazia transporte na rodovia. Vamos ver o gráfico desse sujeito. Colocou o actígrafo nele no dia 15 de fevereiro de 2000, às 7h. Ele ficou acordado até logo depois do almoço, dormiu depois do almoço, ficou acordado até por volta de meia noite e meia, dormiu de novo e acordou às 7h para levar uma carga para o Nordeste. Vamos fazer uma conta comigo: dia 16.12, às 7h, ele saiu para o Nordeste; ele ficou acordado o resto dos dias 16, 17, 18 e 19, com um cochilo maior logo depois do almoço, mas veio dormir mesmo só dia 20. E esse sujeito estava passando por nós na estrada – você ao lado dele, e a sua família no carro ao lado. E esse sujeito já estava há três ou quatro dias acordado dirigindo um caminhão, do seu lado, junto à sua família, e ainda dando buzina para um ônibus ao lado.

O que faremos? Ou seja, qual é a nossa ação frente a uma situação dessas? Não dá para deixar um sujeito desse acordado tanto tempo e dirigindo tanto tempo. Então, aquela legislação passa a ser algo fundamental para nós, porque entendemos que essa relação de queda da temperatura corporal, tempo acordado, tempo de direção, para nós é fundamental, o risco é muito grande, e entendemos que quanto mais tempo ele tiver acordado mais lapsos ele terá.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Este gráfico nos mostra o seguinte: se eu dormir oito horas, na medida em que vou ficando acordado, a possibilidade de errar aumenta. Se eu dormir só seis horas – diminuir em duas horas o tempo que durmo –, erro mais. Se eu diminuir para quatro horas o tempo que durmo, erro muito mais. Se eu não dormir nada, já começo errando. Ou seja, sempre erro mais. A minha atenção e reflexo de concentração estão muito prejudicados. Pode-se falar: “Bobagem, não acontece tanto acidente assim não”. Está bem. Então, vejam este gráfico. Este gráfico representa os grandes acidentes no mundo. Exxon Valdez, Chernobyl, Three Mile Island. Observem a hora que eles aconteceram: na hora em que a curva da temperatura corporal estava lá em baixo – na madrugada. Grandes acidentes sempre acontecem na madrugada e no horário em que a curva da temperatura corporal está baixa.

Exxon Valdez é um exemplo: o sujeito que estava conduzindo o navio estava cansado, com fadiga excessiva e excesso de jornada na escala de trabalho. Da mesma forma, Chernobyl, que é um caso muito antigo, mostrando que não houve renúncia de uma equipe para outra e eles tinham desligado todo o sistema de segurança da usina para poder produzir mais, e eles não viram que tinham que encerrar a produção porque tinha aumentado a carga de trabalho da usina, e a usina explodiu. A Challenger, da mesma forma: os engenheiros que estavam ocupados na organização do lançamento não viram que existia uma informação para que eles não lançassem a nave, e eles estavam cansados, tinham dormido menos de duas horas. Aquele é um acidente aéreo onde o piloto dormiu três horas durante o voo e, na hora de aterrissar, estava meio zozzo – o que chamamos de inércia de sono –, cansado, e na caixa preta tinha o registro do ronco do piloto dormindo.

Então, uma coisa muito importante para entendermos: cansaço mata. Então, os senhores – pelo amor de Deus –, que vão julgar, que vão fazer petições, que vão entender e vão nos ajudar a regular tudo isso, por favor, olhem com mais cautela esse lado biológico; entendam que nesse lado biológico há momentos que induzem a fadiga e momentos que induzem ao alerta, e ações que tenho que trabalhar de forma com que possamos reduzir tudo isso. Se eu não entender que essas ações têm que ser preditivas, ou seja, que tenho de prever que isso possa acontecer, não começaremos a ir para frente. Tenho que antecipar tudo isso, e entender que sono, fadiga, sonolência excessiva e ritmo biológico influenciarão, sim, mas principalmente a minha escala de trabalho e o tempo que descanso em casa. Aquelas medições antigas, nas décadas de 1970, 1980 e 1990, que não levavam em consideração o fator humano, hoje têm que levar. Temos que entender que o fator humano é algo muito importante na hora de se analisar o acidente.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

A figura mostra que para os trabalhadores que têm uma escala de trabalho mais adequada, na qual o ritmo de trabalho é mais adequado, quando ocorre um acidente, a gravidade do acidente é menor. Quando o trabalhador tem uma escala muito apertada e não descansa, o custo do acidente é altíssimo. Quando ele tem uma escala de trabalho boa, com intervalos e folgas – que há tempo para o descanso –, o custo para o acidente é muito mais baixo. Essa é a melhor forma de convencer o patrão, pois é quem banca esse trabalhador. O grande problema é que fadiga não é mensurada ali – traçar uma fita métrica e falar quanto você tem. É muito difícil. Então, há causas que temos que entender que são políticas ineficazes, só medir hora de trabalho. Temos que entender as evidências científicas e a segurança. Como vamos organizar tudo isso, e, a partir de agora, organizar o fator humano: olhar para o fator humano.

Então, eu gostaria muito de provocar, porque talvez possamos conversar na hora em que estivermos em debate, assim: da mesma forma que acho que a empresa é muito responsável pelo acidente, se ela tiver uma escala de trabalho ruim, eu também acho que aquele trabalhador que foi para casa e voltou para trabalhar sem descansar também é corresponsável pelo acidente. Por quê? Porque a empresa não tem controle desse sujeito na casa dele. Ou seja, a empresa não tem como fazer um controle se esse sujeito descansou ou não descansou. Está certo? Então, o que temos que entender é que temos que predizer isso conforme as alternativas. Tanto pode ser responsável a empresa, que tem uma escala de trabalho muito ruim ou condições de trabalho muito ruins, como também pode ser responsável aquele piloto, aquele motorista, aquele médico, aquele policial, seja quem for, que na hora de descanso estava em outro emprego. Está certo? Que na hora de descanso estava lá fazendo outras coisas e voltou para trabalhar sem descansar. Isso não pode acontecer. Ele é tão problemático quanto a empresa.

Ou seja, temos que ter um programa dentro de cada empresa para prevenir a fadiga. Temos que pensar em um programa de gestão e conscientizar a responsabilidade compartilhada. Se tiver um acidente em que o sujeito não descansou, ele também é corresponsável. Temos que pensar no gerenciamento desse risco, e como fazer. As pessoas podem falar que é muito difícil. Não é. Já fazemos isso. Várias empresas utilizam e há um grande benefício. O grande problema é a pessoa querer fazer, querer atuar.

Um dado – para encerrarmos, porque meu tempo já acabou – revela que existe uma lei do imposto de renda, para as empresas que querem investir na saúde do trabalhador, que, se elas atuam junto a empresas filantrópicas, universidades federais ou organismos, reconhecidamente, podem abater até 2% do lucro

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

operacional no investimento na saúde dos trabalhadores. Às vezes eles fazem tudo isso que estamos falando sem gastar um centavo, porque podem abater no imposto de renda. Temos erros muito comuns, está certo que eles não têm uma política eficaz, que é a de não ter uma ação para que possamos entender. No entanto, não é só olhar a quantidade de horas que a pessoa trabalhou. Está certo? Temos de entender isso de uma forma maior, pensando no fator humano, onde o tempo não seja o fator único.

Precisamos entender o tempo de descanso dessas pessoas. Mais que quatro dias noturnos trabalhando direto, o risco para o acidente aumenta muito. Então, escalas de trabalho com mais de quatro dias à noite são muito ruins. Escala de trabalho que não favoreça manhã, tarde e noite também é muito ruim. Se tenho uma escala em que a pessoa trabalha à noite, depois trabalha à tarde e depois vai para a manhã, isso é péssimo – meu relógio biológico está ao contrário.

Então, tenho formas de avaliar a escala de trabalho, para que possamos dar toda essa sustentabilidade e fazer todo esse processo – não vou entrar em detalhes –, com atenção, para que possamos minimizar todo o risco de acidente. Está bem? No entanto, a política da empresa é fundamental. A empresa tem de ter uma política de redução de fadiga e deixar claro que atesta a importância disso para ela. Temos *softwares* de predição de fadiga. Hoje, várias empresas nos procuram quando vão fazer análise de acidente. Jogamos a escala de trabalho da pessoa nesse *software* e ele mostra exatamente o horário do risco de acidente para aquela empresa. Portanto, fazemos alguns trabalhos que são muito importantes.

Então, finalizando esse processo, vou mostrar para vocês o seguinte: houve uma solicitação do Ministério Público do Trabalho para que fizéssemos uma comparação entre a escala 12x36 de uma empresa de ônibus. Mas eles não queriam ver os motoristas, e sim o pessoal que trabalhava na mecânica e na venda de passagens. Quando veio essa solicitação do Ministério Público, falei: “12x36 é pior”. Pensei e, graças a Deus, não falei. Então, fomos investigar. Aplicamos questionários e toda a metodologia para avaliar, e o primeiro resultado que tivemos foi o de que 12x36 estava melhor que a escala de oito horas por dia. Deveria ter alguma coisa errada, pois no mundo inteiro 12x36 é pior, por que aqui no Brasil será melhor? Repeti o estudo: 12x36 é melhor. Fui à empresa e comecei a entrevistar cada funcionário. Percebi que a pessoa que trabalha oito horas no Brasil, hoje, entra no serviço às 7h, 8h e sai às 17h, dali vai para a escola, para a academia ou outra atividade. Chega em casa a que horas? 23h, meia-noite. Dormiu meia-noite, 1h. Acordou 5h, 6h para começar a

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

trabalhar às 8h. Ou seja, quem trabalha 12x36 tem mais tempo de descanso que aquele que trabalha oito horas diárias. Fiquei impressionado, porque no mundo inteiro era o contrário. Percebi que não poderíamos importar o resultado desse trabalho, porque, culturalmente, nossos trabalhadores, quando chegam ao mercado de trabalho, não estão prontos para trabalhar, ainda estão se qualificando e usam o período noturno para se qualificar e estão chegando mais cansados pela manhã. Esse trabalhador tem filho, tem que cuidar da casa e ainda tem muita coisa para fazer. Isso me assustou, ou seja, não dava para importar um resultado externo para aplicar no Brasil, pensando no aspecto cultural.

Como sei que o meu tempo acabou e, na hora da discussão, podemos conversar um pouco mais, temos vários equipamentos, hoje, como o *caesar mobile*, que é um aplicativo para celular que manda informação sobre a jornada de trabalho da pessoa, até com dicas para ele e para a empresa, se ela está fadigada ou não naquele momento. Também temos um trabalho que estamos realizando com uma plataforma de equilíbrio na hora que o trabalhador vai entrar na escala de trabalho. Vimos que conseguimos detectar 19 horas acordado com o desequilíbrio do trabalhador. Então, se ele sobe naquela plataforma de força e vejo que ele está desequilibrado, no início ou na saída do trabalho, sei que ele não está dormindo em casa e não está descansando, e consigo prever se ele tem risco para o acidente ou não. E, da mesma forma, estamos fazendo várias outras intervenções dentro da empresa, para que possamos dar mais oportunidade de vida e reduzir a fadiga dessas pessoas, trazendo mais segurança e melhorando, de uma forma geral, todo esse aspecto da saúde do trabalhador.

Então, gostaria de agradecê-los, pensando que o trabalhador seguro é aquele que tem uma boa escala e boas condições de trabalho, que descansa em casa, mas, principalmente, aquele que tem saúde e dá atenção à família. Nossos maiores resultados só vieram quando chegamos perto da família, que é algo muito importante para esse trabalhador e deve ser olhada com um carinho muito grande, pensando nesse contexto.

FATORES CAUSAIS DOS ACIDENTES E ADOECIMENTO NO SETOR DE TRANSPORTE*

Leandro Duarte de Carvalho**

Inicialmente, gostaria de agradecer a oportunidade, dada especialmente pelo Dr. Sebastião, de fazer a exposição e trazer a debate algumas informações. O tema a mim confiado foi *Fatores Causais dos Acidentes e Adoecimentos no Setor de Transporte*. A ideia é ampliar o debate acerca da saúde e da segurança no trabalho e as causas e consequências que podem advir desses acidentes. Esses são os princípios que vão nortear nossa discussão.

Em termos de casuística pessoal, já realizei dois mil exames de renovação de CNH – destas, 600 avaliações de motoristas profissionais – e, como médico perito oficial da Justiça do Trabalho, três mil laudos oficiais, sendo 12% envolvendo o setor de transporte; nesse caso, falo de transporte urbano e rodoviário, ou seja, transporte de cargas e de pessoas.

As imagens que vou apresentar talvez choquem um pouco os que não são da área médica, mas a ideia é exatamente essa, pois, se queremos trabalhar a questão da prevenção, da conscientização, precisamos olhar para o produto fruto do acidente, as consequências; quando não acontece a morte, o que ocorre são sequelas, às vezes irreversíveis e irreparáveis, para a vida dos trabalhadores.

Como podemos observar, há sequelas de membros inferiores, amputação, mão, seqüela ocular. Do lado direito, era um trabalhador muito jovem – 22 anos de idade –, foi um trauma raquimedular alto, com tetraplegia. Há casos também de amputações de membros, danos neurológicos, deformidades permanentes para esses trabalhadores.

E fica a pergunta: o que nos motiva, o que nos move, o que faz com que o pensamento científico seja provocado? Quando olhamos essas imagens, ficamos atrás de perguntas, que, para serem respondidas, precisamos olhar, com uma

* Este texto constitui uma degravação de exposição oral.

** *Médico perito forense; mestre em Medicina – Clínica Médica/Medicina do Trabalho – pela Santa Casa de Belo Horizonte/MG; professor de Fisiologia da Faculdade de Ciências Médicas de Minas Gerais – FCM/MG.*

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

dimensão maior, o que engloba essa consequência – é a ponta do *iceberg* e o *iceberg* como um todo. E, nessa busca de respostas, tive a oportunidade, nos últimos cinco anos, de viajar por alguns países do mundo para entender um pouco melhor o assunto e trazer para a nossa realidade diária aquilo que pode ser feito para melhorar tal situação.

Então, vi os extremos. Na Índia, por exemplo, vi situações inconcebíveis: três, quatro pessoas andando em uma moto, trabalhadores indo para o serviço em cima do ônibus, mecânicos fazendo serviço de manutenção debaixo de um caminhão sem nenhum tipo de segurança, condutores escolares colocando várias crianças em situações complexas e complicadas. Por outro lado, os países de primeiro mundo, como Reino Unido, Canadá, Dubai, e o transporte escolar norte-americano, que é tido como de ponta no mundo.

Nesse ponto, vem a experiência relevante em pesquisa para colocarmos aqui. Em 2008, fizemos um trabalho na Faculdade de Ciências Médicas intitulado *A Fluência da Qualidade do Sono e do Estado Emocional na Atividade do Motorista Profissional de Ônibus Metropolitanos*. Resultados: o maior percentual entre a amostra da população geral entrevistada, 53,3%, obteve resultados positivos para sonolência excessiva diurna em comparação com a população de motoristas, 22,5%.

Particularmente, achei que eu iria encontrar maior sonolência dos motoristas. Contudo, outro dado que resultou desse estudo foi o percentual elevado de motoristas, 50%, que obtiveram pontuações elevadas no Inventário de Beck, que utilizamos para evidenciar traços de distúrbios psíquicos, como a depressão, em comparação com a população em geral. Além disso, verificamos que aqueles que admitiram má qualidade de sono admitiram também cochilar ao volante. Dos motoristas estudados, 32,93% indicaram ter má qualidade de sono.

Evidências indicam que outros fatores, além da sonolência, estão envolvidos na causa de acidentes de trabalho. Nesse ponto, chamo a atenção para a importância de melhorar a qualidade de sono, da alimentação, além de praticar exercícios físicos regulares.

Eu dividi essa abordagem em dois grandes setores, ou seja, vou falar de setor urbano e de transporte em rodovias. Esta é a imagem de um bonde na cidade de Belo Horizonte, na década de 1960. Ela está aí para compararmos com a realidade que temos hoje, que é exatamente o caos no trânsito de qualquer metrópole. É importante chamar a atenção para o fato de que essa realidade mudou nos últimos 10, 15 anos. Muitos trabalhadores tinham um ambiente de trabalho, há 20, 30 anos, completamente diferente daquilo que se

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

tem hoje. E a pergunta que fica é: eles foram preparados para se adequar e se acomodar a essas novas condições, a essas novas situações que foram impostas pelo desenvolvimento?

Vou citar alguns pontos que me chamam a atenção nos laudos periciais da Justiça do Trabalho. Uma situação que acho bastante complicada é a chamada “dupla pegada”, ou seja, a jornada de 6h40min por 20 minutos de descanso. Empregadores, eventualmente, dividem essa jornada de 4h a 7h40 da manhã, por exemplo, depois dispensam o empregado e falam para ele voltar à tarde, de 14h às 17h. Resultado: ele não dorme bem à noite nem de dia, tampouco descansa ou tem qualidade de vida, o que acaba quebrando seu ciclo circadiano – tão bem comentado aqui pelo prof. Marco Túlio de Mello –, e essa quebra, como também foi exposto, acaba induzindo a consequências metabólicas nesse indivíduo.

Sabemos que o ganho de peso, quando há essas quebras de qualidade de vida do dia a dia, essa gordura, especialmente a gordura visceral depositada na barriga, vai levar à chamada resistência à insulina, que, posteriormente, induz a uma diabetes, e que está associada a uma síndrome chamada metabólica: hipertensão arterial, altos níveis de colesterol e consequentes problemas cardíacos, como insuficiência coronariana.

Outro ponto importante a ser lembrado: cobranças e responsabilizações dos motoristas de transporte urbano. O motorista é obrigado a não permitir eventuais indivíduos pegando carona nos ônibus, mas, quando ele vai chamar a atenção de um cidadão que faz isso, acaba sendo vítima da violência. Ele fica no dilema: devo parar o ônibus, tirar a pessoa e ser agredido ou devo continuar e eventualmente ser penalizado com algum tipo de multa? Então, isso é pressão para o motorista.

Outra situação é a questão do posto de trabalho. A NR 17 dispõe que o trabalho, quando possível, deve ser realizado de forma assentada. Mas qual é a qualidade da espuma desse assento? Qual é o dimensionamento ergonômico desse assento para acomodar a coluna vertebral desse indivíduo? Existem mecanismos de regulação ergonômica para essas pessoas? Existe um treinamento de ginástica laboral, de pausa, de um descanso, naqueles 20 minutos colocados para a pausa? E também a questão de trabalhar o alongamento e fortalecimento muscular, que é importante para esses profissionais que passam horas assentados.

Outro ponto: a violência urbana, que é um fator longe de nosso alcance. As políticas públicas, infelizmente, em relação à segurança, têm muito a melhorar, e esses profissionais são vítimas dessa violência. O que tem sido feito

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

é colocar sistemas de monitoramento em tempo real, eventualmente botões de pânico para chamar a polícia, mas vamos lembrar que esse motorista está muito exposto e quase colado aos passageiros que está conduzindo.

Trago um exemplo de Londres, onde o motorista trabalha em uma cabine blindada, com assento ergonômico; trabalha isolado, tem dignidade, tem qualidade em seu posto de trabalho. E é uma situação que não é difícil de ser implementada no Brasil, basta querer, ter boa vontade e desejar intervir nesses mecanismos de prevenção.

Outro ponto: os efeitos psíquicos sofridos por esses trabalhadores. Um achado frequente é a questão de depressão e da ansiedade, que nem sempre estão relacionadas diretamente ao trabalho; pode ser uma questão de concorrência, de concausalidade e também outros fatores inerentes à vida pessoal desses trabalhadores. Mas o importante é que tracemos uma análise do cenário individual dessas pessoas. Por isso, é muito importante que os serviços de segurança e saúde do trabalho tenham um setor, que nomearei, mais adiante, de “qualidade de vida no trabalho”, que é a psicologia e a assistência social no trabalho. Essas situações de “dupla pegada” e cobranças em serviço têm de ser muito bem analisadas e avaliadas pelos empregadores.

Outro ponto a se abordar é a questão da saúde geral desses indivíduos: hipertensão, diabetes, obesidade e estresse são relevantes eventos que observamos com frequência nessas pessoas. Então, um controle na alimentação, exercício físico, sono adequado – vou insistir muito nessa tecla –, isso tem de estar inserido no chamado Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, que verificamos ser aplicado raríssimas vezes em algumas empresas.

Fazendo um fechamento dessa primeira parte: a melhoria, obviamente, da frota, para proporcionar uma condição digna de trabalho. E quando falo em melhoria, não significa só colocar ônibus novo. Eventualmente, vemos situações em que o ônibus é novo, mas não tem os dispositivos ergonômicos e adaptados para proporcionar um trabalho de qualidade para aquela pessoa.

Estes são os pontos para os quais chamamos atenção nessa primeira etapa: atenção ao estado psíquico desses trabalhadores; melhorar a qualidade de sono; melhorar a alimentação; estimular a prática de atividades físicas regularmente; atenção ao tipo de jornada de trabalho; atenção à estrutura de trabalho e segurança ofertada a esses trabalhadores.

Eu não poderia deixar de falar sobre a questão do aumento dos acidentes de trajeto e dos acidentes de motociclistas. O vídeo exibido agora está circulando na internet: é um motociclista ensinando como se deve andar rápido no trânsito.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Imaginem uma situação como essa, e muitos dessa classe, motociclistas, acabam aderindo a esse tipo de procedimento. Se procurarmos, vamos encontrar muitos vídeos assim, e este, particularmente, me impressionou, porque o motociclista chega a 140 km/h dentro de um engarrafamento em São Paulo. E é exatamente essa classe de motociclistas, seja para ir ao trabalho ou voltar, que acaba por se acidentar; às vezes, por um desvio de atenção, como é o caso do vídeo que vocês estão assistindo agora: ele se vira para o lado e se choca com o caminhão; foi apenas uma fração de segundo e o dano corporal causado foi a amputação quase que imediata.

Outro estudo relevante que também fizemos foi o chamado “Estudo da Relação Álcool-Celular-Direção”, que foi um grande desafio, principalmente porque nossa faculdade é particular, não temos linhas de crédito para pesquisa, então, esses trabalhos têm de ser suportados por nós mesmos; foi um trabalho de extrema logística e que rendeu conclusões importantes. Montamos, em duas etapas, duas pistas experimentais. Esta foi a primeira, em 2008. Esta foi a segunda, em 2009, no antigo estacionamento do Mineirão. A ideia foi entender um pouco mais da influência desses componentes nas pessoas. Então, criamos algumas situações: sem álcool e sem bebida; sem álcool e sem celular; a segunda situação: celular e nada de álcool; a terceira: 0,2 mg/l de álcool sem o uso de celular; depois, 0,2 mg/l com o uso de celular. Em seguida, pioramos a situação: 0,6 mg/l sem uso de celular, com uso de celular, e a última situação com 1mg/l, que foi nosso limite de segurança do estudo; e tendo como a pior situação 1mg/l de álcool com o uso de telefone celular. Depois, comparamos essas classes.

Como falei, a logística desse trabalho é bem complexa. Utilizamos um veículo de autoescola, com motorista treinado para ter controle do carro, limitamos a velocidade, velocidades baixas, havia ambulância com enfermeiro e médico de prontidão, polícia militar, bombeiros, pista isolada. Fizemos um trabalho de extrema logística. Então, aplicamos... Vejamos o vídeo.

Neste caso, já é uma situação com álcool e telefone. A ideia era aplicar testes lógicos para desviar a atenção e, ao mesmo tempo, fazer comandos de direção. Por exemplo: João é filho de Pedro, que é irmão de Mário, que tinha um cachorro chamado Jojô, que não gosta de Maria. Qual a relação entre Maria e João? Então, algo vai dar errado: ou ele errará a direção e derrubará o cone ou ele não conseguirá responder às perguntas. Vejam a dificuldade que ele tem para dirigir.

Isso é só um apanhado para vocês terem uma ideia do que foi a pista. Tínhamos uma reta toda formada por cones; havia algumas curvas. No primeiro

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

teste, pôs-se um *slalom* de cones; depois, fazia-se um circuito chamado em oito; em seguida, mais um *slalom* de cones; havia também o chamado teste de prevenção de acidentes, no qual mandávamos a pessoa acelerar a 40 km/h e, no último momento, mandávamos virar para um dos lados, direita, esquerda ou para frente, que é a chamada tomada de decisão de último momento; depois, o teste de frenagem, no qual se levantava uma bandeira e o indivíduo deveria frear no momento em que se levantava a bandeira.

Vou passar para ao próximo vídeo. Neste caso, ele já está alcoolizado; levanta-se a bandeira e ele sequer vê que a bandeira foi levantada, e o instrutor tem de parar o veículo. Esta é a nossa segunda pista, no Mineirão, onde o comando era virar à esquerda e a chance de erro de cones aumentava muito. Esta foi a curva em oito. Aí já é em situação de alcoolemia.

Bom, eis o resultado, de forma sintética, para vocês: sem influência de nada, todos foram aprovados em todos os testes; com a influência do telefone celular, aumentou em três vezes a chance de erros, ou seja, a questão acidentogênica amplificou em três vezes; com o uso isolado de álcool, até 0,6 mg/l, tivemos aumento da incidência de erros em duas vezes, e, quando se combinaram esses fatores, cinco vezes a chance de erros.

Conclusões. É o que já postulamos, mas esta foi a conclusão a que chegamos: não há limite seguro para beber e dirigir e o uso de telefone celular na direção é o mais importante fator de distração acidentogênica que o álcool até 0,6 mg/l. Fala-se muito do uso da bebida alcoólica, fala-se pouco da questão do celular. Especialmente agora – está ocorrendo muito, e já temos alguns trabalhos em andamento –, com a questão do SMS, da mensagem, o tempo de leitura de tela e o tempo que você perde nessa distração. Há o aumento exponencial da chance acidentogênica quando os dois fatores são combinados. Na primeira pista, achamos cinco vezes; na segunda, achamos 409%. Isso derivou, para nós, um trabalho que apresentamos em Gramado, em 2010: quais as orientações que o médico do trabalho – SESMT – deve saber em razão dessa influência. Chamamos a atenção ali para a necessidade de uma monitorização, de alguma forma, desses motoristas profissionais das empresas para que não venham a dirigir sob a influência de álcool e que também não façam uso de telefone celular na condução de veículo. É importante trabalharmos a questão de treinamentos e retreinamentos com esses profissionais, para que eles tenham ciência, tenham evidências de que aquilo não deve ser feito.

Este é o tipo de etilômetro que está sendo bastante usado no Brasil, e que também utilizamos para fazer este trabalho, o Intoximeters IV. Algumas decisões, em Minas Gerais, já foram no sentido positivo, quando há adesão

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

voluntária do empregado em participar de programas de prevenção de álcool e drogas. Louvável a iniciativa da empresa merecedora de incentivo, pois visa zelar pela saúde de seus empregados na prevenção de doenças e acidentes. Vou comentar mais sobre isso à frente – existe um conflito com o CFM – quando eu falar a respeito de rodoviário, que é agora.

Pontos do problema do transporte rodoviário: motoristas profissionais dirigindo por muitas horas; cobranças de empregadores de metas a serem batidas; prêmios de empregadores para melhor tempo, a serem ofertados na entrega daquela mercadoria; falta de mão de obra qualificada – emprega-se qualquer um, vemos isso acontecer, vemos motoristas de 22 a 25 anos carregando cargas perigosas sem ter experiência adequada na condução desse tipo de carga; pouco investimento – para não falar nenhum – em treinamentos preventivos. E as soluções que os motoristas encontram, muito bem comentado aqui anteriormente, são: utilizar algum tipo de substância, como o álcool, para aliviar o estresse, anfetaminas, para ficar acordado, estimulado, e – a novidade dos últimos anos – a cocaína e suas misturas com o *crack* e outros tipos de drogas. Objeto de estudo de um trabalho nosso apresentado em 2012, no Canadá, foi a relação entre o uso de anfetamina por motoristas profissionais e acidentes em rodovias. Queríamos entender um pouco melhor essa relação em Minas Gerais. As anfetaminas determinam alterações do sistema nervoso central e no comportamento biológico desses profissionais que, naturalmente, vão levar a consequências na resposta reflexa dessas pessoas.

Escolhemos a Ceasa para fazer entrevistas com esses caminhoneiros porque é o local onde se faz o abastecimento de alimentos, não só por Minas, mas como eixo de ligação a outros Estados do Brasil. Foram 215 caminhoneiros entrevistados. Foi um trabalho difícil de ser feito – foram quase três anos –, porque, ao chegarmos para fazer a entrevista, os caminhoneiros achavam que éramos da polícia, que queríamos prendê-los, que fomos mandados pela empresa para poder fiscalizar. Conseguimos chegar a alguns resultados importantes para discutirmos: 49,8% permanecem acordados por um período de 13 a 24 horas, enquanto 22,1% permanecem acordados por 25 horas ou mais dirigindo; 49,5% dos motoristas dormem por períodos inferiores a cinco horas em 24 horas de tempo, e apenas 8,9% dormem mais do que oito horas no mesmo período. Entre os usuários de anfetaminas, 75,8% dormem menos do que cinco horas em 24 horas, enquanto 39,1% dos não usuários dormem menos do que cinco horas no mesmo período.

E, se dividíssemos em classe, quem está usando esse tipo de droga? É a classe dos indivíduos mais novos: 79% estão na classe entre 20 e 46 anos. Os

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

que não usam, naturalmente, são pessoas que têm mais experiência na direção, ou seja, mais de 10 anos de experiência. Então, dividimos muito bem as classes dos indivíduos mais novos e indivíduos que têm mais experiência. Nosso enfoque, na prevenção, tem de ser a classe dos mais novos – fornecer treinamento, instrução, retreinamento; 57,1% responderam que usam, pelo menos, três vezes por semana esse tipo de medicamento e o local de compra – porque, para ter acesso a esses medicamentos, eles têm de comprá-los em algum lugar – são postos de gasolina e farmácias, que não deveriam estar vendendo esse tipo de medicamento, ainda mais para pessoas nessas condições.

Talvez o dado mais relevante desse trabalho seja o fato de que 50,9% dos usuários de anfetaminas afirmaram que já se envolveram em acidentes, enquanto 26,1% dos não usuários já se envolveram em acidentes, ou seja, motoristas que usam anfetaminas têm 95% de risco a mais de se envolverem em acidentes se comparados com os não usuários.

Este vídeo é importante eu mostrar. Desculpem-me por interromper, mas realmente esse vídeo é muito importante porque, com essas informações, entendemos por que acontece isso na estrada. Um caminhão carregado – está com áudio, vocês vão ouvir vozes de pessoas novas – com bobinas que pesam toneladas. Os motoristas fazem ultrapassagem na ponte e brincam na estrada, quase batem o caminhão. Parece que são amigos conversando e combinando fazerem esse tipo de coisa.

Isto são *kits* de teste rápido de drogas que têm sido introduzidos no Brasil nos últimos anos – particularmente, tenho experiência com esse tipo de *kit* –, que nos dão ideia de como montar programas de prevenção no combate a drogas. Ocorre que o Conselho Federal de Medicina (CFM) publicou decisão no sentido de que não é eticamente aceitável a solicitação de exames de monitoramento de drogas ilícitas em urina e sangue para permitir acesso ao trabalho, pois isso contraria os postulados éticos, o que nos criou uma situação de impasse. O CFM dá a resposta de que a alternativa seria o exame admissional rigoroso, com exame psicológico, testes específicos, além de avaliação psiquiátrica, que podem detectar e selecionar candidatos para atuação em áreas de risco, tanto públicas quanto privadas. Até entendendo a decisão do CFM e farei a seguinte analogia: estive em Auschwitz, onde tive a oportunidade de estudar os experimentos nazistas ali realizados, exatamente para que não repitamos absolutamente nada do que lá foi feito. Foi a partir dessa questão, dos experimentos feitos ali, que saiu uma decisão do Tribunal Militar de Nuremberg, em 9 de dezembro de 1946. Dos 23 julgados, 20 eram médicos, e ali foi claramente colocado que o indivíduo que vai se submeter a qualquer tipo de teste deve ter o direito de livre

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

escolha, sendo vedado qualquer tipo de força, fraude, mentira, coação, astúcia, no sentido de enganá-lo, para, assim, chegar a algumas conclusões.

Ficamos num impasse, legal e ético, porque a Lei nº 12.619/2012 dispõe sobre a possibilidade dos testes, mas o CFM coloca uma situação de cautela ética para que esses exames não sejam feitos. Soluções possíveis: programa de adesão voluntária, termo de consentimento livre e esclarecido, devidamente autorizado pelo trabalhador para realização da avaliação.

O programa deverá servir como meio de ajudar o dependente, nunca para excluir ou para discriminar. É importante ressaltar que vivemos em uma era de inclusão social do trabalho, não de exclusão. Temos de resgatar essas pessoas.

A Lei nº 12.619/2012 traz avanços no sentido da proteção desses trabalhadores, ao controlar a jornada de trabalho e permitir o descanso, mas também coloca alguns pontos que são questionáveis, como o de responsabilizar apenas o motorista que, eventualmente, possa cometer uma infração; muitas vezes, ele é a ponta do *iceberg*, ele é o fruto, é a consequência de situações de desorganização pregressas.

Uma situação que causou dúvida nessa Lei diz respeito aos autônomos. Naquele trabalho que fizemos na Ceasa, 50% dos motoristas eram autônomos. Nesse caso, como monitoramos essas pessoas? No que se refere à pausa, é fácil falar a respeito quando se há uma estrada avançada como esta. Entretanto, quando há estradas como a que estamos vendo agora, a situação é difícil de lidar. Todos viram, no ano passado, o que aconteceu nas estradas e as manifestações dos caminhoneiros.

A pergunta é: em relação a essa lei que seria implementada, qual foi o preparo dos agentes que iriam trabalhar na promoção e na prevenção? Parece que fica um jogo de pingue-pongue, de empurra, de transferência de responsabilidades. Fazem-se leis, daí vem a empresa, o RH, e joga para a Medicina do Trabalho, a administração da empresa também, e isso acaba, eventualmente, estourando na Delegacia Regional do Trabalho, no Ministério Público e na própria Justiça do Trabalho. O médico do trabalho está inserido nesse fluxo.

Chamo a atenção para um fator acidentário importante. Isto é do Ministério Público do Mato Grosso: “(...) Pelo contrário, seus Planos constituem documentos praticamente inúteis que se repetem ano a ano” – trata-se do PCMSO, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – “elaborados de forma burocrática, sem contemplar análises apuradas ou planejamento em consonância com a realidade (...)”. Programas que não saem do papel. Daí vem o chamado Atestado de Saúde Ocupacional – o chamado “ASO de um real”.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Vende-se o documento. “Preciso de um exame, um carimbo para entrar e para sair”. A ideia não é essa. Ou, então, empresas que contratam profissionais para fazer e colocam: “ASO avulso”, sem o Programa Médico de Conservação... Programa de Saúde Ocupacional. É inacreditável carimbar isso, mas é o que vai parar dentro de processo. Anúncios de jornal: “Atestados médicos éticos para o trabalho: taxistas, motoristas de ônibus, etc., desconto de 10%”.

A consideração relevante para a qual quero chamar a atenção: um dos fatores importantes de risco para gênese de acidentes é o serviço inadequado de Medicina do Trabalho. O julgador deve estar atento a essa análise; obviamente que não podemos colocar todos no mesmo saco – vou pedir vênias de cinco minutos porque tive problema em relação ao vídeo; existem empresas que fazem bons trabalhos, apesar de serem a minoria.

A ideia é trabalharmos a fim de que isso sempre fique, mas não podemos colocar tudo no mesmo saco. Por isso, é importante que os julgadores – chamo novamente a atenção – estejam atentos à qualidade desses programas médicos, caso estejam constando nesses processos. E, aqui, trago o exemplo implementado sob a minha gerência na prefeitura de Nova Lima: trata-se de uma gestão dividida em equipes multiprofissionais para atenção integral, a promoção e a prevenção à saúde do trabalhador. Temos as seguintes equipes: da Medicina do Trabalho, que vai cuidar desses programas médicos; de Enfermagem do Trabalho, que estará colaborando com a questão do absenteísmo, por exemplo, a falta ao serviço; de Fonoaudiologia, implementando os programas de conservação auditiva e vocal; de Ergonomia, trabalhando a questão de levantamento ergonômico e melhorias continuadas no local de trabalho; de qualidade de vida no trabalho, para a qual chamo atenção, pois o trabalhador tem de trabalhar com dignidade, tem de trabalhar feliz; de Engenharia de segurança, com o técnico de segurança do trabalho, para fazer as mensurações e os parâmetros físicos, químicos e biológicos, lembrando-se de valorizar o SESMT, a Medicina do Trabalho sendo feita de forma correta.

Chamarei de efeito pedagógico estes três pontos: treinamento e prevenção, que é a parte médica, a parte da engenharia e também das outras equipes; fiscalização, que trata dos poderes de fiscalização nessas estradas; e punição, que, muitas vezes, vai sair dos julgadores.

Fiquei muito feliz ontem, quando se assinou o termo de envio de ofício das decisões ao Ministério do Trabalho. O que ouvi era que se tratava de insalubridade, não sei se isso se estende também à questão de doenças ocupacionais – espero que sim.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Outro ponto: muitas vezes, vejo que os operadores do direito, os advogados, têm dificuldade de discutir essas questões, porque, nas cadeiras de medicina legal do direito, fala-se muito da parte criminal, não ouço falar muito sobre a parte cível ou trabalhista, e isso é importantíssimo. E já me coloco à disposição para colaborar, com quem assim o desejar, na implementação desse tipo de programa nessas escolas.

Só para fechar: este é um programa da Austrália, que se chama “2020 com acidente zero”, trabalhando questões como as de distração ao dirigir ao volante, uso de drogas, fadiga. Eles querem zerar o número de acidentes causados por esses fatores até 2020. Isso se repete também em Dubai. Eles querem zerar as questões das mortes. A Volvo trabalha muito nessa questão da prevenção e sua intenção é que não haja mais acidentes com ferimentos graves e mortes até 2020; para isso, está criando um tanto de tecnologias, também aplicáveis aos caminhões. Já há caminhões circulando com esse tipo de tecnologia, com dispositivos adaptativos para prever, por exemplo, o sistema de alerta ao condutor, de fadiga, de cansaço ou então de proximidade excessiva com o veículo da frente; são correções que podem ajudar a minimizar esse tipo de acidente, e a Volvo quer zerar isso até 2020. Fica o convite às autoridades presentes para uma campanha “Brasil 2020”, a fim de que tentemos trabalhar algo nesse sentido, estabelecer algum tipo de meta.

Por fim, a Faculdade de Ciências Médicas. Esta é a minha casa, a quem devo tudo. Gosto sempre de mencioná-la e também agradecer. Por fim, agradeço a três pessoas, que foram três professores meus: ao Dr. Sebastião, meu muito obrigado pelo convite e pela oportunidade de falar aqui; ao professor Hudson, com quem os senhores terão aula amanhã pela manhã, o meu mentor e orientador do mestrado – possivelmente do meu doutorado, em breve; e ao professor Duarte Nuno, que abriu meus olhos sobre a possibilidade de ir a outros locais para buscar conhecimento e melhorarmos nosso trabalho no dia a dia. Meu muito obrigado aos três. Muito obrigado pela atenção de todos.

MEDIDAS PREVENTIVAS VIÁVEIS SOBRE OS ACIDENTES NO SETOR DE TRANSPORTE*

Jerry Adriane Dias Rodrigues**

Nosso bom dia a todos e a todas. Nós nos sentimos honrados em participar deste evento, tanto representando a Polícia Rodoviária Federal quanto o Conselho Nacional de Trânsito. Embora não o representemos oficialmente, desde 2011 fazemos parte daquele Colegiado, que tem uma grande responsabilidade junto à sociedade brasileira, especialmente no que se refere à segurança no trânsito.

Agradeço o convite, porque oportunidade como esta não acontece sempre. Ter pessoas que estão aqui em razão de sua profissão, em razão de seu interesse social, de vermos minimizadas as mazelas sociais que vivemos hoje no setor de trânsito e transporte, isso nos enche de esperança.

Sou Policial Rodoviário Federal há 19 anos. Há 20 anos tomei a decisão de seguir essa carreira. Assisti a algumas das apresentações que foram feitas. Procurei não trazer imagens, que eu poderia trazer, da realidade triste que vivemos nas nossas rodovias federais. Saber que existem pessoas que realmente querem fazer a diferença me enche de esperança.

Obrigado, Dr. Paulo Douglas, por ter nos convidado. Agradeço ao Dr. Sebastião, ao Presidente Carlos Alberto e à Ministra Maria Cristina Peduzzi.

Já há alguns anos temos buscado contribuir de alguma forma para encontrar soluções que nos ajudem a reduzir a quantidade de acidentes de trânsito. Em 2003 fui trabalhar em Porto Alegre, na Superintendência, no setor de multas. Todo mundo olha para a multa como sendo algo funesto. Quando se começa a autuar demais, fala-se da indústria da multa. Sou favorável a dizer que existe uma indústria de infratores. Na realidade, se olharmos o nosso trânsito, no qual a maior parte dos acidentes é causada pela conduta humana, não posso culpar a fiscalização. Quando começo a culpar a fiscalização, estou fazendo uma

* Este texto constitui uma degravação de exposição oral.

** *Superintendente da Polícia Rodoviária Federal do Rio Grande do Sul; representante do Ministério da Justiça no Conselho Nacional de Trânsito – Contran.*

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

transferência de responsabilidade. Chamo isso de síndrome de Adão. Quem já leu a Bíblia ou conhece um pouco da história vai lembrar que Adão colocou a culpa em Eva, que culpou a serpente. Assim nós andamos na sociedade. Somos pródigos em culpar alguém. Esta é a nossa ideia de sociedade: sempre buscar a responsabilidade do outro e não a nossa responsabilidade.

Lembro-me da pergunta do Dr. Leandro sobre o que nos motiva. O que nos motiva, Dr. Leandro, deve estar aqui dentro. O Brasil fez uma escolha. O Brasil escolheu ser positivista ao extremo. Temos normas para tudo. Um dia, em uma sala de aula, o professor de hermenêutica jurídica disse que o Brasil evoluiu muito, porque temos vários microcódigos e leis para todos os grupos sociais. Procura-se defender todos os grupos sociais. Eu disse: “Sou meio rebelde por natureza. Permita-me discordar do senhor”. Se as leis vêm para pacificar as relações sociais, quanto mais leis eu crio, é porque essa paz social está cada dia mais distante. Ou seja, quanto mais leis eu preciso criar para restabelecer a paz social, quer dizer que o dissenso é muito grande. Embora dependamos disso hoje, porque sem a lei eu não tenho como punir, não tenho como buscar a solução, ao contrário, a falta de lei nos leva a uma situação de esculhambação, permitam-me a expressão. Não dá mais para olharmos a lei só como a solução.

Eu participo, desde 2007, de projetos junto ao Ministério da Justiça, à Câmara dos Deputados, à Casa Civil, que buscam melhorar a legislação de trânsito. Às vezes eu me pergunto: será que precisamos de novas leis? Fui criado no interior do interior. Nasci no interior mesmo. Minha mãe diz que fui ao hospital pela primeira vez quando já tinha dois anos de idade, ou fui à cidade. Nasci no interior. Nem médico conheci para nascer, mas algumas coisas me ensinaram. Uma delas foi que, quando, em algum lugar, entrasse alguém com os cabelos brancos e só houvesse um lugar para sentar, e eu estivesse sentado lá, eu deveria levantar para dar lugar. Hoje, a legislação tem que prever locais exclusivos para as pessoas da melhor idade e pessoas portadoras de necessidades especiais, para que eles possam ter o lugar deles.

Certa vez, eu estava no trem na Grande Porto Alegre. Eu estava uniformizado. Havia dois assentos reservados para pessoas portadoras de necessidades especiais, mulheres grávidas. Dois rapazes estavam sentados dormindo. Entra uma senhora com uma criança no colo. Eles viram, porque ela estava na frente deles. Eles não fizeram nada. Eu tive que intervir. Eu precisava intervir?

Os senhores, juízes, Ministério Público, têm muitas vezes que ser ali mais do que alguém que julga. Têm que ser alguém que está lá tentando resolver problemas que transcendem até mesmo à lei. São problemas comportamentais e psicológicos. Muitas vezes, quem vê a letra fria do texto de uma petição ou

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

de um processo, administrativo ou penal, tem dificuldade, porque não enxerga que há pessoas ali. Enxergam-se palavras. Às vezes, quem sabe escrever mais bonito, quem tem uma habilidade a mais de escrever, de argumentar, acaba levando a melhor, mas isso não significa justiça social.

Especificamente quanto ao trânsito e à reflexão que começamos aqui, eu gostaria de ler um texto de um dos melhores livros que já li sobre questões penais e constitucionais na faculdade. É um livro pequeno, que se chama “Dos Delitos e das Penas”. Cesare Beccaria escreveu o seguinte: “(...) Quereis prevenir os crimes? Fazeis leis simples e claras; (...) e esteja a nação inteira pronta a armar-se para defendê-las, sem que a minoria de que falamos se preocupe constantemente em destruí-las. Não favoreçam elas nenhuma classe particular; protejam igualmente cada membro da sociedade; receie-as o cidadão e trema somente diante delas. O temor que as leis inspiram é salutar, o temor que os homens inspiram é uma fonte funesta de crimes (...) o meio mais seguro, mas ao mesmo tempo mais difícil, de tornar os homens menos inclinados a praticar o mal é aperfeiçoar a educação (...)”.

Ele escreveu isso em 1764. O contexto social e político em que ele vivia era um pouco diferente do que vivemos hoje. Confesso a vocês que, lendo os diversos livros ao longo da história, mudam as políticas, mas as pessoas, em essência, são as mesmas. Os defeitos que temos são os mesmos e essas correções são as mesmas. Vamos discutir questões e vamos voltar daqui a alguns anos discutindo as mesmas questões.

Vejamos, estamos em plena década mundial de ações de segurança no trânsito. Trânsito e trabalho estão intimamente relacionados. As pessoas estão cada dia mais trabalhando no trânsito. O uso de *smartphones*, *tablets* e outros equipamentos no trânsito é uma realidade, porque estamos pressionados. Quando o Dr. Marco Túlio falava sobre o sono, fez-me pensar que estamos todos doentes, inclusive nós que estamos aqui. Agora, os motoristas no trânsito estão muito mais. Temos alguns dados para passar aqui.

Espero que dê tempo de passar algumas informações interessantes e relevantes que a Polícia Rodoviária Federal tem feito ao longo desses anos. Vejam que estamos em uma década mundial. O que estamos fazendo? Há uma outra coisa a mais do que discutir as questões jurídicas. Na minha visão, é uma questão de comportamento. Se é uma questão de comportamento, comportamento não surge do nada. Ele vem de uma prática. Eu só começo a adotar certos comportamentos quando acredito naquilo. Caso contrário, sou uma pessoa falsa ou sou bipolar. Eu só consigo mudar os outros se eu mesmo me mudei.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Quando vou falar de trânsito – discuto isso muito nos diversos eventos de que já participei –, pergunto aos novos policiais, quando dei aula para as turmas que entraram agora: vocês que estão entrando agora na Polícia Rodoviária Federal acreditam nessa missão? Quando estiverem sem o uniforme, no dia a dia, vocês vão beber e não dirigir? Vocês vão utilizar o celular enquanto dirigem? O mesmo vale para qualquer profissão. Normalmente, nessa ideia de transferência de responsabilidades e nesse positivismo exacerbado em que vivemos, olhamos para o texto frio da lei e aplicamos ao outro, mas não a mim.

A gente vai assumindo responsabilidades, mas a gente tem que compartilhar responsabilidades. Pergunto: vocês reconhecem essa década como algo interessante também para o trabalho, já que grande parte dos acidentes que ocorrem no trânsito envolve pessoas que estão trabalhando? Foram escolhidos cinco pilares para esse período. Nesses cinco pilares, não encontrei objetivamente a participação jurídica ou judicial. Só encontrei questões de gestão, operacionais e de fiscalização. Não há como nada acontecer se não houver uma integração, como diz a Constituição, dos três Poderes – três, quatro, estamos evoluindo muito nesse sentido – de forma harmônica. Harmonia não quer dizer que não haja diferenças, mas que todos tenham o mesmo foco. E quanto a esse foco, dele estamos todos imbuídos? Às vezes temos visões diferenciadas em relação a cada assunto. Como harmonizar? É lógico que a diferença faz parte da sociedade. A lei vem para tentar pacificar. Sinto falta de um quinto pilar.

Quanto às questões jurídicas que envolvem a relação no trânsito, quem está pautando isso? Quem está coordenando isso? Dou os parabéns ao TST e ao Ministério Público do Trabalho, que sobressaem. Este seminário visa, também no aspecto do trabalho, mas focado no trânsito, fazer a diferença. O problema da violência no trânsito no Brasil é tão grave que, se compararmos isso com as mortes por outros motivos, vamos ver o seguinte: entre 2000 e 2007, tivemos um aumento de quase 30% nos acidentes de transporte, e apenas 6% nos homicídios. Penso muito sobre qual vida vale mais: a daquele que levou um tiro ou a do que foi atropelado por um cidadão que estava dirigindo há 20 horas ou estava falando no celular e não prestou atenção na pessoa que estava atravessando a rua? Dezenove horas acordado equivalem a seis copos de cerveja. Qual é a vida que vale mais?

Às vezes, focalizamos algumas coisas que consideramos mais importantes. Para mim, a vida está em primeiro lugar. O meu foco é: de que forma posso preservar essa vida da melhor forma possível? Não a vida somente por estar respirando, mas a vida plena, a vida com dignidade, com o exercício pleno da cidadania, no qual consigo ter os elementos básicos para uma vida mais equili-

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

brada. Vejam que agora há mais um dado proporcional, por 100 mil habitantes, no qual o problema é pior. Em 100 óbitos por 100 mil habitantes, houve um aumento de 16% nos acidentes de transporte, enquanto houve quase 5% de queda no número de homicídios. Temos outros dados que podemos passar. A tendência é que os acidentes de transporte fiquem em primeiro lugar. Tivemos um relatório de São Paulo, há algum tempo, em que houve um período em que ficou efetivamente em primeiro lugar. Por que isso acontece? Vamos explicar.

O pessoal do Rio Grande do Sul foi visitar a França para fazer uma comparação. Eles conseguiram reduzir sensivelmente os acidentes. Fiz um recorte disso. Não sei se dá para ver bem. De cada 10 condenações dos tribunais franceses, quatro são por questões de trânsito. Ou seja, há realmente um foco muito grande nesse sentido. As pessoas estão sendo efetivamente responsabilizadas pelas suas infrações. Às vezes, olhamos a infração de trânsito como algo que é apenas uma multa. “Eu só ultrapassei um pouquinho a velocidade”. “Eu ultrapassei ali, mas nem vi que era faixa contínua”. Somos os reis da desculpa. Certa vez, peguei uma pessoa em um senhor excesso de velocidade. Isso foi há alguns anos. A desculpa dada foi a de que a filha do motorista queria ir ao banheiro. “Sua filha queria ir ao banheiro? Olha, já criei três. Quando uma criança quer ir ao banheiro, ela não espera. Ou você para o carro e leva ali...”. Era uma criança pequena, de três anos de idade. Ele respondeu: “Mas ela só faz se for no banheiro”. Eu disse: “Lamento. Prefiro que ela suje o carro ao senhor morrer em acidente de trânsito”. E já tiramos alguns pedaços de pessoas das rodovias. Já ouvimos argumentos os mais malandros possíveis para se livrar da responsabilidade.

Há mais algumas informações também da França. Se uma pessoa abusa e reincide na velocidade, ela paga até três mil e 750 euros de multa. Ela perde o carro e pode ficar presa por três anos. No Brasil, quando se fala em punir alguém no trânsito, ouve-se que é um absurdo. Algumas propagandas mostram o veículo com alta potência, indo de zero a 100 em tantos segundos. E daí? Muitas vezes não há rodovia para andar a 60. Vou andar a 100 em tantos segundos por quê? Vou fugir da polícia ou quero ser polícia? Sempre falo para os nossos policiais que não é saindo desenfreadamente atrás de alguém que você vai solucionar o problema. Alguém tinha que ter saído atrás daquele lá quando ele era pequenininho para que ele não saísse sozinho e não começasse a fazer bobagem.

Essa educação começa em casa. O pai tem que começar a correr desde cedo atrás do filho, porque depois é a polícia que corre atrás. Aquilo que não se resolve na infância, o Estado pune. E mais, considerando que os nossos

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

motoristas estão doentes, essa é uma questão de saúde. Às vezes, julga-se um problema, transformando-o em uma multa ou em uma questão penal, quando ele precisava estar sendo tratado.

Olhem os resultados que obtivemos. Vamos tentar trazer alguns dados dos acidentes envolvendo veículos de carga e passageiros. Carga é o que temos em um volume maior. São dados de 2012. Tivemos mais ou menos 2/3 dos acidentes envolvendo carga e 1/3 terço envolvendo passageiros. Quando vamos para os feridos e mortos, há um equilíbrio. Vejam que os acidentes de ônibus acabam, logicamente, tendo mais mortes pela quantidade de passageiros envolvidos. São muitas mortes. Muita gente morre por questões que poderiam ser prevenidas. E onde entramos nesse processo?

A Polícia Rodoviária Federal, desde 2006, tem feito – talvez não de forma tão científica – os chamados comandos de saúde. O Ministério Público do Trabalho já participou em alguns deles. São universitários, médicos, enfermeiros. É um trabalho extraordinário. São montadas barracas. São feitos questionamentos e exames. É uma coisa grandiosa. Obtivemos alguns resultados muito expressivos. Olhem bem os resultados: mais de 60 mil motoristas foram pesquisados e acompanhados. Todos eles passaram por questionamentos e exames. Desses, 10% estavam com sonolência diurna. De 65 mil, temos mais de seis mil com sonolência diurna. Mais de seis mil pessoas estavam colocando em risco a segurança dos outros.

Envolvimento em acidentes: 15%. É lógico que, como a informação é dele, às vezes, ela pode não estar adequada. Às vezes, faz-se uma pergunta. Quando se faz a pergunta para o outro, vê-se que a resposta é diferente. Vejam que ainda temos a subnotificação dos acidentes. Há uma divergência de dados de mortes e de dados de acidentes. Hoje, há várias fontes que precisam ser reunidas. Esse é um trabalho grande que o Ministério Público do Trabalho pode fazer. Pode-se buscar de uma fonte só. Essa fonte única, alimentada por todos, possibilitará ao Brasil ter dados mais precisos. Fala-se em 40, 43 mil mortes, mas quando se vai ao DPVAT há mais de 50 mil. Como tratar de um problema quando sequer sabemos o que de fato está acontecendo?

Problema de visão: mais de 17% das pessoas tinham problema de visão. Alguns deles sequer tinham, na sua Carteira de Habilitação, a informação de que precisavam usar óculos. O agente de trânsito vai verificar isso. Então, temos um problema de avaliação periódica e de concessão da habilitação. Isso precisa ser revisado e acompanhado. São profissionais que estão dirigindo veículos de grande porte.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Etilismo: 30% das pessoas. Vejam a proporção de pessoas que estão envolvidas com álcool. Pressão alta: 33%. Às vezes, quando vamos atender a um acidente com motorista e, ao chegarmos, encontramos ele morto. Pela chamada cinemática do trauma, do acidente, não tinha como ele morrer ali. Não foi esse o motivo. Precisa-se fazer perícia e todo um trabalho para descobrir que ele morreu porque teve um infarto ou derrame. Nesse momento é que se descobre a verdadeira causa da morte dele.

A pressão alta é um grande problema, e essas pessoas estão dirigindo profissionalmente veículos com 70 toneladas, isso quando não há excesso de peso. Já houve veículo com 100 toneladas, veículo de carga de produto perigoso, cargas como esses tubos que foram mostrados, laminados. Existe uma série de materiais diferentes que geram riscos diferentes para esse motorista. As empresas têm que ter responsabilidade com a capacitação. Há transporte de carga viva, por exemplo. Temos vários elementos imprescindíveis para que a pessoa tenha uma qualificação adequada. O Contran tem tentado fazer isso, mas não é só a legislação. Carga horária excessiva: 38%.

Há alguns dias, pegamos dois caminhões com 18 horas de direção ininterrupta. Um trabalho que pode ser feito é o de mapear essas cargas que precisam de horário. Há muitos anos, em uma madrugada, alguns caminhoneiros chegaram reclamando. Havia um motorista que estava com um veículo estacionado em uma curva sobre a pista. Chegamos ao local, batemos, mas ninguém atendeu. Depois de uns cinco minutos batendo – o outro colega ficou do outro lado cuidando, porque outros veículos poderiam vir; havia marcas de frenagem logo atrás do veículo –, ele atendeu. Estávamos na região de Rosário do Sul, entre Rosário do Sul e São Gabriel, na BR-290, em direção à fronteira uruguaia. Ele perguntou para mim se estávamos na Freeway. Eu disse que a Freeway estava a trezentos e poucos quilômetros de lá. Ele disse para mim que tinha uma missão: ir de São Paulo à Santana do Livramento em 20 horas.

Quando se diz que a lei está punindo o condutor, efetivamente, a lei foi interessante, mas ela precisa de alguns ajustes. A realidade é a seguinte: se você não faz, tem quem o faça.

Quanto à letalidade dos acidentes, fizemos um levantamento que mostra que ela dobra no período noturno. Acontecem menos acidentes, mas, quando ocorrem, a coisa é complicada.

Pelo que tenho acompanhado, tudo que está sendo dito está formando uma corrente, demonstrando que realmente sabemos o que está acontecendo. Mas o que fazer? É excesso de trabalho. A Lei nº 12.619/2012 veio contribuir para

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

que se busque uma solução para isso, mas não é só essa lei. Atribui-se muito ao Estado a responsabilidade da tutela completa. Se o Estado não me deu uma lei nem me puniu, eu não faço nada. Em vez do princípio da inércia da justiça, temos, muitas vezes, o princípio da inércia do empresário, do cidadão, na qual ele só faz se alguém o obrigar a fazer. Ai, lavam-se as mãos como Pilatos.

Falta de infraestrutura. Isso não se refere só à infraestrutura rodoviária não, mas locais de estacionamento adequados. Muitas vezes, o caminhoneiro tenta estacionar o caminhão. Se não é cliente daquele posto de combustível, ele não estaciona. Ele terá que andar sem ter lugar para estacionar. Essa é a realidade. As empresas de ônibus, pela autorização que lhes é concedida, têm um sistema em que eles devem ter um ponto de parada adequado, com cama para o motorista. Caminhoneiro não tem. Essa realidade não existe. Está na hora de as empresas se unirem às associações para buscar interesses legítimos, como a saúde desse motorista. Ele está doente, precisando ser tratado e acompanhado. O Ministério Público do Trabalho tem feito um trabalho fantástico, em parceria com a Polícia Rodoviária Federal, na tentativa de buscar soluções para isso.

O uso de substâncias psicoativas está cada dia maior. Eu poderia tirar um tempo falando só sobre isso. Rebite é bobagem, não é nada. É cocaína, *crack*. Esses dados têm sido violentos. Além disso, há a desobediência às leis de trânsito também.

Para encerrar, quais são as medidas viáveis? O controle efetivo da jornada de trabalho, não apenas o controle efetivo judicial, de fiscalização, mas o da própria empresa. Há o seguro do caminhão e o da carga, mas quem segura o motorista? Pode-se dizer: “Ele devia ter um plano de saúde”. O dinheiro que ganha, muitas vezes, é para comer, beber, dormir, pagar luz, água e telefone, quando tem. Como fazer para ele cuidar da saúde? Não há como. Ele não tem horário. Ele não consegue descansar. Os horários dele são dissociados da realidade do transporte.

Agora, o transporte não pode estar dissociado da realidade do ser humano. Quando ele se dissocia, vemos esse morticínio que está acontecendo. A criação da infraestrutura também é outra coisa importante. Existe um trabalho na Alemanha – começou lá e espalhou-se pela Europa –, que é um controle efetivo do tempo de direção e da jornada do trabalho. Há um tacógrafo mais moderno e o controle todo é do Estado. O motorista profissional recebe uma carteira, que é um *chip*, com todos os dados dele. Ele entra no veículo, insere o cartão e todos os dados são armazenados ali e no veículo. O agente de trânsito, o agente fiscalizador, seja qual ente público for, pega o cartão do motorista, insere no equipamento e lê todo o histórico dele das últimas horas, dos últimos

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

dias. Precisamos evoluir para isso. É um trabalho interessante, que pode ser aproveitado.

“O custo é alto”. Quanto vale uma vida? Punição efetiva. Temos os termos de ajuste de conduta, as multas. Temos a possibilidade de transformar – isso já tem acontecido em alguns Estados –, por exemplo, em equipamentos que ajudem a fiscalização. Isso é interessante. A Polícia Rodoviária Federal já recebeu algum apoio nesse sentido, como também todos aqueles órgãos que estão envolvidos. Quando se vai pagar uma multa, ele auxilia na aquisição de um equipamento mais moderno de fiscalização, que possibilite uma fiscalização mais efetiva.

Por último: quebra de alguns paradigmas. Temos alguns paradigmas jurídicos e sociais que precisam ser enfrentados. Temos uma desconfiança grande do Estado. Isso tem que acabar. O Estado somos nós. Não dá mais para olhar o Estado como um ente independente e separado do cidadão. Quem está nos tribunais, na Presidência, na justiça são seres humanos, a menos que alguém tenha vindo do exterior, lá de cima, que não sabemos. Somos todos seres humanos. Temos que acabar com essas diferenças, quebrar esses paradigmas.

Direito individual da não autoincriminação: “Não vou soprar o bafômetro, porque tenho direito de não soprá-lo”. Tenho direito de matar cinco, seis, sete, oito, 10 em um acidente? Alguma coisa está errada. Às vezes, ficamos no juridiquês dissociado da realidade social que vivemos e isso não pode. O juridiquês tem que estar dentro da realidade social. Quer fazer boa lei? Vai ver como está a sociedade. A lei dissociada da sociedade é uma lei injusta, porque não atende aos interesses verdadeiros da sociedade. Às vezes, o interesse coletivo resolve uma questão importante. O direito coletivo, se bem administrado – não dá para anular o eu do passado –, é o direito individual enquanto membro integrante da sociedade. “Não vou produzir prova contra mim mesmo”. Então, está pronto. Não tem como produzir prova. Como verifico a embriaguez de alguém se não for com exame? Não há como.

Precisamos evoluir e a evolução parte de seminários como este. Seminários como este revelam que todos estamos imbuídos do mesmo interesse. Temos algumas diferenças? Sim, mas aqui buscamos soluções em conjunto. Nesse sentido, como Polícia Rodoviária Federal, lá no Contran, o que estiver ao nosso alcance, iremos ajudar e contribuir. Fica a mensagem: juntos podemos mais.

A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO SETOR DE TRANSPORTE*

Paulo Douglas Almeida de Moraes**

Eu gostaria de agradecer, em nome do Ministério Público do Trabalho, o convite que foi honrosamente recebido por nós e na pessoa do Desembargador Sebastião Geraldo e também de enaltecer o evento, na pessoa do nosso Presidente, o Ministro Carlos Alberto Reis de Paula; da Ministra e hoje Conselheira do Conselho Nacional de Justiça, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi; do nosso colega e também combatente nessa questão da PRF, o Dr. Dias; do Dr. Leandro; e do Dr. Marco Túlio, que também acompanha essa discussão desde Rondonópolis.

Nosso papel e nosso desafio aqui, Dr. Sebastião – o senhor nos colocou numa situação bastante embaraçosa, pois 30 minutos para tratar desse assunto é realmente desafiador, mas tentaremos nos desvencilhar, da melhor forma possível. Ficou a seguinte questão: Ora, como abordar a totalidade do assunto nesse período e não ser generalista ou focado em algo que seja fundamental e assim aprofundar?

Optei pelo desafio de buscar a generalidade, porque ela é importante para que possamos compreender de que modo a Lei nº 12.619/2012 contribui para a solução de todos esses problemas que, de uma maneira absolutamente [inaudível]. Enfim, foi colocado com muita propriedade pelos expositores anteriores.

Inicialmente, eu gostaria de fazer uma referência ao tema *dignidade*. Fala-se agora em um processo de resgate de dignidade do motorista, e isso por meio não apenas de uma norma, como bem colocado aqui pelo inspetor Dias, mas fundamentalmente pelas ações. E ações como essa, empreendida e capitaneada pelo TST, é que, de fato, fazem a diferença. Estamos indo além da norma. Quando falamos em dignidade, é impossível não lembrar os ensinamentos de

* Este texto constitui uma gravação de exposição oral.

** Procurador do Ministério Público do Trabalho da 24ª Região; professor da Escola Superior da Magistratura do Estado do Mato Grosso do Sul.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Kant, quando ele coloca em oposição ao falar nesse valor, exatamente no sentido de que tudo que não pode ser precificado está associado à dignidade. Não há equivalente econômico em algo que se classifica como dignidade.

A questão é: hoje temos uma condição digna oferecida aos nossos motoristas profissionais brasileiros? Penso que esse valor jurídico, mas fundamentalmente humano, inspirou o art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 – permitam-me referi-lo, porque daqui podemos encaminhar toda a exposição –, que dispõe: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”. Todos somos iguais e todos temos o dever de fraternidade mútua.

Será que efetivamente o motorista hoje é tratado como igual? Eu diria que é exatamente a condição indigna a qual o motorista é submetido que, de certo modo, deu um impulso a esse debate. Em 2007, quando estivemos em Rondonópolis, no início da carreira no Ministério Público – e eu gostaria de registrar a minha felicidade de ter vários membros do Ministério Público aqui conosco –, fomos às rodovias e constatamos que, naquela oportunidade, de 28%, ou melhor dizendo, de 22% de positividade clínica, paramos 100 motoristas e constatamos 22% deles usando alguma espécie de substância e imaginávamos, num primeiro momento, que seria anfetamina; 68% usavam cocaína e 32% anfetamina.

E a situação em 2012? Fomos mais uma vez às rodovias, agora num horário um pouco mais limitado, e, dos 13% de positividade, percebemos que o motorista não usa só a cocaína, ele usa um coquetel: 15% deles usam metanfetamina; anfetamina, o famoso rebite, 16%; 15% não usam apenas a cocaína – eu gostaria que percebessem –, utilizam a cocaína combinada com a anfetamina e a metanfetamina, ou seja, o motorista está usando um coquetel; 46% continuam usando apenas a cocaína; e 8% usam barbitúrico. Não sou do setor de saúde, mas pesquisei o que seria barbitúrico. Na verdade, é um medicamento que faz com que o cidadão durma, que a pessoa possa dormir.

Significa que se, em 2007, tínhamos uma situação absolutamente preocupante, porque muita gente vinha usando cocaína, hoje, temos uma situação em que o número de usuários de cocaína não só aumentou como temos também o uso de um coquetel de drogas, e o ser humano perdeu, o motorista perdeu, a capacidade de se autodeterminar tanto para dormir quanto para ficar acordado. Para que o cidadão agora possa dormir, ele tem de lançar mão do barbitúrico. Para ficar acordado, usa-se cocaína, *crack*, etc., e, para dormir, barbitúrico.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Um detalhe interessante é que alguns questionam o nexos de causalidade entre a jornada de trabalho e o uso de drogas: ora, será que o motorista não quer apenas curtir um barato ou alguma coisa assim? Percebam que essa última aferição em 2012 indica com muita facilidade essa relação, porque até as 21h nenhuma amostra de urina apresentou o uso de drogas. Das 21h às 23h, até às 24h, na verdade, o aumento foi exponencial e, concordando com tudo o que foi dito na palestra do Dr. Marco Túlio, há uma relação direta entre o relógio biológico no momento em que aponta para o descanso; para violentar ou violar esse nosso relógio biológico, há necessidade do uso de substâncias químicas.

O questionamento que se faz é: Essa situação é digna ou indigna? E mais: Qual é a magnitude dessa questão? Vejam os dados da Polícia Rodoviária Federal. Como evoluiu isso de 2007 para 2011? Em 2007, assistíamos a 103 mil acidentes. Em 2011, pulamos para 192. Feridos: de 65 mil para 106 mil. Mortos: de cinco mil e oitocentos para oito mil e seiscentos. Isso apenas em rodovias federais policiadas. O número de mortos, como já dito, chega à casa de 43 mil, de um modo geral.

Em se tratando de acidente de trabalho, tema do Programa Trabalho Seguro do TST, hoje, o setor de transportes superou a construção civil quando se fala em letalidade em acidentes de trabalho. Portanto, estamos tratando de um assunto com extrema importância para a sociedade como um todo, mas com uma especial relevância para nós, operadores do direito do trabalho. Estamos falando da atividade que hoje mais mata em acidente do trabalho.

Por que essa questão foi levantada? Cabe aqui um rápido histórico: Em Rondonópolis, fomos procurados por uma senhora. Na verdade, o médico do trabalho foi procurado por uma senhora e ela dizia que era viúva de um marido vivo. O médico ficou um pouco surpreso e ela explicou que, quando o marido voltava, embora vivo, já não tinha mais como manter o seu convívio social. Ele se tornava absolutamente violento e isso ocorria em razão do uso continuado de drogas, em razão do vício em drogas. O médico ficou perplexo e nos procurou na Procuradoria de Rondonópolis e nos indagou sobre como resolver aquele problema. Até então ouvíamos falar do rebite e achávamos que era aquela história que todos contavam, mas que, eventualmente, poderia ser apenas uma história. Mas, como somos operadores do direito, sabemos que, em um processo, prova é tudo. Como constituir prova dessa situação? Fomos às rodovias e lá testamos a urina dos motoristas. Num primeiro momento, como dito pelo Dr. Leandro, há certa recusa e querem saber o motivo de estarem colhendo a urina.

Colhemos ali mediante autorização. Primeiramente, houve um índice de recusa alto, fizemos duas aferições e constatamos essa realidade que apresenta-

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

mos há pouco. Diante dessa situação, chamamos agremiações de trabalhadores e empregadores, que, a princípio, não buscaram um consenso. Por quê? Porque há interesses absolutamente contrapostos e, de certo modo, o interesse que tudo continue como está, porque está funcionando. Não importa se está matando alguns milhares de motoristas e usuários de rodovia.

O que nos levou a ajuizar ação civil pública contou com o deferimento liminar pelo Juízo da 1ª Vara de Rondonópolis e essa composição da atuação do Ministério Público com o Poder Judiciário demonstra claramente que foi a atuação do Ministério Público e do Poder Judiciário em conjunto que levou a um impulso importante nesse debate em torno da problemática do transporte em torno desse caos rodoviário.

O que ocorreu a partir daí? Debates processuais, etc., foram, em razão do entendimento anterior da OJ nº 130 da SDI-2, deslocados para Brasília e, aqui sim, como a questão era de ordem nacional, houve uma aproximação – e registro a presença, inclusive, dos atores da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, que estão presentes conosco – das duas confederações. Em dado momento, houve a seguinte proposta ao Ministério Público, que atuou como um mediador nesse processo, também por indução da juíza do trabalho que passou a presidir esse processo: ora, vamos suspender o debate processual e partir para pensar num texto de lei e, então, vamos resolver essa situação de um modo definitivo.

Esse debate durou quatro anos e foi convertido na Lei nº 12.619/2012. A Lei nº 12.619/2012, fruto desse esforço interinstitucional, com destaque muito importante para a Polícia Rodoviária Federal, porque não fomos lá desassistidos em nenhum momento, busca atacar o tripé que sustenta o nosso atual sistema de transporte. Esse tripé é composto pelo descontrole de jornada, pela baixa remuneração e pelo pagamento variável por meio de comissão. É um conjunto que leva o trabalhador à autoexploração. Em busca de uma remuneração digna, esse trabalhador se submete a longas jornadas e, obviamente, com todos os efeitos que já foram aqui demonstrados.

Como essa lei resolve e ataca esse tripé? Temos basicamente alguns eixos. O coração da lei, eu diria, está no art. 2º, V, que diz, e agora deixa muito claro, que é obrigação da empresa de transporte rodoviário, não só dela, mas também de todo empregador que tenha em seu quadro motoristas, que controle fidedignamente a jornada de trabalho do motorista. Então, o primeiro elemento do tripé é atacado pelo art. 2º, V, da Lei. Mas não é só isso. Estabeleceu também novidades em termos de intervalos: descanso de 30 minutos a cada quatro horas. Vi o Dr. Marco Túlio falar em 15 minutos a cada duas horas. É

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

muito importante recordar que essa lei foi fruto de uma aproximação de duas agremiações com interesses contrapostos. Então, ela não é perfeita. E ninguém aqui está dizendo que ela é perfeita. Mas ela reúne a capacidade para atacar e remodelar o sistema de transporte. É claro que o ideal seria parar 15 minutos a cada duas horas, mas 30 minutos a cada quatro horas foi ao que se chegou.

E aqui cabe um parêntese quando falamos da imperfeição da norma. Também foi dito pelo Dr. Marco Túlio que, em determinada atividade, a jornada de 12x36 foi até benéfica, não é isso? De fato, ela pode, em situações pontuais, se apresentar de um modo benéfico, mas essa lei traz algo que nos preocupa muito no Ministério Público. Ela estabelece, por exemplo, e isso é muito ruim, a jornada de 12x36 de um modo abstrato. Ela acrescentou o § 5º ao art. 71, prevendo o fracionamento do intervalo intrajornada. Também frutos dessa aproximação de interesses contrapostos, tivemos esses dois dispositivos que nos trazem muita preocupação e que entendemos, inclusive, serem inconstitucionais, porque a Carta Magna é clara ao limitar em oito horas a jornada. Quando colocamos em uma lei infraconstitucional, de modo abstrato, a previsão de 12x36, parece-me que a agressão não é só ao ser humano, mas também ao nosso ordenamento jurídico.

Feito esse parêntese, vamos avançando. De que modo a Lei nº 12.619/2012, então, remodela o sistema de transporte? Esse estabelecimento “descanso” busca tratar ou dar uma resposta exatamente a esse descompasso que o sistema tem com relação ao respeito ao ser humano, ao seu relógio biológico. Mas não para por aí. De certa forma, quando se trata do intervalo interjornada – e respondo à indagação do Dr. Leandro quanto aos trabalhadores autônomos –, essa Lei tratou dos dois conjuntos de trabalhadores. Percebam que, com relação ao descanso de 11 horas, o art. 235, *c*, § 3º, altera a CLT, ao mesmo tempo em que o art. 67-A, § 3º, altera o Código de Trânsito Brasileiro, estabelecendo o descanso de 11 horas, com a peculiaridade com relação ao autônomo, permitindo a ele o fracionamento de nove mais duas horas.

Muito bem. Há a preocupação com os dois conjuntos de motoristas. E vai além. Qual é o outro grande eixo muito importante para resgatar, não apenas reconhecer, mas tratar o motorista? O controle de prevenção e tratamento de álcool e drogas previsto no art. 2º, V, o qual, para nós aplicadores do Direito, deve ser tratado com muito cuidado, porque nesse artigo se diz que cabe ao empregador instituir um programa de acompanhamento de uso de drogas e álcool, com o conhecimento do trabalhador evidentemente.

Mas a implementação desse programa pode ser muito positiva ou muito ruim. Muito positiva – e é esse o espírito da norma –, no sentido de diagnosticar,

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

afastar da atividade temporariamente e tratar esse motorista. O compromisso que a Lei nº 12.619/2012 traz com essa legião de viciados não é jogá-los na rua, é tratar, é recuperar esses trabalhadores. Então, esse dispositivo precisa de muito cuidado, e, aqui, faço uma observação e já um paralelo com o debate que estamos tendo no Congresso Nacional sobre essa mesma Lei. Temos grupos fortes, muito fortes, interessados em subverter a finalidade da norma. Com relação a esse aspecto, traz textualmente que eventual constatação em exame clínico de presença de elementos que possam determinar a dependência, leia-se álcool ou droga, de um modo geral, pode induzir a aplicação das sanções previstas na legislação. Leia-se: justa causa.

O projeto, diferente da Lei nº 12.619/2012, em vez de determinar o tratamento e a recuperação, determina a exclusão do mercado de trabalho. Com relação ao descanso de 11 horas, o projeto reduz para oito horas. Com relação à limitação de jornada, o projeto permite horas extras em número de quatro.

Muito bem. Vou fazendo esse paralelo para que possamos, no encerramento, fazer as nossas ponderações finais.

Já falamos sobre controle e prevenção. Vedação da remuneração por comissão. A lei, trazendo um dispositivo da comunidade europeia, aplicado também no Chile, veda, como regra, o pagamento por comissão. Então, percebam que o tripé que sustenta o atual sistema vem atacado em todos os seus elementos.

E a baixa remuneração? A baixa remuneração é tratada e cuidada por fatores macroeconômicos. Hoje, temos no país – e a RAIS aponta isso –, um déficit enorme de motoristas. Obviamente, com a limitação da jornada, a demanda por motorista sobe ainda mais. Costumo dizer que o ouro não é caro porque é amarelo; o ouro é caro porque é raro. E mão de obra rara obviamente também é valorizada, o que vai acontecer – esperamos – com a efetiva implementação da Lei nº 12.619/2012.

Ainda nesse eixo, digamos, de remodelação do sistema, temos a oneração do tempo de fila. Não vou perder muito tempo tentando esclarecer o que é o tempo de fila, mas posso afirmar a todos que o motorista não trabalha apenas na rodovia. Quando carrega um caminhão de soja numa fazenda e para num porto, ele fica eventualmente dias nesse porto. E como acontecia até o advento da Lei? Esse motorista simplesmente não recebia nada. Eventualmente, teria de custear sua estada, inclusive a sua alimentação; dormia muito mal na cabine do caminhão e assim por diante.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

O que diz a Lei nº 12.619/2012? Limitado, no entanto, a quatro horas, esse período passa a ser remunerado, melhor dizendo, indenizado, na razão de 30% além da hora normal. Então, a hora normal mais 30%. Isso gera um elemento reestruturante, porque as embarcadoras ou os portos, por exemplo, passam a ter interesses, aliados também às transportadoras, de reajustar seu modelo de produção, de modo a evitar esse tempo de fila. Então, o dispositivo tempo de espera é muito mais interessante sob o ponto de vista preventivo do que sob o ponto de vista indenizatório. Passa-se a ficar caro estar na fila.

E o que diz o projeto? O projeto que está hoje em tramitação na Câmara diz que o tempo de espera pode ser agora concomitante ao gozo de intervalos obrigatórios. E mais: pode, durante o tempo de espera, sem nenhum problema, haver pequenas movimentações no veículo, o que, em tese, é até inerente ao instituto.

Mas, quando combinamos as duas coisas, significa dizer o seguinte: quando o cidadão cumpriu toda a jornada de trabalho e entrou na fila – e essa fila não raras vezes passa de 48 horas –, ele vai ter de ficar o tempo todo na fila andando com seu caminhão, legalmente descansando em seu intervalo interjornada. Aqui vale uma referência: essa situação é absolutamente grave. Tivemos no Ministério Público denúncias de um motorista que esfaqueou o outro, porque um pulou na fila na frente do outro, que cochilou na fila. Lembrei-me disso quando o Dr. Marco Túlio falou que o estado de humor da pessoa vai ficando alterado ao longo do tempo. Enfim, esse é um aspecto importante hoje e vem deturpado realmente no projeto de lei.

E mais: o projeto de lei determina a aplicação transversal das NRs do Ministério do Trabalho, rompendo com o paradigma de que as normas regulamentadoras se dirigem apenas a ambientes nos quais temos empregados. Agora, no caso, não. Determina que, em pátios de tomadoras, de embarcadoras e das próprias transportadoras, as questões de conforto e segurança devem ser observadas conforme prescrevem as NRs do Ministério do Trabalho.

Qual é o elemento central para conferir, digamos assim, consistência lógica ao sistema? E me permiti transcrever, dada a relevância. Houve a alteração, a inclusão, na verdade, do art. 67-A, § 7º, no qual se estabelece para o embarcador, tomador de serviços, a obrigação de abster-se; não pode nem permitir e muito menos ordenar que um motorista – é importante esclarecer que pode ser um motorista próprio ou terceirizado, não importando a que título aquele motorista está ali – siga viagem sem que fique claro que ele tenha descansado o intervalo interjornada.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Por que esse dispositivo é tão importante? Porque é esse o mecanismo que torna viável a fiscalização do tempo de direção do motorista autônomo. É aqui que temos consistência lógica para o sistema. Vou voltar depois a fazer breves referências a esse dispositivo.

Estamos, portanto, em um seminário científico, e eu não poderia deixar de falar de questões jurídico-materiais relevantes. O que fez o art. 2º, V, da Lei, sob no nosso ponto de vista? Qual é a natureza desse dispositivo? Para nós, esse dispositivo trouxe um regramento meramente declaratório, que é atípico para uma norma jurídica, que geralmente tem um caráter constitutivo. Por quê? Porque a Constituição já trouxe de modo claro o direito à limitação de jornada. As exceções do art. 62, cuja constitucionalidade alguns autores inclusive repelem, são uma norma de exceção à regra constitucional. De modo que o que fez o art. 2º, V, da Lei foi simplesmente trazer segurança jurídica para os aplicadores do direito, no sentido de que agora não cabe mais alegação de que, por mera atividade externa, não há possibilidade de controle. Portanto, um caráter declaratório.

Os efeitos práticos disso são muito importantes, porque, quanto às discussões que versem eventualmente sobre períodos pretéritos à lei, penso que já não cabe mais essa exceção da impossibilidade de controle de jornada, até porque lei nenhuma pode tornar possível o que era impossível.

Responsabilidade objetiva em se tratando de acidente de trabalho no setor de transporte. A jurisprudência já está bem sedimentada nesse sentido, mas eu gostaria de lembrar que há peculiaridades que reforçam esse entendimento. O art. 1º, §§ 2º e 3º, do Código de Trânsito são claríssimos em não apenas enaltecer o interesse público no trânsito seguro, mas atribuir responsabilidade objetiva a todos aqueles que têm responsabilidade para com a construção desse trânsito seguro. E, claramente, as empresas de transporte estão no rol desse conjunto de atores que devem garantir esse bem jurídico.

Mas não são apenas questões jurídico-materiais, também há questões jurídico-processuais muito importantes. Quais delas? Competência material da Justiça do Trabalho. Ora, no momento em que tivermos uma causa para debater – refiro-me agora ao art. 9º, aplicação transversal das NRs –, e colocarmos no polo o embarcador que não mantém nenhuma relação de emprego com o motorista, será que teremos competência material para apreciar essa causa? Parece-me que sim, até porque se trata de ambiente de trabalho.

Igualmente, um acidente de trabalho envolvendo não um motorista empregado, mas um motorista autônomo? Até por força do princípio da uni-

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

dade convicção, que, aliás, foi trazido e referido com muito destaque, graças à intervenção do desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, por ocasião da Emenda nº 45, também penso que esse princípio deve claramente nortear, sim, pelo acatamento da responsabilidade da Justiça especializada. E talvez o mais importante: item *c*. Para compelir a embarcadora, o tomador do serviço de transportes a observar e a condicionar efetivamente que os motoristas que lhe prestam serviço observem o intervalo interjornada previsto no art. 67-A, § 7º, da Lei. Mas esse dispositivo não está na CLT. Esse dispositivo está no Código de Trânsito Brasileiro. Mas sem ele não há efetividade nem para a CLT tampouco para o motorista autônomo. Então, essa é uma questão de extrema relevância.

Eu gostaria apenas de dizer o seguinte: não obstante a resistência muito forte à aplicação dessa Lei, Ela Já Traz Efeitos Positivos Que Podem Ser Observados. Como Bem Colocado, de 2007 para 2011, tivemos um agravamento muito sensível com relação ao número de acidentes e de mortos de um modo geral. Quando falamos em acidentes envolvendo caminhões e ônibus, a situação é ao contrário. Temos em relação a caminhões e ônibus, uma redução de 40% no número de mortos, uma redução também no número de feridos, enquanto, de um modo geral, o aumento é exponencial; aumentou, de 2007 para 2011, quase 50%, de modo geral, enquanto no tocante a caminhões e ônibus houve uma redução de 40%? Mas por quê? Essa é a questão. Por quê? Olhem o que aconteceu com relação à jornada de trabalho nessas variações nas pesquisas que fizemos: em 2007, mais de 30%, 35% dos motoristas trabalhavam mais de 16 horas. Em 2012, esse percentual caiu para menos de 10%. Agora, chamo a atenção para este outro quadro: em 2007, apenas 2% dos motoristas diziam que trabalhavam dentro do limite de oito horas. Esse percentual subiu para 22%.

Então, o que está acontecendo e ocorreu a partir desse debate? Já temos um cumprimento espontâneo da norma por vários fatores. As empresas que não estão cumprindo, obviamente, já estão gerando passivo. A Polícia Rodoviária Federal, que, há pouco tempo, estava impedida do seu exercício de fiscalização, hoje tem esse exercício desobstruído. Isso era feito pela Resolução nº 417. Assim, temos um cumprimento espontâneo e um resultado efetivo.

O fato é que precisamos sempre – o Inspetor Dias trouxe bem essa mensagem – lembrarmos-nos da nossa responsabilidade com relação a tudo que acontece. Eu gostaria de fazer referência a um pensamento que vi há pouco do nosso querido Chico Xavier, grande brasileiro, independente de crença ou tudo mais. Numa releitura de uma passagem bíblica, ele disse o seguinte: “Somos absolutamente livres para fazermos nossas escolhas, mas somos escravos das consequências das escolhas que fazemos”.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

A cada denúncia que chega para um procurador do trabalho, temos uma escolha a fazer entre agir e não agir. A cada ação, seja coletiva ou individual, submetida à apreciação judicial, o magistrado tem uma escolha no sentido de acolher a preliminar, adentrar o mérito, examinar, distribuir justiça ou não. Há uma carga volitiva – é uma escolha – e está colocada a cada um de nós a todo o momento. Somos desafiados a escolher. A diferença é que a escolha de um procurador e de um juiz não escraviza apenas o próprio procurador ou o próprio juiz, ela vincula muitas pessoas. Portanto, a nossa responsabilidade com relação aos desafios que a Lei nº 12.619/2012 traz são enormes. Realmente, espero que todos nós possamos fazer a melhor escolha.

TUTELA JURISDICIONAL ESPECÍFICA E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS*

Fredie Didier Jr.**

Antes de iniciar a palestra, faço uma saudação ao meu amigo de longa data, baiano, Ministro Cláudio Brandão. S. Exa. me fez esse convite para participar desse evento e, de pronto, atendi. A posse do Ministro Cláudio Brandão, com a presença da comunidade jurídica baiana, é a demonstração do que S. Exa. representa para nós os baianos. Tenho certeza de que a participação de S. Exa. no TST vai abrilhantar ainda mais este Tribunal, que é reconhecido nacionalmente como um belíssimo Tribunal, que forma uma grande jurisprudência. Aliás, o TST é um Tribunal de jurisprudência. Nem todos os tribunais são de jurisprudência, mas o TST é um Tribunal de jurisprudência, sempre fez valer esse papel de Corte Superior, que firma entendimento e tenta uniformizar a interpretação do direito do trabalho, tanto material quanto processual.

O tema que me foi concedido é muito caro para mim e gosto muito dele, sobretudo porque, de um lado, é um tema muito importante para o direito processual civil e, de outro lado, é um tema em que há uma proximidade, um casamento muito grande, entre o direito processual e o direito material. Esse tema, para quem gosta desta expressão, é um tema híbrido, porque exige de quem se dispõe a estudá-lo que tenha bom conhecimento de processo e do respectivo direito material. E não é um tema de processo civil, é um tema de processo. Tudo que vou falar se aplica ao processo não penal, digamos, a todo processo não penal, seja ele civil, trabalhista, de consumo tributário, etc.

Pois bem. Vou dividir a minha palestra em três partes. A primeira parte é conceitual. É preciso esclarecer alguns conceitos para nos comunicarmos bem. Na segunda parte falarei sobre o aspecto dogmático, denominarei o direito positivo que trata do assunto. Depois tentarei fazer algum tipo de relação com o direito do trabalho, embora, nessa parte certamente vão perceber que vocês

* Este texto constitui uma gravação de exposição oral.

** *Livre-docente em Direito Processual pela Universidade de São Paulo (USP); professor de Direito Processual Civil na Universidade Federal da Bahia (UFBA).*

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

mesmos poderão alcançar as conclusões de forma muito mais profícua que eu, até mesmo em razão da experiência diária de vocês com o assunto.

Falemos dos conceitos. Falarei primeiro de uma distinção que me parece pouco trabalhada pelos autores de direito do trabalho, assim como é pouco trabalhada pelos autores de direito civil – considero essa parte a mais importante, por isso falarei dela primeiro. Quem melhor faz essa distinção, *data venia*, são os processualistas. Acho que essa distinção é atualíssima, importantíssima e precisa ser bem percebida por vocês, que é a distinção entre dano e ato ilícito. Ato ilícito e dano são coisas distintas – isso todos sabem – e não necessariamente convivem. Posso ter o dano sem ter ato ilícito. Existe dano que resulta de ato lícito, como, por exemplo, a legítima defesa. A legítima defesa é um ato lícito que pode causar dano. A construção de um viaduto é um ato lícito que pode causar dano. Até a responsabilidade objetiva é uma responsabilidade que decorre de atos muitas vezes lícitos, mas a lei, mesmo sendo ato lícito, impõe a indenização. Então, é muito importante separar o dano do ato ilícito. Existe dano que decorre de ato lícito e é indenizável, quer dizer, existe dano indenizável que decorre de ato lícito. E é recíproco, porque há ato ilícito não danoso. É um erro muito comum – notadamente entre os civilistas – as pessoas estudarem o ato ilícito como se todo ato ilícito fosse danoso, ou seja, a presença de dano seria pressuposto da ilicitude. Isso é um erro grave. A ilicitude é conduta contrária ao direito. Qualquer comportamento contrário ao direito é um comportamento ilícito. Isso é ato ilícito. Ato ilícito é o ato em desconformidade com o direito. Se esse ato em desconformidade com o direito for danoso, além de ser ilícito, ele gera o dever de indenizar. Mas ele não se torna ilícito só porque é danoso, ele já é ilícito antes.

Isso será muito importante quando falarmos em tutela específica. Por quê? Fomos educados juridicamente – falo em nome de todos, pois somos praticamente da mesma geração – a pensar a tutela como a tutela do dano e pensar a tutela do dano a partir do ilícito. São dois erros. Podemos pensar a tutela do dano independentemente do ilícito como também podemos pensar a tutela do ilícito independentemente do dano – são coisas distintas. Uma coisa é tutelar o dano, outra coisa é tutelar o ilícito. Às vezes há uma comunhão, às vezes há uma coincidência, quando se tutela o dano e o ilícito ao mesmo tempo, mas é preciso aprender a separar as duas coisas.

O segundo ponto que me parece importante é identificar exatamente o que significa a tutela específica. Esse termo é muito sofisticado tecnicamente – digamos –, é um termo hermético, é uma linguagem um pouco difícil, e sinto que há algum ruído de comunicação sobre o que significa tutela específica.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Reparem bem: tutela específica é um tipo de tutela jurisdicional, portanto, é um tipo de resultado que decorre de um processo, que propicia a quem tem razão exatamente aquilo a que o sujeito tem direito. Quer dizer, o resultado do processo coincide com o direito material. Então, quando você diz tutela específica, significa que o resultado do processo deu a quem tem razão um resultado coincidente com o direito material.

Qual é o contrário da tutela específica? É algo que não ouvimos muito. As pessoas falam em tutela específica, mas não dizem o que não é específico. O que significa uma tutela não específica? Tutela não específica é a chamada tutela do equivalente, ou seja, o resultado propicia a quem tem razão não o bem da vida, mas, sim, um equivalente àquele bem da vida. Então, o processo pode resultar numa tutela específica ou numa tutela do equivalente.

Ora, vamos pensar filosoficamente. O que é melhor filosoficamente para o direito? Que o direito crie condições para que o processo jurisdicional propicie sempre a tutela específica. Podemos até dizer que “deveria” existir um princípio, que é o chamado princípio da primazia da tutela específica, ou seja, o processo tem de se estruturar de modo que o seu resultado coincida com o que determina o direito material. Isso é quase uma obviedade hoje, mas não é uma obviedade histórica. Basta verificar o Código Civil de 1916, cujo primado era o oposto. A primazia dele era da tutela pelo equivalente em dinheiro, e a tutela específica das obrigações de fazer, não fazer e dar, coisa que não é dinheiro, era só excepcional, quando não proibida. Suponhamos: se eu tivesse um contrato com alguém e nesse contrato houvesse uma obrigação de fazer e o sujeito não fizesse o que caberia a ele fazer, eu, ao tempo do Código Civil de 1916, não poderia ir a juízo pedir que se ordenasse fazer aquilo, porque não se poderia obrigar alguém a fazer o que não queria fazer. O legislador dizia o seguinte: em situações como essa, contente-se com a tutela do equivalente.

Ora, 100 anos depois, isso não é mais assim. Todos já sabem disso, não é mais assim, sobretudo quando se descobriu que há determinados direitos que não se convertem com facilidade em equivalente pecuniário. Não faz muito sentido converter-se em equivalente pecuniário, por exemplo, o dever de não poluir. Você tem o dever de não poluir, o dever de não fazer. Se se aplicasse a ideia do Código Civil de 1916, não se poderia obrigar o sujeito a não poluir. O sujeito teria o direito de pagar para poluir. Então, quantifique o valor das perdas e danos pela poluição, pago e continuo poluindo.

Pense nos direitos de personalidade. O sujeito está usando indevidamente o meu nome. Eu iria a juízo pedir para ele não usar o meu nome. Se se adotasse o pensamento do Código Civil de 1916, ele poderia continuar usando

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

o meu nome, porque eu não poderia obrigá-lo à tutela específica, e eu teria de me contentar com a tutela do equivalente. Então, isso perdeu o sentido. Demos uma guinada de 180 graus. Em 100 anos, houve uma guinada de realmente de 180 graus, diferentemente do que se costuma falar.

Ouvi uma famosa apresentadora de televisão dizer que a vida dela se transformou muito depois da morte de uma pessoa com quem ela se relacionava. Ela era apenas uma pessoa desconhecida, mas, depois que esse sujeito muito famoso morreu, ela ganhou dinheiro. Perguntaram a ela como ficou a vida depois da morte dele. Ao que ela respondeu: “Minha vida deu uma grande guinada, uma guinada de 360 graus”. Realmente, uma guinada de 360 graus não significa uma grande mudança, é voltar para onde estava. Mas essa guinada não é uma guinada de 180 graus. As pessoas acham que 360 são mais que 180. Então, dizem que não são 180, são 360 graus. Nesse caso, houve uma guinada legislativa de 180 graus mesmo.

Hoje há entre nós a primazia da tutela específica. Vou dar um exemplo que é pouco trabalhado, mas vocês vão me entender. O Código de Processo Civil, até sete anos atrás, dizia que na execução por quantia primeiro se levava o bem à hasta pública. Se não desse certo, o exequente poderia adjudicar. Reparem que adjudicação é uma tutela do equivalente em coisa. A adjudicação não é uma tutela específica, porque o sujeito recebe em coisa o que ele tinha direito de receber em dinheiro. O sujeito fica com a coisa como pagamento da quantia. O que estabeleceu o Código na reforma de 2006? O Código estabeleceu que tudo bem, que a adjudicação pode ser antes de levar à hasta pública, mas precisa da vontade do exequente. O exequente tem de dizer que quer a tutela do equivalente, não quer a tutela específica do dinheiro, quer a tutela do equivalente em coisa. Isso porque a prioridade entre nós, até mesmo para a execução por quantia, a prioridade no nosso ordenamento, é a tutela específica.

Tutela do equivalente em algo que não é o bem da vida discutido só em duas situações: uma delas é se o próprio credor quiser. Ele, credor, opta se quer o equivalente ou a tutela específica, e outra é se a tutela específica for impossível, se já não for mais possível conseguir a tutela específica e, então, converte-se em perdas e danos. Isso, sim, é uma grande guinada.

Parece-me que esse pensamento se aplica integralmente ao direito do trabalho, integralmente; e não há razão para que isso não se aplique a esse ramo do direito. Embora o direito material do trabalho tenha nascido sob a mesma perspectiva teórica do Código Civil de 1916 e o fundamento teórico seja o mesmo, é preciso acompanhar a evolução do direito no particular.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Problemas relacionados às relações trabalhistas, que não são exclusivamente pecuniários. Essa é outra questão: sobretudo depois da Emenda Constitucional nº 45 – é um equívoco ainda maior –, reduzir-se os problemas trabalhistas a essencialmente pecuniários; não são. Basta imaginar todos os deveres anexos ao contrato de trabalho, relacionados à proteção do trabalhador e à segurança do trabalho, que, afinal, é o tema principal desse evento. Todos esses são deveres anexos não pecuniários, às vezes, de fazer, e, às vezes, de não fazer. Quando, em alguns casos, é a entrega de coisa, como é o caso dos equipamentos, que devem ser fornecidos determinados equipamentos de segurança. Isso é dever de entrega de coisa anexo, e, muitas vezes, nem anexo é, é o principal do contrato de trabalho. Por isso, é preciso se pensar em todos esses deveres não pecuniários e nos direitos de personalidade do trabalhador – outro tema muito sério. Quando se pensa no assédio moral, no controle de revista íntima, no acesso a correio eletrônico, que são questões relacionadas aos direitos da personalidade do empregado, têm de ser tutelados na forma específica, prioritariamente. Então, essa guinada, eu acho muito importante.

Qual a terceira parte conceitual que reputo fundamental? São as espécies de tutela específica. A tutela específica não serve apenas para uma coisa; ela se divide em três espécies, ou seja, pode-se tutelar o direito material, de forma específica, de três maneiras. Isso reputo muito importante, porque estamos olhando para o direito material e vendo como ele, que está sendo objeto de discussão em um processo do trabalho, deve ser tutelado de forma específica, porque ele não é tutelado sempre da mesma forma.

Existem três modalidades de tutela específica, e, para que se compreendam as três, é preciso partir daquela premissa que fiz da distinção entre dano e ato ilícito. A primeira modalidade de tutela específica é a tutela inibitória – é um exemplo de tutela específica, mas não é sinônimo dessa tutela. Às vezes, vejo as pessoas falando: “Professor, explique a tutela específica, aquela que é preventiva”. Vejam, a tutela específica pode ser preventiva, mas ela não é sempre preventiva; ela pode ser, mas não é sempre. Há a tutela específica repressiva, que vou explicar com alguns exemplos. Então, a tutela específica pode ser inibitória. O que é a tutela inibitória? É a tutela contra o ilícito, mas não contra o dano; é contra o ilícito apenas e tão somente. Na tutela inibitória, o sujeito vai a juízo e diz: “Senhor Juiz, há iminência de um ilícito acontecer”. Um ilícito não é um dano; há uma iminência de um ilícito acontecer. Tenho – e todo mundo tem – o direito de não sofrer um ilícito. Existe o direito à tutela inibitória, que é o direito de não ter contra si um ilícito praticado, mesmo que não cause dano. Porque é importante este registro: há o direito de impedir o ilícito mesmo que ele não cause dano, porque é irrelevante discutir dano.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

E, agora, peço uma atenção muito especial dos senhores – talvez, seja o momento mais importante, sobretudo para os juízes. Quando se pede uma tutela inibitória, no processo, não se discutem nem a culpa nem o dano; *culpa lato sensu* – dolo – e dano são temas absolutamente estranhos à tutela inibitória. Se a parte em um processo, em uma ação inibitória, disser: “Vamos fazer perícia para ver se isso causa dano”; isso é irrelevante. Dano e culpa – repito – são fatos irrelevantes para a tutela inibitória. Combate-se o ilícito; e ele existe mesmo se não for culposo, porque a culpa só é relevante para fins de responsabilidade, não para configuração do ilícito. Se um demente – não sabe o que está fazendo – acha que vai me agradar e me mata. Deixa de ser ilícito por isso? Não. Isso é um ilícito não punível. Ele pode depois não ser punido, sofrer uma medida de segurança, enfim, mas não deixa de ser ilícito. Eu teria o direito – dei um exemplo absurdo para vocês pensarem – de tentar impedir isso, porque essa é uma conduta ilícita, mesmo que não culposa.

A tutela inibitória é apenas contra o ilícito. O que se discute nela? Discute-se o risco de ocorrência do ilícito, ou seja, se há a situação de ameaça, e se essa conduta é realmente ilícita. Esses são os dois temas que se discutem. Qualquer discussão sobre culpa e dano na tutela inibitória é irrelevante.

Vamos para segunda modalidade de tutela específica, que é a reintegratória, também chamada de tutela de remoção do ilícito, em uma linguagem – digamos assim – mais sofisticada. Tutela reintegratória ou de remoção do ilícito é quando o ilícito já foi praticado; e, se já foi, não cabe mais a tutela inibitória, então, vai-se ao Judiciário para remover o ilícito. Quer-se combater o ilícito; não tem nada a ver com dano ou culpa. Na tutela de remoção do ilícito, assim como na inibitória, só se discute o ilícito. No caso da remoção do ilícito – o ilícito consumado –, não se discute culpa nem dano. Um exemplo: imaginem que há um *outdoor* na rua falando mal de mim, coisas inverídicas a meu respeito. Vou ao Judiciário e digo: “Sr. Juiz, determine que se tire o *outdoor*”. Isso é uma tutela de remoção do ilícito. Remove-se o *outdoor*, apagando o ilícito. E quando digo: “Excelência, determine que não se coloque novamente outro *outdoor* assim”, isso já é uma tutela inibitória, porque se está removendo o ilícito e tomando providências para que não ocorra um novo.

No direito do trabalho, isso acontece diariamente. Por exemplo, o problema da falta de assinatura na carteira de trabalho; isso é um ilícito. Pode, até agora, não ter causado dano nenhum ao empregado, do ponto de vista prático, mas é um ilícito. O empregado pode entrar na Justiça só para dizer: esse ilícito foi praticado; removam-no. Como se remove o ilícito nesse caso? Preenchendo-se a carteira. Reparem que, neste caso, não se está falando de dano nem de

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

culpa. É absolutamente irrelevante saber se o empregador fez isso culposamente ou não, e se ele queria fazer isso ou não; isso é irrelevante. Não tem nenhuma relevância; a carteira não está assinada.

A tutela de remoção do ilícito – reintegratória – é, também, contra o ilícito. Por isso, é preciso separar as coisas. A tutela contra o ilícito pode ser para impedi-lo ou removê-lo: impedir, inibitória; remover, reintegratória ou de remoção do ilícito. Apenas para relembrar: a tutela de remoção do ilícito é muito adequada ao direito do trabalho, porque a relação trabalhista é contratual. Qualquer inadimplemento contratual – qualquer um –, seja da obrigação principal trabalhista, seja dos deveres anexos, qualquer inadimplemento, dará ensejo a se obter uma tutela reintegratória. Pouco importa que o inadimplemento seja culposo ou não; isso é irrelevante para a tutela contra o ilícito.

Culpa e dano, meus caros, são relevantes para tutela ressarcitória, que é a terceira modalidade de tutela específica. Essa tutela, como o próprio nome diz, é de ressarcimento do prejuízo, ela pressupõe dano, claro, e, às vezes, culpa. Meu amigo Cláudio Brandão, emérito defensor de que, em muitos casos, a responsabilidade tem de ser objetiva. A tutela ressarcitória sempre pressupõe dano, e, em muitos casos ou em alguns casos, culpa. Na tutela ressarcitória, sim, investiga-se dano, nexo causal e a existência do elemento subjetivo, e, também, pode ser na forma específica; isso complica muito. Esse, para mim, é o tema mais difícil, e, sinceramente, devo dizer que não sei se isso se aplica às relações trabalhistas, mas os senhores, que conhecem o assunto muito mais do que eu, talvez, possam usar essa criatividade para verificar.

Fomos educados a pensar em ressarcitória como tutela em dinheiro. Tem-se, por exemplo, a honra ferida, busca-se a tutela do equivalente em dinheiro à honra. Quer dizer, do equivalente em dinheiro ao que se sofreu. Normalmente, as pessoas pensam assim: buscam o ressarcimento pelo equivalente pecuniário do prejuízo, mesmo que esse seja não pecuniário. Quando o prejuízo é pecuniário, busca-se indenização pecuniária, mas quando é não pecuniário, sempre se busca ressarcimento pecuniário. Isso seria a tutela do equivalente, e não a específica, mas é possível se pensar em uma tutela ressarcitória específica.

Cito dois exemplos muito famosos, que não são da área trabalhista, e, talvez, consiga-se chegar a algum exemplo de tutela ressarcitória específica trabalhista: direito de resposta no âmbito eleitoral e o reflorestamento. O direito de resposta, percebam, é um ressarcimento de dano moral, que foi sofrido. Em vez de receber dinheiro, a pessoa vai ressarcir com o que lhe foi tirado, quer dizer, com imagem, reforço do seu prestígio. Então, a resposta serve para isso. O direito de resposta é um ressarcimento.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Outro exemplo, o reflorestamento: uma empresa pratica atos de poluição, assim, houve um dano, ou seja, o meio ambiente sofreu prejuízo. Normalmente, ressarcem-se isso em dinheiro, mas há a possibilidade de se pedir ressarcimento em meio ambiente, tomar providências de aprimoramento do meio ambiente, por exemplo: reflorestar, cuidar do peixe-boi, plantar bananeira – acho que plantar eucalipto é contra o meio ambiente –, cuidar do Projeto Tamar, enfim. Esses são exemplos de ressarcir o meio ambiente especificamente.

É possível pensar nisso no âmbito trabalhista? Não nego essa possibilidade, sobretudo, quando se pensa em tutela dos direitos da personalidade do empregado, pode-se imaginar – acho que a Magistratura e os profissionais podem pensar nisso – um ressarcimento não pecuniário, porque sempre se converte tudo em dinheiro. Às vezes, há melhor ressarcimento; indenização em dinheiro acaba gerando cobiça, as pessoas ficam muito mais interessadas no próprio ressarcimento.

Os senhores sabem que existe uma indústria informal de acidente de trânsito. Em alguns trechos de Salvador, há vítimas profissionais. A pessoa fica ali esperando; vem um carro melhor, vê que é uma senhora que está dirigindo e está devagar, “distraidamente”, passa na frente do carro. É um problema. Já tem todo um esquema pronto: uma pessoa, que se faz passar por advogado, sugere que entre com ação por lesão corporal. Quando se trata de uma pessoa de classe média, que não tem nenhum problema com a Justiça, fica logo com medo e dá dinheiro.

A indenização em dinheiro, sempre e em qualquer caso, acaba gerando uma expectativa muito grande sobre o valor quando o papel é de ressarcir o que foi lesado. Não vejo problema, sinceramente, em se defender uma tutela ressarcitória específica, sobretudo no âmbito coletivo do direito do trabalho. Ao se pensar em meio ambiente trabalhista, pode-se pedir o ressarcimento a danos ambientais trabalhistas na forma específica, não necessariamente em dinheiro. É possível? É possível.

Tutela ressarcitória na forma específica é um tema, reconheço, sofisticado, avançado, mas que, no âmbito do processo civil, já é muito trabalhado. Não vejo razão para que não se trabalhe também no âmbito trabalhista.

Essa é a parte conceitual. Vamos à parte dogmática.

Da parte dogmática, eu gostaria de destacar dois pontos. O primeiro é um artigo que reputo didático, quase um manual, se quisermos começar a aprender tutela específica. Trata-se do art. 20 do Código Civil. É um artigo novo, relativamente novo, pouco examinado, mas muito importante, pois fala do

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

direito da personalidade. O artigo diz que é possível impedir a lesão do direito da personalidade, impedir a continuação da lesão ao direito da personalidade e pedir o ressarcimento dos prejuízos causados. Vejam só, são três verbos: impedir a lesão, impedir a continuação da lesão e pedir o ressarcimento. São as três tutelas que mencionei. Impedir a lesão: tutela inibitória. Impedir a continuação: tutela de remoção do ilícito. Pedir ressarcimento: tutela ressarcitória. O art. 20 é extremamente didático e demonstra que o direito, no caso o direito da personalidade, mas isso se aplica a qualquer direito, pode ser tutelado na tutela inibitória, na tutela reintegratória e na tutela ressarcitória.

O segundo artigo que eu gostaria de destacar é o art. 461 do Código de Processo Civil. O art. 461 está no CPC desde dezembro de 1994. Portanto, lá se vão quase 19 anos. É um artigo que foi inspirado no art. 84 do CDC de 1990. Embora o artigo do CPC seja mais bem redigido que o do CDC, sobretudo porque foi feito quatro anos depois, foi possível amadurecer o entendimento, esse artigo, na minha opinião, é o grande artigo do CPC atual. Esse artigo ainda é pouquíssimo explorado – estou falando na presença de um especialista no assunto, Sérgio Torres, que escreveu sua tese de doutorado sobre esse assunto –, tanto no âmbito cível quanto no âmbito trabalhista.

O art. 461, meus caros, cuida dos deveres de fazer e de não fazer. Depois de uma reforma, também passou a ser aplicado às obrigações de entrega de coisas que não sejam dinheiro. Trata-se de um dispositivo que se aplica a todos os deveres não pecuniários. Quais são as principais características desse dispositivo? Primeira característica que reputo fundamental: estabeleceu a primazia da tutela específica. Foi esse o dispositivo que estabeleceu a primazia da tutela específica. Segunda: deixou claro que a tutela específica só não será concedida se o credor não quiser ou se for impossível a prestação. Terceira, que é o ponto mais importante: traz, em seu § 5º, uma cláusula geral de efetivação. Consta do § 5º do art. 461 do CPC: cláusula geral de efetivação.

O que é uma cláusula geral de efetivação? O dispositivo diz que o Juiz, para efetivar as suas decisões que imponham fazer, não fazer ou entrega de coisa que não seja dinheiro, pode tomar qualquer medida executiva: típica ou atípica. A multa diária, que todos conhecem, é uma medida típica executiva, mas há medidas atípicas, como, por exemplo, desligar a energia elétrica do réu até que ele cumpra a decisão. Se o prédio tem 20 andares, desliga-se o elevador. Vai ficar três dias sem elevador, até que se cumpra a decisão. É uma medida coercitiva atípica.

Típica ou atípica. De ofício ou a requerimento. De coerção direta ou indireta. Quer dizer, o Juiz pode tomar medidas de execução direta, como, por

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

exemplo, busca e apreensão, ou medidas de execução indireta, como a multa, que é uma execução indireta. As medidas podem ser típicas ou atípicas, podem ser concedidas de ofício ou a requerimento. As medidas podem ser trocadas. O Juiz pode determinar uma medida e, se perceber que não está sendo efetiva, trocar por outra medida. O Juiz se torna o senhor da execução das decisões de fazer, não fazer ou entrega de coisa. Isso é um grande poder.

Estou falando para muitos juízes aqui presentes. Isso é muito curioso. Fala-se muito dos poderes do juiz. Esse poder existe há 20 anos e é praticamente ignorado. Juiz costuma usar o art. 461 para aplicar multa. Faz sob pena de multa, desfaz sob pena de multa, entrega sob pena de multa. Tudo é multa. E a multa é sempre diária, uma coisa curiosa. O Código não fala em multa diária, o Código fala em multa. Mas o juiz emenda: multa diária. Não pensa, por exemplo, em multa fixa. Às vezes, multa diária é irrelevante. O *Rock in Rio* começa hoje, por exemplo. Imaginem que haja um problema trabalhista no *Rock in Rio*. V. Exas., juízes do trabalho, receberam uma discussão trabalhista no *Rock in Rio*. Tem de ser tomada uma providência imediatamente: multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). De que adianta? O *Rock in Rio* é hoje. De que adianta multa diária? Não significa nada. Outra hipótese: *réveillon*. A banda não quer tocar no *réveillon*. O Tim Maia desistiu de tocar – isso acontecia muito –, e se entrou na Justiça para que ele tocasse no *réveillon*. Se fosse multa diária, com o *réveillon* a dois dias, de que adiantaria? Há situações em que a multa diária é irrelevante, é inadequada.

Então, a multa nem sempre é diária, pode ser fixa, pode ser anual, pode ser mensal, pode ser semanal, pode ser de dois em dois dias, pode ser de três em três dias. A periodicidade varia e será determinada pelo Juiz. Como também nem sempre é multa. Meus caros, V. Exas. podem, com base no art. 461, § 5º, estabelecer recompensas, não só punições. Medidas executivas, de convencimento e de execução indireta não são apenas medidas que convencem pelo medo. Pode-se convencer uma pessoa a cumprir a obrigação pela recompensa. Por exemplo, aceite essa obrigação e lhe darei 40 dias para que seja executada. Estabeleça um calendário para que a pessoa cumpra a obrigação. Não precisa ser cumprida imediatamente. Isso é uma recompensa, é uma facilitação que o Judiciário pode dar para tentar convencer o devedor a cumprir a obrigação sem necessidade de execução direta. Isso é possível? Sim, porque isso também é execução indireta.

Com relação à execução indireta, meus caros, as mulheres sabem disso muito bem. Falarei da minha mulher. É aquela história: fale de sua aldeia, fale do mundo. Quando a minha mulher me reputa devedor e ela credora, ela não

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

promove, metaforicamente, uma execução direta ou vai cumprir a dívida por mim. Ela quer que eu cumpra. Tenho de cumprir o meu dever. Para ela me convencer a cumprir o meu dever, ela pode ameaçar-me ou me recompensar. Olha a modulação: faça isso sob pena de; faça isso que. Modula-se. Usa as preposições para fins retóricos. O juiz é a mesma coisa, o problema é que a execução indireta, § 5º do art. 461, sempre foi associada a um tipo de execução indireta por medo. Faça, senão o prendo; faça, senão o multo; faça, senão chamo a polícia. Isso é útil e funciona muitas vezes, mas também pode funcionar com “faça que”: faça que te recompensarei, faça que facilitarei. Por exemplo, pense na ação monitoria. A ação monitoria é assim: cumpra a ordem monitoria que você está isento de custas e honorários. Está na lei. Isso é uma provocação de execução indireta com recompensa. O art. 461, § 5º, autoriza que se faça isso atipicamente.

O exemplo que dei de desligar a luz é um exemplo que parece caricatural e talvez até seja realmente caricatural, mas ele é ilustrativo. Por quê? O que acontece muito na Justiça Civil? Problemas de massa. A empresa de energia, a concessionária de energia elétrica tirou o fornecimento de energia. O consumidor vai ao Juízo. Tem de ligar a energia. O que o consumidor faz? Ele entra na Justiça, pede para voltar a energia sob pena de multa diária. Volta sob pena de multa diária. E o que ele faz? Tira férias. Deixa demorar uns 30 dias para não ligar, não tem problema. E torce pela multa, torce pelo inadimplemento, porque cada dia de inadimplemento pode custar, talvez, R\$ 1.000,00 (mil reais), R\$ 2.000,00 (dois mil reais). Então, no final das contas, vai ter R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Um dinheiro, porque a sua luz foi cortada, só pela multa diária. Isso porque deixou de ligar a luz. Isso é completamente inadequado, porque se transforma o processo num instrumento para obter aquilo que não é um direito, mas, sim, um reflexo do inadimplemento do direito.

Olha como o processo se transforma. Ele deixa de ser um processo ético. Quando se pensa em uma tutela, um meio de execução que não seja pecuniário, se diz assim: “Concessionária de energia, você tem três dias, quatro dias, cinco dias, enfim, para ligar a luz desse rapaz. A partir do quinto dia que você não ligar, os elevadores de todos os prédios dessa concessionária na cidade ficam desligados o dia todo”. Ou se pode dizer que o ar-condicionado do andar do presidente ficará desligado. Isso é uma medida executiva baratíssima. Vai o oficial de justiça lá e diz: “Desliga o ar-condicionado”. Quero ver se demora dois dias sem cumprir. A pessoa vai chegar e perguntar se o ar-condicionado está quebrado. E dirão: “Não, há uma decisão judicial que mandou desligarmos

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

até a empresa cumprir a decisão de ligar luz de não sei quem”. Isso pode ser feito? Pode.

Veja bem, estou dando esses exemplos que são curiosos, certamente darão manchete de jornal se alguém fizer isso – sei que os senhores não irão fazer até para não aparecerem no jornal –, mas é para despertar a criatividade dos senhores para outras medidas semelhantes a essa, menos, digamos assim, heterodoxas, mas que poderiam ser tomadas tranquilamente, como, por exemplo, o direito de resposta. Pode-se aplicar como medida. Querem ver uma coisa interessante? Uma determinada empresa não tem cumprido a decisão judicial. Coloca-se uma placa, manda colocar aqueles *banners* imensos: “Esta empresa está descumprindo a decisão judicial no processo tal”. Fica o *banner* na porta da empresa. Isso é uma medida coercitiva para convencer a empresa a não descumprir. Não gasta nada. Execução indireta não gasta nada. Pode? Pode. Mas com uma condição: tem de fundamentar. Infelizmente, o exercício da Magistratura pressupõe o dever de fundamentar. Não posso fazer nada. Só estou dizendo isso, porque, às vezes, quando falo isso em uma plateia de juízes, ficam chateados comigo. Mas por que fundamentar? É óbvio que é assim.

Enfim, o problema de se escolher uma medida atípica é que se terá o ônus argumentativo. Talvez esse seja o problema, ou seja, essa seja a causa de não haver tantas medidas atípicas por aí e se prefira a multa. Escolhi a multa e não tenho de fundamentar por que a escolhi. Ninguém fundamenta por que escolheu a multa, mas para escolher desligar a luz de um andar tem de fundamentar. Por que escolhi desligar a luz do andar? Porque a multa, nesse caso, não será adequada, vai enriquecer indevidamente o autor, essa medida será mais barata, será mais simples. Ainda que seja uma fundamentação mais simples, ter-se-á de fundamentar. Esse é o contraponto.

Há o outro lado, que é o ônus da fundamentação, que muda demais, e aí está o papel dos Tribunais Superiores, no caso, do TST, em relação às cláusulas gerais. Quando a cláusula é geral, o sentido dela vai sendo construído pelos precedentes. Os precedentes vão concretizando a cláusula geral, e essa concretização vai para o Tribunal Superior, que vai estabelecer alguns sentidos possíveis e não possíveis daquele texto. Com a cláusula geral, há vários sentidos possíveis. Uns vão sendo concretizados e podem, inclusive, ser simulados; quanto a outros, não se pode dar esse sentido. Por exemplo: prisão civil. Será que a hipótese dessa cláusula geral é permitir prisão civil? Não é prisão por desobediência. Muitos dizem que não pode prisão civil. Seria uma medida atípica, executiva, que não se poderia extrair daí, tendo em vista o sistema todo, a imposição de direitos humanos, Pacto de San José da Costa Rica, etc. Então,

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

poder-se-ia, por exemplo, decidir que essa medida não pode. Intervenção da empresa é uma medida atípica. É possível dar a intervenção da empresa? É uma medida atípica. Acho que é possível. A lei do CADE prevê. Pode-se aplicar por analogia? Pode, mas será que a intervenção da empresa pode ser uma medida tomada sem que haja outras medidas? Havendo outras medidas tão efetivas quanto, pode-se tomar a intervenção da empresa ou seria uma medida de *ultima ratio*? Isso é uma construção da jurisprudência. Particularmente, acho que isso tem de ser medida de *ultima ratio*. Quer dizer, só se pode tomar a medida de intervenção da empresa se não houver outros meios tão eficazes quanto, porque, se houver, é uma medida muito drástica, e, no caso, aplica-se aquele princípio que todos conhecem, que é o princípio que diz que, quando houver dois meios executivos igualmente eficientes, opte pelo menos gravoso. Então, às vezes, a intervenção da empresa é uma medida muito gravosa. Pode ser tomada? Pode, mas, no meu modo de ver, só em situações em que não há outro meio adequado.

Portanto, meus caros, são essas as considerações que eu gostaria de falar. Na verdade, nem sei por que V. Exas. me chamaram para falar aqui. É um mistério, porque não sou um autor de direito do trabalho, escrevo sobre processo civil. Certamente, isso foi por conta do Ministro Cláudio, que queria colocar um baiano aqui para poder representar a nossa terra. Muito obrigado.

EMBARGO E INTERDIÇÃO: DESAFIOS NA TUTELA ADMINISTRATIVA DA INTEGRIDADE DOS TRABALHADORES

Luiz Alfredo Scienza*

INTRODUÇÃO

Acidentes e doenças derivados da ocupação no Brasil são expressões maiores do descaso, insensibilidade e violência que ainda permeiam a nossa sociedade. Sob a ação de determinantes sociais reconhecidos¹, são fenômenos que enlutam e desintegram famílias de norte a sul do país, agindo como significativo fator de exclusão social. Sob a ótica econômica, em 2011, apenas a rubrica segurança e saúde ocupacional onerou os sistemas de Previdência Social e Saúde públicos, de forma direta e indireta, na ordem de 63,6 bilhões de reais, sem contar os custos do setor privado². Infelizmente, estamos a léguas de constituir uma real política de Estado para a redução do número e impacto desses eventos. Há muita retórica e pouca efetividade na prevenção para o chão de fábrica. A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), Decreto nº 7.602/2011³, é ainda uma carta de intenções. A dor e a morte persistem, como figuras banais e supostamente inerentes ao processo de produção. Em algumas situações, a agressão à integridade dos trabalhadores é tão comum e recorrente que passa a integrar a realidade como um fardo inevitável, ineficaz a ações preventivas.

Diante de uma situação-limite para a saúde da população, na qual a possibilidade e a severidade da lesão são significativas, o Poder Público tem o poder-dever de agir. A Inspeção do Trabalho – no Brasil denominada Auditoria Fiscal do Trabalho – é a instância administrativa do Ministério do Trabalho

* Engenheiro; auditor fiscal do trabalho da SRTE/RS; professor do Departamento de Medicina Social da Faculdade de Medicina da UFRGS.

1 AREOSA, J. & DWYER, T. Acidentes do trabalho: uma abordagem sociológica. *Revues.org*, post online. Disponível em: <<http://configuracoes.revues.org/213>>. Acesso em: 18 fev. 2012.

2 MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. *Estatísticas* – 2011.

3 Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), disposta pelo Decreto nº 7.602/2011, DOU de 08.11.2011.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

e Emprego a quem é dada a missão de agir nestes casos extremos, através do instrumento do embargo e interdição. Como braço executivo do Estado, tem a obrigação de estar presente em quaisquer locais de trabalho, seja um *atelier* de costura que explora refugiados bolivianos ou um grande canteiro de obra de usina hidroelétrica, na imensidão da Amazônia. Como pode ser depreendido do quadro a seguir, no qual, ano a ano, estão sistematizados os Relatórios de Inspeção dos Auditores Fiscais do Trabalho (AFT) com procedimentos de embargo e interdição registrados, estes servidores têm agido. E valentemente, pois reagem de forma antagônica aos decrescentes recursos humanos e materiais disponibilizados por seus gestores. Inclusive com incremento positivo anual no número de procedimentos, apesar da redução no quadro funcional de AFT:

<i>Ano</i>	<i>Embargos e interdições</i>	<i>Número de AFT</i>	<i>Ano</i>	<i>Embargos e interdições</i>	<i>Número de AFT</i>
1996	1.918	3.426	2005	3.743	2.954
1997	2.511	3.398	2006	3.857	2.908
1998	3.611	3.174	2007	4.139	3.038
1999	4.474	3.190	2008	4.488	3.145
2000	4.261	3.146	2009	5.304	2.997
2001	3.891	3.095	2010	4.602	3.036
2002	3.621	3.052	2011	4.512	2.925
2003	3.261	2.916	2012	5.108	2.919
2004	3.635	2.913	2013	–	2.809 (set)

FONTE: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT), dados até setembro de 2013.

ORIGENS

O instrumento de preservação da integridade dos trabalhadores denominado embargo e interdição é ato de Estado, oriundo das obrigações emanadas de convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em especial a Convenção nº 81 – Inspeção do Trabalho na Indústria e Comércio. Esta, inclusive, com um histórico que representa o eterno conflito de interesses que envolve a questão. No Brasil, teve a sua ratificação revigorada através do Decreto nº 95.461/87, que, por sua vez, revogou o Decreto nº 68.796/71, que havia simplesmente declarado a sua denúncia (perda da eficácia) à OIT, durante os anos de chumbo.

O estudo comparado das disposições legais e regulamentares acerca dos procedimentos de embargo e interdição, vigentes em outros países signatários da Convenção nº 81, revela uma base conceitual homogênea: medidas de ur-

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

gência, vinculadas ao poder-dever do Estado em fazer cessar a exposição dos trabalhadores a condição de risco grave e iminente à sua integridade. As suas rotinas de aplicação estão estabelecidas sob formas diversas, conforme costumes e práticas nacionais. Em geral, focam tanto situações que ensejam acidentes, com lesões imediatas, quanto indutoras de doenças relacionadas ao trabalho, portanto, com efeitos de médio e longo prazo. Embora inserido no conceito de *enforcement* da OIT, o embargo e interdição não se caracteriza como sanção ou penalidade aos maus empregadores. São medidas de cautela, nas quais o país demonstra seu comprometimento com a defesa da integridade de seus cidadãos. É evidente a sua natureza eminentemente preventiva, também baseada no princípio da precaução: mesmo diante de algumas incertezas, é premente agir⁴.

Neste artigo, em face das obrigações impostas pela Convenção nº 81 da OIT, os procedimentos de embargo e interdição são considerados como competência inerente à função dos Auditores Fiscais do Trabalho.

BASES CONCEITUAIS

No que tange à hermenêutica do grave e iminente risco, vital para o entendimento dos atos de embargo e interdição, há certa confusão conceitual. É fundamental entender primariamente o próprio conceito de risco em segurança e saúde no trabalho. Embora resultado de uma construção social, neste âmbito o risco pode ser definido como a chance ou a possibilidade de consequências negativas para a saúde e integridade física ou moral do trabalhador, relacionadas ao trabalho⁵. No que tange à severidade ou gravidade, inicialmente é necessário ressaltar a não existência de fatores limitantes para exposições que levam a efeitos adversos à saúde com médio ou longo prazo para a manifestação. As formas clássicas de subtração da integridade induzidas pela submissão ao risco com consequências quase imediatas, como a atividade executada na periferia de edificações com ausência ou insuficiência das proteções coletivas, ainda são recorrentes. No entanto, simultaneamente às anteriores, estão em curso novas formas de adoecimento, de desenvolvimento lento, insidioso e prognósticos sombrios. Em muitos sistemas de produção, como no setor frigorífico, as relações entre o processo de trabalho e o adoecimento são insofismáveis⁶. Por lógica atrelada à necessidade, a condição de severidade abarca também efeitos com

4 GONDIM, G. M. *Do conceito de risco à precaução: entre determinismos e incertezas*.

5 Adaptação do conceito de risco (efeitos das incertezas sobre os objetivos) constante na ISO 31000:2009, adotado pelo grupo de trabalho revisor da nova Norma Regulamentadora nº 1 do MTE, processo em andamento.

6 HECK, Fernando Mendonça. *Degradação anunciada do trabalho formal na Sadia, em Toledo (PR) – 2013*.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

longos períodos de latência entre exposição e manifestação, como as neoplasias com nexos com o trabalho. Referências possíveis acerca da gravidade de traumas pretéritos são os dias perdidos ou debitados em decorrência do evento. Mas diante de situações em que este ainda não ocorreu, é desconhecido ou ardilosamente negado, como estimar a gravidade? Uma alternativa é a utilização de classificações ou sistematizações já existentes sobre o tema, como o Protocolo de Complexidade Diferenciada – Notificação de Acidentes do Trabalho Fatais, Graves, com Crianças e Adolescentes, do Ministério da Saúde⁷. Mas em linhas gerais, a prática nos ensina que não há maior divergência ou dificuldade em se afirmar a gravidade ou não de potenciais efeitos adversos associados aos riscos existentes.

Um conceito polêmico nos processos de embargo e interdição é o de iminência. Em regra, há conveniência na afirmação que a premissa ou caráter iminente refere-se unicamente aos seus potenciais efeitos adversos. Ou seja, conforme a tese, somente situações indutoras de acidentes típicos, com lesões quase imediatas, poderiam ser alvo de paralisação. Essa seria uma limitação trágica. Segundo a OIT, as doenças profissionais causam um número de mortes seis vezes maior que os acidentes laborais, implicando mais de dois milhões de mortes anuais⁸. Essa posição mais restritiva não se sustenta sequer no campo da Estatística. É impossível afirmar a proximidade temporal de um efeito somente tendo como base a sua chance ou probabilidade de ocorrência, por maior que seja. A correta interpretação do conceito de iminência deve ser entendida como a submissão ao risco, não ao seu efeito.

O caráter iminente de exposição ao risco e não ao seu efeito se alinha perfeitamente à expressa definição legal para a condição de risco grave e iminente – a constante na Norma Regulamentadora nº 3 do Ministério do Trabalho e Emprego:

“Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador.”⁹

A expressão da regulação alia concisão à amplitude conceitual necessária para atender a ampla variabilidade das situações de trabalho deletérias à integridade dos trabalhadores. Abrange não apenas os riscos facilmente observáveis

7 MINISTÉRIO DA SAÚDE. *Protocolo de Complexidade Diferenciada – Notificação de Acidentes do Trabalho Fatais, Graves, com Crianças e Adolescentes*. Brasília/2006, p. 15-16.

8 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Relatório referente ao dia 28 de abril, 2013*.

9 Subitem 3.3.1 da Norma Regulamentadora nº 3 do MTE, com redação dada pela Portaria nº 199, de 17.01.2011, DOU de 19.01.2011.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

como a ausência de proteções em área de operação de prensas, mas também ambientais, sociais, ergonômicos e organizacionais. Desde que, em sua dimensão causa-efeito, de forma direta ou indireta, estes riscos levem a potenciais lesões graves à integridade dos trabalhadores. Em situações concretas, os riscos ambientais, sociais, ergonômicos e organizacionais agem como uma rede em mútua interação, contribuindo coletivamente para o efeito adverso esperado. Assim, o processo preventivo deve entender esta complexidade e atuar sobre o todo, não sobre a parte. Sem entrar no mérito de sua licitude, um dos riscos de natureza organizacional que agrava a possibilidade do dano é o processo de fragmentação e terceirização de atividades, em especial o que corrompe a lógica de sua adequada gestão. Valorar o complexo é fundamental para a efetividade das medidas de prevenção. No conceito da NR-1 do MTE para o grave e iminente risco, mesmo a aparente restrição para efeitos sobre a “integridade física” deve ser entendida em seu caráter mais amplo. A visão dual para corpo e mente não se sustenta quando nos referimos à saúde humana. Na visão da Organização Mundial de Saúde (OMS), a unidade somatopsíquica do homem é premissa para as considerações acerca de sua saúde.

A legislação brasileira de segurança e saúde no trabalho, em que pese dubiedades e anacronismos técnicos, é razoável como instrumento na busca do trabalho decente e sadio. Inclusive no que tange à salvaguarda da integridade dos trabalhadores por meio do procedimento de embargo e interdição, embora o MTE insista em inibir esse instrumento e assediado os servidores que o utilizem, *vide* Portaria nº 40/2011¹⁰. Resta-nos esperar que os responsáveis pelas grandes decisões governamentais e empresariais um dia compreendam que o progresso econômico e social não deve ser subsidiado com a vida dos que trabalham.

10 Portaria MTE nº 40, de 14.01.2011, DOU de 17.01.2011, retificada DOU de 18.01.2011.

PRESSUPOSTOS DE CONCESSÃO DAS TUTELAS PREVENTIVAS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO*

Sérgio Torres Teixeira**

Vamos discutir uma temática que aborda três pontos principais: segurança e saúde no ambiente de trabalho, as medidas preventivas de acidentes e como a tutela jurisdicional poderá servir para evitar esses acidentes.

Encontraremos esse quadro, no qual consta o respectivo *slide*, na Anamatra – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho. Lá eu o vi pela primeira vez e fiquei impressionado. Trata-se de um grupo de trabalhadores, lanchando sobre uma viga, na construção de um edifício nos Estados Unidos. Pensei que isso não seria possível hoje em dia. Mas basta olharmos ao redor que veremos situações extremamente semelhantes, seja lá fora, em outros países, seja aqui, na nossa vizinhança.

É absolutamente imprescindível adotarmos condutas preventivas em nosso domicílio, em nosso *habitat*, em nosso ambiente. Não apenas em casa, mas também no ambiente de trabalho. Se permitirmos uma série de condutas que já foram demonstradas hoje pelos painelistas que se apresentaram antes de mim, realmente estaremos em uma situação difícil.

Hoje quero abordar especificamente a questão que envolve a prevenção de acidentes, mas a prevenção por meio da intervenção do Poder Judiciário. Temos várias medidas de prevenção: as adotadas espontaneamente pelo empregador, sem nenhuma provocação, aquelas adotadas em virtude de provocação de terceiros – auditores e fiscais do trabalho, membros do Ministério Público, sindicatos ou eventos como este, que geram a conscientização e, com isso, provocam uma conduta preventiva. Vamos nos concentrar em abordar aqui aquelas condutas preventivas oriundas de decisões judiciais, de medidas judiciais, de provimentos oriundos dos nossos juízes do trabalho, que buscam evitar esses acidentes.

* Este texto constitui uma gravação de exposição oral.

** *Desembargador do Trabalho do TRT da 6ª Região; doutor e professor da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE.*

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

O título da minha exposição envolve os pressupostos de concessão de tutelas preventivas no meio ambiente de trabalho. A resposta que terei de abordar, a pergunta a que terei de responder envolve quais as condições que devem necessariamente estar satisfeitas para que o juiz possa conceder um provimento apto a prevenir, a evitar qualquer espécie de dano à saúde do trabalhador no seu meio ambiente. A minha exposição vai buscar responder a essa pergunta. Mas, antes de abordá-la, tenho de tratar desses três itens.

Devo discutir com vocês qual é o dever que estaria sendo descumprido. Se o Judiciário foi provocado para intervir, alguém não está cumprindo o seu dever. Qual é a espécie de tutela jurisdicional que vamos conceder? Qual é o enquadramento técnico da tutela preventiva no meio ambiente do trabalho? Depois discutiremos quais são os fundamentos que necessariamente devem estar presentes numa decisão judicial que venha conceder essa tutela preventiva.

Vamos começar tratando da questão do dever. Ora, se o Judiciário foi provocado, alguém não está cumprindo o seu dever. Não estou me referindo à questão de dano, nem de responsabilidade, como falou o meu amigo Fred. Falo de um dever que, aparentemente, não está sendo adimplido de forma correta. Como consequência, foi necessária a provocação do Judiciário, para que viesse a intervir naquela respectiva situação.

Em nosso caso, que envolve especificamente condutas preventivas de acidentes de trabalho, falamos de um dever básico, que reputo primordial, daqueles deveres que se extraem da relação de emprego, que é o dever do empregador de proporcionar ao seu empregado um ambiente de trabalho seguro e saudável. Vai muito além daqueles deveres básicos em que pensamos toda vez que estamos diante do estudo de uma relação de emprego e pensamos que a obrigação principal do empregador é remunerar os serviços e dirigi-los.

O principal, sob a minha ótica, sempre foi proporcionar esse ambiente ao seu empregado – um ambiente seguro e saudável. Isso implica, necessariamente, a adoção de todas as medidas necessárias a prevenir, a evitar a ocorrência de acidentes ou de doenças equiparadas a acidentes no ambiente de trabalho.

Estamos discutindo o cumprimento desse dever patronal. Vamos encontrá-lo não apenas na CLT, no âmbito do art. 157, de forma muito expressa; em outras normas, como as normas regulamentares, e no Texto Constitucional, em diversos dispositivos, a começar pelo art. 1º, ao tratar dos princípios fundamentais da República; especificamente, da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Passamos pelo art. 6º, ao abordar a saúde e a segurança como direitos sociais. O art. 7º, no inciso XXII, estabelece os di-

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

reitos do trabalhador, a redução dos riscos inerentes ao trabalho e também no inciso XXVIII, que trata especificamente da obrigação patronal de indenizar eventual dano, quando vier a incorrer em culpa ou dano. Sem falar no art. 196 da Constituição, que estabelece que a saúde é um direito de todos e um dever do Estado – primordialmente do Estado, mas, na realidade, é dever de todos nós. Então, esse dever patronal encontra sede no nosso direito positivo e é o que vai nortear a nossa forma de interpretação dos itens a seguir.

A resposta, então, a essa primeira pergunta preliminar, envolvendo qual é o dever que supostamente estaria sendo descumprido, é esta: é dever patronal, do empregador, proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável e, com isso, adotar todas as medidas necessárias para evitar a ocorrência, a materialização de acidentes e danos à saúde do trabalhador. É esse o dever.

Proseguindo: qual é a espécie de tutela jurisdicional? Fred fez uma classificação em relação à tutela jurisdicional. Tentarei ao máximo não confundilos, porque, apesar de seguir o pensamento do Fred em muitos pontos, não há, digamos, uma congruência de 100%, especialmente em relação a algumas denominações. Então, quando eu utilizar alguma denominação diferente daquela utilizada por ele, darei a explicação.

Vou também justificar por que é importante fazer o enquadramento da espécie de tutela jurisdicional de que estamos tratando. Com esse enquadramento, se soubermos qual a espécie de tutela que está sendo pleiteada, aquela que o juiz terá que conceder, conseguiremos utilizar aquilo que o legislador colocou à nossa disposição, para facilitar não apenas a concessão daquela tutela, mas a sua efetivação e também a sua manutenção após a efetivação. De acordo com o tipo de tutela que estamos perseguindo, teremos uma disciplina própria – e isso vai facilitar muito nesse momento de concessão, efetivação e manutenção.

Quando falo em classificação da tutela jurisdicional, não estou me referindo àquela classificação básica que aprendemos na faculdade: se é uma tutela cognitiva, executiva ou cautelar. Na realidade, essa classificação, hoje, diminuiu muito em pertinência e importância, devido à evolução do nosso sistema processual, à adoção de um sistema sincrético, pelo ato ao CPC e, mais ainda, por esse projeto que está em tramitação e será votado no dia 8 deste mês.

Não quero tratar dessa classificação, mas de outra, importante, envolvendo os efeitos imediatos e materiais que serão produzidos. Podemos apresentar uma classificação bem simples: tutela sancionatória; tutela reparatória, que é o que Fred chama de tutela ressarcitória – prefiro a denominação reparatória, por achá-la mais fácil e não confundir –, e a tutela preventiva. A tutela

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

sancionatória, que não vem ao caso, é aquela que simplesmente se destina à aplicação de alguma penalidade ou sanção prevista na nossa legislação. Por exemplo, na área trabalhista, seria uma tutela que proporciona a conversão de uma suspensão preventiva de um empregado que é réu em um inquérito judicial, convertendo essa supressão preventiva numa despedida por falta grave, após o reconhecimento judicial dessa falta grave. É o típico exemplo de uma tutela sancionatória, que não nos interessa agora.

A tutela reparatória, que Fred chama de tutela ressarcitória, também não nos interessa agora, porque ela pressupõe o dano. Vai-se reparar ou, no entender dele, ressarcir, em virtude da materialização de um dano. Mas estamos falando em medidas de prevenção, ou seja, que independem da materialização de um dano, que buscam o provimento antes da efetivação desse dano. Então, a tutela reparatória, o que ele chama de ressarcitória, não nos interessa. Interessa-nos a tutela preventiva, aquela que busca evitar, inibir a ocorrência de um dano, seja um dano ao processo, seja a algum elemento natural.

A tutela preventiva pode ser dividida em cautelar e inibitória. A tutela cautelar não vai nos interessar, porque ela se dirige especificamente à proteção do processo e algo que esteja ameaçando a viabilidade processual, seja a sua futura execução, como no caso de um arresto ou de um sequestro, seja, por exemplo, a produção de alguma prova, como no caso de uma tutela cautelar de produção antecipada de provas.

O nosso foco não é o processo, mas o ambiente de trabalho e a prevenção da ocorrência de acidentes; vai nos interessar especificamente a tutela inibitória. Mas farei o máximo para não invadir a esfera do meu colega Guilherme, que fará uma exposição especificamente sobre a tutela inibitória. Então, tentarei apenas pincelar para tratar de outros temas correlatos, mas que também são importantes, envolvendo o enquadramento da tutela que estamos perseguindo.

Vejam que a tutela inibitória tem fundamento no art. 5º da Constituição, no seu inciso XXXV, que nos assegura o direito de acesso ao Judiciário, não apenas para reparar uma lesão, como seria o caso da tutela reparatória, mas, também, para prevenir em face de uma ameaça. A tutela inibitória, então, encontra o seu primeiro fundamento dogmático no art. 5º. Temos inúmeros exemplos na legislação infraconstitucional, também estipulando hipótese de tutela preventiva, como, por exemplo, a Lei do Mandado de Segurança, logo no art. 1º, ao tratar da hipótese do mandado de segurança preventivo.

Antes da ocorrência de violação do direito líquido e certo, podemos recorrer ao Estado para obter uma tutela que venha a evitar, quando existir justificado

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

receio da ocorrência de um ato que viole direito líquido e certo nosso. Então, é o exemplo típico de uma tutela inibitória, mesmo considerando que às vezes os nossos legisladores cometem equívocos terminológicos ou de enquadramento técnico. Podemos verificar isso nesse dispositivo, que é uma redação dada por lei de 2001, que alterou o texto da Lei da Ação Civil Pública, ao prever que, por meio de uma ação cautelar, seria possível proporcionar uma tutela inibitória de dano ao meio ambiente e a outros valores. Na realidade, é um erro técnico – e tenho certeza de que esse dispositivo não passou por Fred e sua equipe. Se tivesse passado, ele teria cortado e alterado o texto, porque não é por meio de uma ação cautelar que se vai obter essa forma de tutela inibitória. Numa ação principal, pode cumular com pedido de reparação essa postulação que envolve a inibição também. Então, foi um uso inadequado. Mesmo assim, justifica-se o reconhecimento pelo nosso ordenamento da tutela inibitória. Logo, estamos diante de uma tutela inibitória.

Vou silenciar, senão Guilherme vai se aborrecer comigo. A partir daí, ele vai discutir com mais profundidade esse tema. Mas, além de ser uma tutela preventiva inibitória, quero discutir algumas outras questões envolvendo o enquadramento dessa tutela. Começarei por uma pergunta: diante dessa situação de prevenção, essa tutela deverá ser proporcionada ao final do processo – uma tutela executiva típica – ou deverá ser concedida incidentalmente? De forma liminar, logo ao início do processo, ou, então, no meio, após a resposta, durante a fase instrutória? Qual seria o momento adequado? Luiz Guilherme Marinoni, quando trata da tutela inibitória em obra com esse título, menciona que a tutela inibitória está enraizada na ideia da tutela antecipada.

Se você está trabalhando com uma situação que envolva ameaça, ou seja, há um iminente risco de algo acontecer, quanto mais rapidamente essa tutela for proporcionada, maiores chances de sucesso se terá. Apesar de a tutela inibitória poder ser proporcionada ao final do processo, após essa ação, é lógico que a preferência pela sua concessão é incidental; senão de forma liminar, ao menos adiante. Mas, durante o curso do processo, deve-se aguardar o exaurimento da fase recursal. Quanto mais rápida a eliminação dessa ameaça, maiores as chances de conseguirmos, então, entregar uma tutela satisfativa ao nosso consumidor, àquele que buscou a tutela jurisdicional. Além dessa preferência pela tutela antecipada, é importante destacar que nela estaremos diante – quase sempre – de uma tutela envolvendo a prestação de fazer ou de não fazer.

Quanto às tutelas sancionatória, reparatória e mesmo a preventiva cautelar, elas podem ocorrer por outros meios. No caso de prevenção de acidentes, sempre estaremos diante de uma conduta a ser realizada ou de abstenção, que

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

o empregador deverá adotar para evitar o respectivo acidente. Nosso objeto, dentro dessa tutela inibitória, preventiva, preferencialmente concedida por meio de antecipação de tutela, será uma prestação de fazer ou de não fazer. Isso é interessante, porque haverá implicações posteriores, tanto nos requisitos de concessão quanto de efetivação e de manutenção.

Então, para responder à segunda pergunta preliminar que mencionei – qual seria o enquadramento dessa tutela –, vamos visualizar mais ou menos a seguinte ideia: é uma tutela preventiva, do tipo inibitório, preferencialmente concedida por meio de uma antecipação de tutela, envolvendo uma prestação de fazer ou não fazer pelo empregador, destinatário da nossa ordem. Ela será preferencialmente uma tutela específica e naturalmente mandamental.

Pergunta-se: como assim, tutela específica e mandamental? Responderei a isso quando formos abordar a minha pergunta principal. Mostrarei que ela vai ter esse enquadramento técnico para facilitar o reconhecimento dos seus requisitos de concessão. Então, trata-se de tutela preventiva, do tipo inibitório, preferencialmente por antecipação de tutela, envolvendo prestação de fazer ou de não fazer. Isso significa que há uma preferência, por ser uma tutela específica, expressamente àquilo previsto em lei para o adimplemento daquela obrigação, e também é uma tutela mandamental, com efeitos mandamentais. Essa é a resposta à segunda pergunta quanto ao enquadramento da respectiva tutela.

Vamos à terceira pergunta – preliminar ainda: quais são os fundamentos que levam um juiz a conceder uma tutela preventiva nesses moldes? Ele vai se basear em quê? Em primeiro lugar, na importância dos valores saúde e segurança no meio ambiente de trabalho. É a simples ideia de que temos em mão o bem de maior valor do respectivo trabalhador, que é a sua saúde mental, a sua integridade física e mental. Primeiramente, é esse elemento que vai servir de fundamentação. Estamos diante de uma ameaça a esse direito fundamental do cidadão.

Outra questão, igualmente relevante, é o próprio fato de estarmos buscando uma prevenção, não a reparação. O dano não ocorreu ainda. Estamos diante de uma ameaça de dano, de uma situação em que há um dano iminente em relação a esses valores, a esses elementos, que são a saúde e o bem-estar do trabalhador. São esses elementos e o reconhecimento da ameaça a esse bem e da necessidade de se prevenir, de se evitar a ocorrência do respectivo dano que vão servir de fundamentação.

Adoto – e o escrevi até antes da exposição que tivemos hoje pela manhã – a ideia de tolerância zero em relação a acidentes. Um dos palestrantes falou

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

sobre a previsão de nos livrarmos, até 2020, de acidentes de trânsito em determinados locais. Entendo, com toda a sinceridade, que um acidente já é demais. Não consigo entender a frieza de profissionais com os quais já interagi, que dizem: “A previsão na construção dessa estrada ou de tal ou qual edifício é a de que vamos ter três ou quatro acidentes; então, está sob controle”. Isso, como se fosse a coisa mais natural do mundo. São três ou quatro acidentes além da conta. Um acidente pode ser mais um número, como falou o colega hoje pela manhã, mas imaginem para aquelas pessoas ligadas à respectiva vítima. Então, é tolerância zero e isso deve servir também de inspiração na fundamentação da respectiva decisão.

Quando respondemos à terceira pergunta preliminar, sobre quais os fundamentos que o juiz deve adotar ao conceder uma tutela preventiva nesses moldes, falo especificamente sobre a importância da segurança e de saúde no meio ambiente de trabalho e sobre a necessidade de o empregador adotar todas as medidas necessárias para evitar esses acidentes, para prevenir contra esses acidentes. Esses serão os fundamentos sobre os quais vão orbitar os argumentos que o magistrado deve utilizar na fundamentação da sua decisão.

Agora, retornamos à pergunta principal, o tema da minha exposição. Quais são os pressupostos de concessão de tutelas preventivas no meio ambiente de trabalho? Vamos abordar especificamente, então, essa questão. Fiz uma lista de elementos que considero como pressupostos ou condições. Todos estão expostos. As letras estão pequenas, então vou abordar um a um com vocês e vou discutir minhas considerações quanto a cada um deles.

Primeiro, vejam que não estamos exigindo a materialização de um dano, mas a materialização da ameaça desse dano. Não vamos ter certeza de que o dano ocorreu, estamos tentando prevenir, inibir. Vamos buscar essa prevenção para evitar ocorrência da materialização que aí, sim, exigiria uma reparação. Não estamos buscando reparar o ilícito, estamos buscando prevenir o ilícito. E é nessa órbita, ou seja, em algo que ainda não ocorreu, que teremos de pautar a nossa avaliação.

O magistrado será obrigado a atender uma exigência envolvendo um juízo de probabilidade. Costumo dizer aos alunos na faculdade que um magistrado, no desempenho de suas atividades judicantes, na condução de um processo, sempre enfrenta um adversário invencível que vai impedir que ele consiga, efetivamente, proporcionar uma tutela totalmente satisfatória. Isso quando o que estamos buscando é a reparação de um dano. Aí, você pergunta: por quê? Se, ao final, o dano for reparado, não teria havido uma satisfação plena? Não, porque o nosso adversário, no caso, não são as dificuldades naturais na entrega

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

dessa tutela, nosso adversário é o tempo. Se se ingressou em juízo, buscando a reparação por um dano, sempre haverá um intervalo de tempo entre a propositura da ação e a decisão, entre a decisão e sua efetivação. Quando a pessoa recebeu o bem, objeto da tutela reparatória, irá receber esse bem num período posterior ao seu pleito e isso, em si, é um prejuízo. Isso, em si, é um prejuízo porque ele vai ter um período menor de vida para desfrutar daquele bem. Isso pode não ser importante para os jovens aqui com menos de 30 anos, mas quando você começa a passar dos 40, aproximar-se mais dos 50 ou mais, como é o meu caso, você começa a valorizar cada dia, cada semana e cada mês. E, se ao final do processo entregarmos essa tutela reparatória ao cidadão, não vamos conseguir fazer com que ele retorne àquele período no início para então gozar plenamente daquele bem. Vá discutir sobre Justiça com a mãe que passou três anos disputando a guarda de um filho e só ao final do processo obteve aquela guarda. Nunca conseguiremos devolver a ela os três anos que ela passou longe do filho. Vá discutir sobre Justiça com o empregado que foi reintegrado depois de quatro anos de tramitação judicial. Ele retornou ao emprego, vai receber os salários do período de afastamento, mas e aqueles quatro anos que ele passou longe do seu labor, longe do seu convívio laboral? Nunca conseguiremos entregar, devolver isso para ele.

Digo isso em relação às ações que buscam tutela reparatória. Aqui não, aqui estamos discutindo ameaça de dano. Então, temos como vencer esse adversário que é o tempo. Temos como proporcionar uma tutela antes da ocorrência do ilícito, antes da materialização daquele dano. Aqui temos chance de proporcionar uma tutela plenamente satisfatória e isso é um marco que terá de ser levado em consideração na concessão pelo magistrado na apreciação dos respectivos elementos.

Preferência por uma tutela específica. O Fredie falou bem que a tutela específica é aquela tutela que proporciona exatamente aquilo que o bem material prevê para o beneficiado pela decisão judicial. Perfeito. No caso de uma tutela preventiva de acidentes é natural que queiramos isso, que seja adotada exatamente aquela medida prevista em lei. As outras tutelas secundárias que ele chamou genericamente de tutela de equivalência, prefiro chamar genericamente de tutela inespecífica ou tutela substitutiva. Essa tutela, então, pode ser subdividida em duas categorias menores que são a tutela de equivalência, aquela que produz o resultado prático e equivalente. Ou, então, quando nem isso é possível, há a tutela ressarcitória.

O que chamo de tutela ressarcitória? É simplesmente aquela que implica o pagamento de uma indenização por perdas e danos. Nesse caso não estamos

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

querendo reparar perdas e danos, não estamos querendo que seja proporcionada uma medida equivalente ao do adimplemento, queremos que o empregador cumpra o seu dever de adotar uma postura preventiva que venha evitar a ocorrência de acidentes ou de doenças equiparadas a acidentes. Temos, sim, aqui uma preferência pela tutela específica e essa tutela específica é bem disciplinada, como o Fredie mencionou, no art. 461 do CPC.

O art. 461, com seus seis parágrafos, disciplina perfeitamente a espécie de tutela que devemos buscar quando se trata de uma prestação de fazer e não fazer. O art. 461 do CPC é destinado a ações que tenham por objeto a prestação de fazer e não fazer. Se estamos falando de medidas preventivas, adotadas pelo empregador no meio ambiente de trabalho, estamos falando de prestações de fazer ou de não fazer. O art. 461, logo no *caput*, junto ao § 1º, estabelece legalmente essa preferência pela tutela específica, exatamente aquilo que a lei assegura. Somente quando não for possível, quando for opção do beneficiário, é que podemos recorrer à tutela de equivalência para produzir um resultado prático equivalente. Em último caso, quando é absolutamente impossível qualquer uma dessas duas opções, é que podemos converter aquela obrigação de fazer ou não fazer em uma obrigação de reparar, de ressarcir. Seria, então, uma tutela ressarcitória.

Dou um exemplo muito simples: a tutela específica na área trabalhista seria a assinatura da carteira pelo empregador. É o que a lei prevê. Ele se recusando a assinar, podemos, em tese, recorrer a uma tutela de equivalência que seria a assinatura a ser feita pelo diretor da secretaria da respectiva unidade jurisdicional. Em que pese não ser a mesma coisa, porque não vai haver aquele carimbo da empresa, não vai ter aquele registro formal que a empresa adotaria, produz resultado prático equivalente.

Não sendo possível nenhum desses dois casos, nenhuma dessas duas hipóteses de tutela, recorreríamos, então, ao ressarcimento, a perdas e danos. Contudo, a lei impõe a tutela específica como primeira opção e é essa que o juiz deve perseguir. Ele deve buscar proporcionar exatamente aquilo que o direito material prevê como direito daquela parte beneficiada.

Falo em caráter mandamental do provimento. Por envolver uma prestação de fazer e não fazer, a tutela preventiva vai envolver uma tutela mandamental, porque, quando se trata de uma obrigação de reparar pecuniariamente, pagar uma indenização, aí estamos falando de uma tutela executiva simples ao final do processo. Não é o caso aqui. Não vamos criar, com a sentença judicial, um título executivo judicial, uma relação jurídica processual creditícia entre credor e devedor. O juiz, ao determinar na concessão de uma tutela preventiva, vai

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

ordenar que uma conduta seja adotada. Vai dirigir-se ao empregador e determinar que adote essa medida, utilize os EPIs, não submeta seus empregados a jornadas alongadas. Vai ser uma ordem direta entre o Estado-juíz e o destinatário daquela ordem, por isso o caráter mandamental do respectivo provimento.

Qual a diferença se for um provimento mandamental por um provimento normal executivo? Há uma grande diferença, começando pelo fato de que, em sendo de caráter mandamental, temos previsto no art. 14, inciso V, do CPC a previsão de ser um dever processual daquela parte, de qualquer parte e qualquer sujeito que vier a atuar no processo cumprir com exatidão aquele provimento mandamental. Não criar embaraços à sua efetivação, seja por meio de antecipação de tutela, seja por meio de tutela final.

Se isso vier a ocorrer, o próprio parágrafo único do art. 14 do CPC tipifica essa conduta de descumprimento de um direito mandamental como um ato atentatório ao exercício da jurisdição. Como tal, sujeito, dentre outras penalidades [inaudível]. A penalidade prevista no parágrafo único estipula uma indenização que poderá chegar ao patamar de 20% do valor da causa e que será devida não à parte prejudicada, nem a outra parte do processo, mas ao próprio Estado.

Mas vai além. Além dessa tipificação, decorrente de seu enquadramento como tutela mandamental, vamos ver e ter uma maior liberdade na previsão de medidas aptas a gerar a efetivação da respectiva tutela. Por ser uma tutela preventiva inibitória de preferência antecipada e por natureza mandamental, vamos poder recorrer ao art. 461 e aquele § 5º que o Fredie mencionou envolvendo a cláusula geral que dá amplos poderes ao magistrado. E é verdade.

Vejam esse § 5º, vejam o elenco exemplificativo de medidas que podem ser adotadas, com ou sem reforço policial, para impor, para obrigar o cumprimento da respectiva prestação para, então, permitir a concretização da tutela jurisdicional. Esse elenco, volto a repetir, é meramente exemplificativo. O Fredie citou o caso da energia elétrica. Poder de desligar. Trata-se de um caso verdadeiro e concreto envolvendo o cidadão que teve sua luz cortada, ingressou em juízo porque a empresa não quis ligar novamente após ele ter pagado a conta. A empresa se recusou e o juiz do respectivo município, naquela Comarca, determinou que fosse ligada, estipulou uma multa *astreinte* que não foi suficiente. A empresa continuou a se recusar. Então, sabendo disso, e sendo informado pela parte prejudicada, o juiz determinou que o oficial de justiça fosse lá com um eletricista e desligasse a luz da sede daquela empresa no município. Com a ordem, estipulou que só seria religada a energia quando a luz da casa daquele cidadão fosse ligada. E o que aconteceu? Em 40 minutos a eletricidade daquele cidadão foi restaurada. E, depois, foi restaurada a energia elétrica dentro da

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

sede daquela empresa. Essa foi uma medida interpretada pelo magistrado como necessária para conseguir a entrega da respectiva tutela jurisdicional.

Exatamente por ser uma tutela mandamental, disciplinada pelo art. 461, temos esses instrumentos em mãos para poder assegurar a concretização da tutela. Não estou estimulando V. Exas. a pensarem em vias alternativas dessa maneira, mas, se não for possível da forma usual, se não for possível convencer mediante a estipulação de multas *astreintes*, aquelas multas diárias ou periódicas, então, qualquer medida interpretada pelo juiz da comarca como adequada e necessária poderá ser adotada.

Mas, também, por ser uma tutela mandamental, temos outra facilitação. A facilitação na concessão da antecipação de tutela. Por quê? Estamos acostumados a pensar: antecipação de tutela segue o art. 273 do CPC. Então, vai-se exigir provocação da parte, prova inequívoca da existência do direito, convencimento do juiz da verossimilhança da alegação de violação àquele direito, aquela hipótese de *periculum in mora* e todos aqueles requisitos do *caput* do art. 273. Não é o caso aqui. Para que o juiz possa proporcionar tutela na sua forma mais adequada e preferencial da antecipação da tutela, ele não precisa recorrer ao art. 273. Basta ele ir ao art. 461 e examinar o seu § 3º. Esse parágrafo simplifica ao máximo a concessão da antecipação da tutela envolvendo a prestação de fazer ou não fazer. Ou seja, essa índole mandamental, exigindo-se apenas que seja relevante o fundamento da demanda – o que acho que seja próprio de qualquer situação envolvendo discussão sobre a saúde e segurança do trabalhador – e que haja justificado receio de ineficácia do provimento final e pronto. Não se exigem aqueles requisitos típicos do art. 273 que estão aí. Podemos esquecer o art. 273 e a exigência de provocação da parte. Ou seja, o juiz pode conceder de ofício, dispensar a existência de prova inequívoca. Basta a presença destes elementos: relevante fundamento à demanda e justificado receio de ineficácia do provimento final. Então, estará habilitado a conceder essa tutela preventiva por meio de uma antecipação de tutela.

Para finalizar. Falei apenas sobre a concretização da tutela, lembrando que esta, quando envolve a obrigação de fazer e de não fazer, segue as mesmas diretrizes que acabei de mencionar, do art. 461, conforme estabelecido no art. 475-I do CPC. Não se esqueçam de que, uma vez concedida, nem sempre aquela litigiosidade se encerrou. Amigos meus, do Ministério Público, dizem que sempre veem situações nas quais o juiz extingue, sem resolução de mérito, um processo após a perda do objeto, alegando que houve o cumprimento espontâneo, que não existe mais o respectivo perigo e, logo depois, a empresa retorna à conduta anterior, surgindo novamente a respectiva ameaça. Assim,

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

para resguardar a manutenção daquela tutela, o juiz está autorizado a manter aquelas estipulações anteriores, não apenas até o trânsito em julgado, mas, posteriormente, para que haja o cumprimento efetivo e eterno daquela respectiva obrigação, como consta nessa decisão que coletei aqui, própria do TST.

Estou encerrando agora a abertura. A resposta para a pergunta sobre quais os pressupostos. Primeiro, o convencimento do juízo acerca da existência da ameaça. Não do dano, mas da ameaça. Basta a ele se convencer de que a ameaça existe, expondo uma decisão fundamentada. Há uma importância de fundamentar e expor exatamente qual o grau de risco e como este foi identificado, estipulando no seu provimento uma tutela preventiva do tipo inibitória, por meio de uma antecipação de tutela, envolvendo uma obrigação de fazer ou não fazer de forma a assegurar que a preferência seja por uma tutela específica e que o provimento seja materializado mediante aquela disciplina própria de um provimento mandamental e definindo, então, as medidas necessárias para que não apenas aquela tutela seja efetivada, mas que ela seja mantida para evitar situações como essas e trocá-las por situações com todos os equipamentos e as medidas de prevenção necessárias para evitar a materialização do dano.

TUTELA INIBITÓRIA EM MATÉRIA LABOR-AMBIENTAL*

Guilherme Guimarães Feliciano**

Desde logo, quero, para depois não me esquecer, fazer imensos agradecimentos ao Desembargador Sebastião por este honroso convite que realmente me envaidece. Também agradeço imensamente ao Presidente do nosso querido Tribunal, Ministro Carlos Alberto Reis de Paula. Imaginei que V. Exa. não me prestigiaria, mas o fará pelo menos por alguns minutos. Agradeço ao Ministro Alberto Luiz Břesciani de Fontan Pereira e a todos os Ministros por essa oportunidade.

Vamos, então, falar um pouco de tutela inibitória, de novo, dentro dos nossos gloriosos 30 minutos. Como meu colega já antecipou diversos aspectos, vou tentar muito rapidamente explorar aquilo que mereça alguma ênfase e passar para o que imagino, diante das palestras dos professores Fredie e Sérgio, que já foi dito.

Vou procurar fazer o caminho inverso. Onde a questão do meio ambiente, e particularmente do meio ambiente do trabalho, entronca-se com a tutela processual inibitória? Dentro daquele método socrático utilizado pelo professor Sérgio, minha pergunta seria: por que a tutela inibitória é importante, e eu diria especialmente relevante, útil, para os casos envolvendo meio ambiente do trabalho? Responder a isso – digo muito rapidamente porque não é o meu foco, mas é importante que se diga – significa, na verdade, repensar o conceito de jurisdição. Isso estará à disposição de vocês, e, evidentemente, não farei a leitura; vou apenas mencionar algumas coisas que estão aqui. Baseei-me no finado professor Ovídio Baptista e no pensamento do professor Guilherme Marinoni, mas encontramos isso também em autores estrangeiros. É curioso que, até hoje, quando falamos em jurisdição, pensamos em conceito chiovendiano de jurisdição que, por sua vez, baseia-se na própria etimologia da palavra, não é isso? *Jurisdictio*. E sempre repetimos, porque é o que aprendemos na faculdade,

* Este texto constitui uma gravação de exposição oral.

** *Juiz do trabalho do TRT da 15ª Região; professor doutor e livre-docente da Universidade de São Paulo – USP.*

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

aquela velha parêmia: dizer a vontade concreta da lei. Porém, como gosto de dizer aos meus alunos, isso é uma grande ficção. Isso, na verdade – e já falava em cacoete –, é um cacoete ideológico, se posso dizer isso, porque reproduz uma visão de jurisdição, ou diria melhor, uma visão de juiz que remonta às revoluções liberais, que têm obviamente todo o seu valor; eu jamais negaria isso. Afinal, estamos onde estamos, e somos um Estado Democrático de Direito em função, basicamente, das revoluções liberais. O problema é que naquele primeiro momento o que se esperava do juiz era que também ele interviesse de um modo mínimo.

Quando se discute a liberdade, por exemplo, da Revolução Francesa, o que se pensa é em uma liberdade numa perspectiva vertical. Daí se falar em eficácia vertical dos direitos humanos de primeira geração ou dimensão, ou seja, quero liberdade, em primeiro lugar, em face do Estado. Daí o *pacta sunt servanda*, etc. Estado: garanta as minhas fronteiras e me proporcione ordem internamente; de resto, não se meta. Isso valia também para o Estado-juiz. Daí a leitura lá em *O Espírito das Leis*, de Montesquieu. Isso realmente está lá, e era uma percepção de Montesquieu para a República. Nessa obra, ele fala das várias formas de governo e diz que o Judiciário caberia em cada uma delas. Para a República, ele diz: na República, a atuação do juiz tem de ser mínima; ele tem de ser a mera boca da lei; *la bouche de la loi*. Essa expressão se tornou famosa, mas mais adiante as expressões, a meu ver, são ainda mais assustadoras no sentido de que não caberia ao juiz ter vontade nem, portanto, ser criativo; pelo contrário, isso era a missão do legislador, e a ele, quando muito, caberia adaptar essa realidade ou essa dimensão do dever ser legislativo para o caso concreto; nada mais. Esse é o juiz liberal.

Isso é o que Ovídio Araújo Baptista Silva, em uma obra excelente, que recomendo aos senhores, que se chama *Processo e Ideologia – O Paradigma Racionalista*, chama de julgamento *more geométrico* – à base de subsunções –, que é o mais pobre dos raciocínios jurídicos. Subsunção é o raciocínio, por exemplo, do direito penal. Muito bem. Lá ele tem a sua necessidade. Para os provimentos que devem acautelar a integridade física e a saúde da pessoa, terão também o seu lugar? Esses raciocínios de subsunção deverão ser os mais importantes? Parece-me que não. A subsunção, mal comparando, é a atividade que se espera da criança de três anos ou de um ano, enfim, quando ela vai encaixar figuras geométricas naquela régua. Isso, a rigor, mal comparando, é subsunção; não envolve ponderação, raciocínios mais abstratos; isso é o que se esperava. Mas isso tudo evoluiu.

Então, hoje, quando se fala em jurisdição, já há outra visão – o Ministro Bresciani mencionou isso no início –, qual seja a que procura reunir a ideia do

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

devido processo legal procedimental, *procedural due process*, com o devido processo legal substantivo e, portanto, o reconhecimento de que jurisdição tem, em primeiro lugar, uma função de tutela de direito. Logo, ela deve ser instrumental para essa finalidade. Portanto, dizer que o juiz realiza a vontade concreta da lei – volto ao que eu dizia – é repetir uma ficção, porque sequer sabemos qual é a vontade concreta da lei. O que é isso? É a vontade histórica do legislador? O que é a vontade histórica do legislador? Vamos saber que vontade histórica é essa examinando os anais da legislação, a evolução dos debates legislativos? É claro que não. Nem se espera isso do juiz, a não ser que ele queira se subsidiar com uma interpretação histórica, mas isso é outra coisa.

Não existe, a rigor, uma vontade concreta da lei. Então, que se diga: há ato de vontade também quando o juiz decide. Se há ato de vontade, há ato de discernimento, e discernimento em relação a valores. Portanto, o juiz pondera para decidir e pode ponderar para realizar, para buscar aquele fim que ele reputa mais justo. Daí nos dizer Marinoni que o direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva envolve, por um lado – é claro, pois teremos de ter essa garantia –, o direito da parte de influir sobre o convencimento judicial: contraditório e ampla defesa.

Por outro lado, a possibilidade de uso das técnicas processuais adequadas à situação conflitiva concreta. O professor Ingo dizia isso, ontem, na abertura do Seminário. Por exemplo: há para o cidadão um direito fundamental ao meio executivo capaz de permitir a tutela do direito. Esse é um direito fundamental dele também, e não simplesmente uma resposta do Estado dizendo: você tem direito. Sim, mas como eu realizo? Então... Se a lei não me dá caminhos, também não poderei ajudá-lo.

Temos ainda: por que o legislador, mais recentemente, nas legislações processuais opta por normas abertas? Exatamente porque ele próprio, legislador, passa a reconhecer isso e pretende, então, que as soluções mais justas para o caso concreto sejam construídas, sobretudo, pelo juiz, a partir daquelas cláusulas gerais, a partir daqueles conceitos jurídicos indeterminados. Então, a base teórica do que nós temos na lei sobre tutela inibitória é exatamente isso.

Essas são as coisas que eu lhes disse. OK. Qual é o bem jurídico que está em jogo? Por que a tutela inibitória com essa visão, com essa dimensão é especialmente importante para essa nova visão do que seja jurisdição? Isso para uma finalidade muito própria aqui, que é, com essa nova visão de jurisdição, proporcionar a integridade psicossomática e moral do trabalhador. Repito: integridade psicossomática e moral do trabalhador. Não indenização ou reparação ou ressarcimento de perdas biológicas, psicológicas, morais. Esse é um mal, também, que as tradições mais positivistas nos legaram. Construimos – faço

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

uma autocrítica, obviamente, em meu nome – um direito do trabalho – canso de dizer isso para os meus alunos – excessivamente individualista, excessivamente patrimonialista e excessivamente formalista. Sempre dou esse exemplo também e vou dizer mais uma vez: quando falo em férias, que é um direito tão prosaico do nosso dia a dia, estamos falando também de saúde do trabalhador. Afinal, trata-se de um tempo em que o trabalhador deixará de trabalhar, deverá ou deveria dedicar-se ao seu lazer para recuperar suas energias, para recuperar-se física e psicologicamente; serve para isso, diz respeito à saúde, portanto, como todos os repousos, os intervalos, etc. Passa-se o período aquisitivo, no período concessivo o empregador não fixa as férias. O que diz a CLT? Há lá um artigo prevendo expressamente a possibilidade de se pedir ao Juiz que se fixe o período de férias. Tenho 15 anos de Magistratura e nunca vi esse artigo ser evocado. Outro dia disse isso na Escola Judicial da 15ª Região, de onde venho, e uma colega que já havia passado pela jurisdição, falou: “Já vi”. Que bom. Quem sabe as coisas estejam mudando. Mas o que é que canso de ver todo dia? A indenização das férias. É claro que os senhores podem me dizer: “Se o trabalhador pedir a fixação, ele tira férias e depois vai para a rua”. Esse é outro problema que até é objeto de estudo de um dos Ministros da Casa. Ou seja, temos também de proteger o trabalhador em face dos riscos que o processo representa para o seu emprego. Infelizmente, temos evoluído muito pouco nessa matéria, pelo menos no Brasil.

A despeito disso, pensem em todo o restante: adicional de insalubridade. Canso de ver ações coletivas pedindo o adicional de insalubridade, adicional de periculosidade. Sim; e a intervenção, por exemplo, para isolar a máquina ruidosa? Ou seja, em vez de se pagar insalubridade, determinar que a empresa construa um isolamento acústico onde fique a máquina e elimine o risco. Isso não se vê; ou raramente se vê. Os próprios sindicatos profissionais têm essa tendência à patrimonialização e à própria individualização das demandas também.

Ora, se o que está em jogo é a integridade psicossomática e moral, como consequência de um meio ambiente laboral equilibrado, é fora de dúvidas que a tutela aqui tem de ser basicamente preventiva e não reparatória, ressarcitória. Aí os senhores associam isso ao que disse o professor Sérgio e já percebem porque a tutela inibitória, ou, mais geralmente, porque a tutela preventiva é a mais adequada aqui. Porque o bem jurídico aqui, pela sua própria natureza, pelos próprios princípios que regem o direito ambiental – estamos falando, sim, de direito ambiental do trabalho, embora muitos autores não admitam, mas é isso mesmo... Esses princípios que se aplicam lá se aplicam igualmente aqui, eu diria que até com maior razão.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Em se tratando dessa matéria, sobretudo, tenho de prevenir: mesmo na incerteza científica – vejam o Princípio 15 da Declaração do Rio –, antes até de prevenir, tenho de precaver – princípios da prevenção e da precaução são princípios do direito ambiental que se aplicam perfeitamente a essa matéria. Onde estão essas coisas? Apenas para esclarecer, vejam que, no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), o art. 7º vem desenvolvendo os direitos sociais, econômicos e culturais que os Estados devem garantir aos seus cidadãos, tais como segurança e higiene do trabalho. Adiante, no art. 12, fala-se em melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente no trabalho.

Depois vem a OIT. Quando os senhores examinam os documentos da OIT – foi dito aqui qual o conteúdo mínimo do trabalho decente –, encontram alusões ao direito ao trabalho, liberdade no trabalho, igualdade no trabalho, meio ambiente do trabalho equilibrado, justas condições de trabalho, produção do trabalho infantil, liberdade sindical, proteção contra os riscos sociais. Isso na perspectiva da Previdência. Na OIT, só para citar uma, temos a Convenção nº 155, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, que em seu art. 3º, e – acho fantástico esse preceito –, traz: “o termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho”. É isso que se tem de preservar. A função do direito do trabalho aqui é preservar isso e não colocar dinheiro no bolso de quem quer seja. É claro que se houver o dano haverá reparação, mas o foco não pode ser esse. Isso também, como eu disse, vem daquela tradição liberal contratualista do direito do trabalho.

Aqui há que se ir além e há que se prevenir. Sabendo das características da tutela inibitória, porque já foram desenvolvidas em pelo menos duas palestras, podemos começar a pensar, então, para o meio ambiente do trabalho, a partir talvez de exemplos específicos, vou procurar apresentá-los conforme eu fale, no contexto do meio ambiente laboral. Sempre com este foco: temos de ter aqui uma premissa de partida. Esta é a minha; então, tento ser intelectualmente bem honesto com vocês: uma jurisdição que não é uma jurisdição de subjunção, mas é uma jurisdição de garantia de direitos, efetivação de direitos. Uma jurisdição, portanto, que não se despreza de um sentido fundamental de realizar valores constitucionais ou, se quiserem, ainda, uma jurisdição que tem norte e que representará, ao fim e ao cabo, um ato de vontade, sim, do Juiz, a partir da sua percepção de justo, é claro que de acordo com o sistema em que ele se insere.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Não é a percepção do justo que ele traz, sei lá, da sua percepção de direito natural, tal como um exemplo que sempre cito de um juiz, acho que de Patos de Minas, entendendo, a partir de uma análise da Bíblia e porque o preâmbulo da Constituição menciona “sob a proteção de Deus”, ele dizia que o Brasil é um Estado laico, não é um Estado religioso; porém, não é um Estado ateu. E como se reconhece essa outra dimensão, ele analisa a Bíblia e diz que a Lei Maria da Penha é inconstitucional, porque, biblicamente, a mulher está submetida ao homem, e a lei reverte a situação. Isso pode ter alguma lógica para ele, mas, absolutamente, não está de acordo com o sistema. Então, esse é um ideal de justo que não cabe na jurisdição, com todas as vênias. Apesar de podermos dizer que é teratológico – aqui, novamente, com todas as vênias, acho que era –, o juiz tem de criar. Tenho sido enfático nisso, porque vejam que nossa legislação básica é da primeira metade do século passado.

Sempre digo isto também: o homem nem tinha ido à lua ainda; foi em 1969. Não tínhamos, ainda, calculadoras de bolso; tínhamos esses *mainframes* enormes. Hoje, temos esse aparelho, que é maravilhoso, mas nossa legislação ainda é aquela. Aí vamos falar de teletrabalho, vamos falar de riscos psicológicos, de carcinogênese laboral, vamos falar de testes genéticos admissionais, com base, apenas, em uma legislação da primeira metade do século passado, por melhor que seja? Vou adiante, se o Juiz do Trabalho não possuir uma capacidade criativa, a partir do sistema jurídico, terá imensas dificuldades em julgar. É nesse contexto, então, de propor uma jurisdição que vise despatrimonializar, coletivizar, desmonetizar o direito do trabalho que temos de buscar as origens da tutela inibitória. Quanto às origens – só para acrescer – os autores as identificam na *actio negatoria* do direito romano, e que estavam nas Ordenações Filipinas.

Isso é importante, porque, aqui, vemos muito claramente onde está o caráter mandamental e podemos – claro que intuitivamente – perceber onde esse caráter mandamental pode ser diferenciado, para quem admite a diferença, por exemplo, da tutela condenatória em obrigação de fazer e não fazer. Diziam as Ordenações: “se alguém se temer de outro que o queira ofender na pessoa, ou que lhe queira, sem razão, ocupar e tomar suas cousas, poderá requerer ao juiz que o segure a ele” – ou seja, que o proteja – “e as suas cousas do outro que o quiser ofender, a qual segurança o juiz lhe dará (...)” – essa é a origem do mandado de segurança – “(...) e mais procederá contra o que a quebrantou, e menosprezou seu mandado, como achar por direito”. Vejam a inibitória e a de remoção do ilícito lá nas Ordenações Filipinas. Se os juízes fazem isso hoje? É ativismo judicial. Ordenações Filipinas.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

O professor Sérgio bem disse: em que espectro estamos tateando? Meio ambiente do trabalho: que mecanismos estão à disposição do juiz? Isso está ao final da tela. Teremos, nessa perspectiva preventiva, precaucionista, em primeiro lugar, a tutela cautelar; e muito particularmente, o poder geral de cautela: arts. 798 e seguintes do CPC. Isso é uma coisa da qual não falarei. A tutela cautelar – todos se lembram – pressupõe o caráter assessório, pressupõe, pelo menos, conceitualmente, um caráter não exauriente, etc. Não estou falando disso. Depois, temos a tutela inibitória. Estou falando disso. E não vou mais me aprofundar no aspecto legislativo, porque já foi bem abordado na palestra anterior.

O art. 11 da Lei de Ação Civil Pública nos dá elementos para isso; o art. 84 do Código de Defesa do Consumidor, também; e muito particularmente, o art. 461 do CPC, em seu § 5º, como foi apresentado. Vejam que, na nossa legislação processual, não temos um capítulo dizendo da tutela inibitória de remoção de ilícito. Aliás, há até uma discussão possível a se fazer quanto, de fato, à subsunção dessa modalidade de tutela, a chamada tutela preventiva, integralmente, porque a inibitória, certamente, é preventiva, não há dúvidas; e a de remoção do ilícito, já não necessariamente. Dependerá do conceito e da leitura que se fizer. De uma maneira geral, coloca-se isso dentro da ideia de tutela preventiva, sim.

Finalmente, temos a tutela antecipatória, que consta do art. 273 do CPC. Mas vejam que, a rigor – isso é importante que se diga e por isso coloco –, antecipação de tutela não é bem uma modalidade de tutela; é uma técnica procedimental. E os autores que têm essa visão correta – a mais correta a meu ver – não vão sequer dizer que seja tutela antecipatória, mas técnica antecipatória, que pode haver em várias modalidades de tutela, inclusive nessa e, aí sim, com toda razão, como dizia o professor, há necessidade, até por essa preocupação de evitar o dano em vez de repará-lo, de que se lance mão de um modo mais intenso e mais frequente da técnica antecipatória quando estou falando de tutela preventiva, seja a cautelar, seja a inibitória.

Pode-se dizer que ainda não ficou clara a diferença entre a cautelar e a inibitória. São várias as diferenças, mas essa é a principal: se a tutela cautelar tem acessoriedade e, portanto, depende, em tese, de um julgamento de mérito, que lhe é paralelo, a tutela inibitória de remoção de ilícito é um tipo de tutela definitiva. Não é provisória nem é acessória. As características da provisoriiedade e da acessoriedade são características próprias da tutela cautelar e não estão presentes na inibitória de remoção de ilícito. A inibitória de remoção de ilícito, digo novamente, é definitiva e principal. Do ponto de vista procedimental essa é a maior diferença. Há alguns princípios que regem isso. Aqui, talvez, eu diria: temos balizas hermenêuticas, imaginando que, a partir de tantas e insistentes

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

falas sobre isso, o volume de pedidos a esse respeito aumentem. Não esperem tudo do juiz. O advogado também tem de pedir.

Vejam que eu disse isso e vou dizer novamente, com todo o respeito. Falei disso e tive uma longa discussão com o Procurador do Trabalho, Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli, que muitos devem conhecer. Falamos em Fortaleza, e a certa altura eu me referia às ações civis públicas em que o pedido simplesmente repete a lei. Então se pede ao juiz do trabalho que determine à empresa que cumpra ou que atenda às seguintes condutas, ou que cumpra as seguintes obrigações de fazer e não fazer. Transcreve a lei. Transcreve a CLT.

É claro que isso cria uma dificuldade para o juiz, porque, digamos, todo ato criativo fica nas mãos dele. Carelli me indagava o que iríamos fazer. É aquilo? É claro que é aquilo. Não estamos discutindo que seja necessariamente uma inépcia, mas essa construção, para que seja democrática num sentido habermasiano, tem de ser dialógica. Então é muito bom que também o Procurador do Trabalho diga: como? E sugira.

Assim se constrói o diálogo processual. Que princípios são esses? São três que são apontados por Marinoni e por vários outros autores. O primeiro é o princípio da menor restrição, que também se aplica aqui. Não há novidade alguma. O princípio da menor restrição consta do art. 620 do CPC. Vale para a execução, mas também vale para qualquer outro provimento interventivo que, de algum modo, restrinja o exercício de direito. Então, tenho sempre de intervir da maneira menos onerosa, da maneira menos gravosa para quem sofre essa intervenção judicial. Aqui ainda nos apegamos e com razão; tem de ser aquele paradigma liberal de que o Estado não tem de interferir onde não é necessário. Ele tem de interferir nos limites da sua necessidade. Vamos adiante ao princípio do meio mais idôneo. No caso, já começamos a construir algo muito próprio para esse tipo de tutela, já que estamos falando até de certo poder criativo do juiz. Marinoni assim enuncia esse segundo princípio hermenêutico: “[é] adequado, ou idôneo, o meio que permite a efetividade da tutela do direito do autor e, ao mesmo tempo, traz a menor restrição possível ao réu”. Com todas as vênias, creio que o Professor Marinoni acabou confundindo os dois princípios e, de certa maneira, enunciando para a hipótese a proporcionalidade.

Eu terminaria ali: “(...) o meio que permite a efetividade da tutela do direito do autor”. Isso porque às vezes o meio não é idôneo. Este exemplo também é ótimo, porque diz exatamente com o caso: Foxconn – sempre tenho repetido, porque acho ótimo. Aqui não decorrente de ação judicial, mas decorrente de pressões políticas. Vocês se lembram do caso da Foxconn, que é uma indústria que produz eletroeletrônicos – China, China Continental –, e que em

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

determinado momento há uma série de suicídios, se não me engano 13. Saltam do alojamento e se suicidam todos, o que causa uma comoção internacional, e as próprias Nações Unidas e a OIT começam a fazer uma pressão para que a China, efetivamente, tome medidas. Isso chega à Foxconn. Que medidas tomar? É interessante como um estado comunista, por assim dizer, consegue ser tão fiel a algumas ideias do capitalismo do século XVIII – é a minha opinião, pelo amor de Deus; sem declarações de voto. Já votei à esquerda e à direita. A empresa começa a tomar medidas por conta dessas pressões políticas. Primeira medida: colocam grades no alojamento. Muito bom, pois assim ninguém pula. Se se enforcarem, as despesas com o funeral correrão por conta da família. Muito bem; estamos evoluindo. Finalmente, a melhor de todas: o trabalhador quando é admitido assume no contrato de trabalho, no instrumento, por uma cláusula, o compromisso de jamais se suicidar. Vejam que beleza. Inidôneo. É o tipo de criatividade que não nos cabe; é até uma criatividade mórbida.

Entra finalmente a proporcionalidade, ou seja, aqui há um raciocínio muito mais evoluído, ou muito mais sofisticado do que a mera subjunção. Vamos ter de considerar: adequação. É adequado? Necessidade. Esse nível de intervenção é necessário? Proporcionalidade em sentido estrito. Daria para falar mais três horas sobre isso. O que é isso? Simplesmente ponderação dos valores. Necessidade e adequação é o plano dos fatos, o juízo fático; proporcionalidade é o plano do direito, é o que tem de mais abstrato e, portanto, para mim, é o que tem de mais belo na função do juiz: ponderar esses valores e decidir a partir disso. Indagar: nesse caso concreto, o que predomina?

Para encerrar, os exemplos que eu ia dar. Esse daqui foi dado já, foi objeto da primeira palestra. Quero apenas dizer o seguinte: o que a Administração pode fazer, o judiciário também pode. É claro que o art. 161 da CLT foi pensado para o Ministério do Trabalho e Emprego, para a autoridade administrativa, para a atividade de polícia administrativa; excelente. O que está lá, muito evidentemente, pode ser o conteúdo de uma decisão de um juiz de uma tutela inibitória ou de remoção de ilícito. Pode e deve, e aí me permitam, certamente com uma liberdade maior do que a que teria, dentro dos critérios que o professor apresentou na primeira palestra, em sede administrativa. Precisar o juiz sempre de um laudo técnico pericial para interditar ele por decisão sua o estabelecimento, a máquina, o setor, o equipamento? Não. É interessante que tenha, mas, se não tiver e no entanto identificar lá o risco, a iminência, não o fará? Isso é até uma tese que aprovamos aqui no TST na 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho. Se não me engano é a de número 50. Não vou ler. Imaginou-se isso, inclusive em caráter liminar, numa ação de caráter inibitório, mesmo que não haja laudo.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Sempre dou também este exemplo: certa vez um colega de Guaratinguetá – eu era titular em Taubaté – ligou-me, eu havia saído de lá, e disse-me: “Guilherme, sexta-feira, 17h, veio o MPT com uma petição, pedindo-me para interditar um setor; na verdade, uma caldeira. Mas quero deixar para segunda-feira. Isso traz prejuízo? O que faço? Melhor esperar, não é?”. Pode esperar, mas, se isso acontecer no sábado, a manchete de segunda-feira lhe será extremamente infeliz. “Ah, mas eu não tenho certeza!”.

Princípio da precaução. Isso te traz algum nível de convencimento? Sim. Parece sério? Sim. Defira. O mecanismo de coerção que teríamos seria a prisão civil, isso histórica e universalmente. Não temos mais. Poderíamos pensar, talvez, em prisão por *Contempt of Court*. A Anamatra chegou a sustentar isso perante o Supremo na revisão da Súmula Vinculante nº 25. Por ora, não vingou. Pelo contrário, temos a Súmula Vinculante nº 25, portanto, prisão sai das possibilidades.

Prisão penal. Aí sim; é o caráter mandamental. Se há uma ordem e não se cumpre, art. 330 do Código Penal. A única questão é que, como é um crime de menor potencial ofensivo, não cabe flagrante. E as famosas cominações pecuniárias, as *astreintes*, como queiram, as “astrentes” como falamos, ou as “asterix”, como fala um aluno meu.

Para concluir, temos a possibilidade – isso já foi dito – de se criar, mesmo fora dessas hipóteses. Isso também não tem nada de ativista. Vou dar um exemplo que os senhores encontram em um livro chamado *Princípios Gerais de Direito Sindical*, do Professor Mozart Russomano. É um livro antigo em que ele diz que, certa feita, havia um vigilante com dores, reumatismo, que ficava à noite sujeito ao sereno. Poderia pedir indenizações. O que ele fez? Ingressou com uma reclamação trabalhista – à época não havia toda essa construção – e pediu que a empresa construísse uma guarita. Ele, o então juiz Mozart Russomano, defere. Ele até dizia que isso é o poder normativo manifestando-se no primeiro grau. Pode até ser; não vou entrar nesse detalhe.

Para ficar aqui no nosso arroz com feijão: tutela de remoção do ilícito, que não tem previsão, em princípio, em lugar nenhum. Para encerrar, cito o que eu retirei da obra do Marinoni. Impressionou-me tanto que sempre refiro, como fiz em Fortaleza e faço questão de o fazer aqui. É a oração do Paraninfo, professor Lamartino Corrêa, na Universidade Federal do Paraná, em 1976. Ouçam o que ele diz: “Já não creio nas belas frases nem nos mitos bem pensantes” – pensem no juiz à boca da lei –, “continuo a crer, com fé amarga e sólida, nos valores dos quais as belas frases e belos mitos não passam de caricaturas. Creio na Justiça”. Esse é o nosso norte de criação. Façamos isso.

A PREVENÇÃO DOS ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS NO SISTEMA DE GESTÃO DE RISCO*

Hudson de Araújo Couto**

É uma alegria estar aqui no Tribunal Superior do Trabalho. É uma alegria passar a mensagem que preparamos para os Senhores sobre a prevenção dos acidentes e doenças ocupacionais no sistema de gestão de risco. Vamos falar um pouco sobre segurança no trabalho e muito sobre ergonomia. Por quê? Porque ergonomia é a nossa maior especialidade, embora também orientemos muitas empresas sobre sistema de gestão da segurança no trabalho, prevenção de acidentes. A grande demanda da nossa atividade é sistema de gestão da ergonomia, ou seja, aquilo que será feito para resolver as questões ergonômicas do trabalho.

Preparamos uma apresentação bastante dinâmica e prática, com exemplos, para que os Senhores se atenham a ela. Além do mais, no final, haverá um livro sobre o assunto, que tem todos os detalhes do sistema de gestão, algo em que acreditamos bastante.

Podemos dizer que, nas empresas, nas organizações, o que os gestores e os diretores das empresas menos gostam é de ações isoladas. Por exemplo, se há determinado problema, qual a ação isolada que vai haver sobre aquilo? O que eles mais gostam é que apresentemos um sistema de gestão, porque é a rotina deles.

Empresário e empresas boas trabalham com sistemas de gestão: sistema de gestão da qualidade, sistema de gestão de custos e assim por diante. Quando apresentamos ao empresário o sistema de gestão, isso é muito bem visto. Eles perguntam: “Dá para poder aplicar toda a tecnologia de sistema de gestão em segurança e em ergonomia?”. Sim, dá.

Primeiro, falarei sobre os 10 pilares da segurança. É um ponto importantíssimo. Quando se pergunta se prevenir acidentes é fácil, a resposta é não,

* Este texto constitui uma gravação de exposição oral.

** *Professor de Fisiologia da Faculdade de Ciências Médicas de Minas Gerais (FCM/MG).*

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

é muito difícil. Para haver uma atuação adequada, cunhamos uma forma mnemônica de trabalhar, que é a questão de “os 10 pilares de ‘aa’ até ‘i’”. Então, aa, b, c, d, e, f, g, h, i são 10 pontinhos importantes e muito fáceis de guardar. O primeiro “a” é análise de risco da tarefa. É um ponto para se ter em mente. Para todo trabalho que será feito, há que se pensar antes como é o risco da tarefa e o que será feito para preveni-lo.

O segundo “a”, por incrível que pareça, é administração. É consenso que, na origem de cerca de 97% dos acidentes de trabalho, há alguma forma de falha administrativa. Quando se fala que o trabalhador cometeu um ato inseguro ou inadequado, no fundo é porque houve falhas administrativas. Existe uma condição insegura ou inadequada? No fundo, o que está por trás disso são falhas administrativas. Equivale a dizer que uma das essências do processo, um dos pilares da eficácia de um sistema de prevenção de acidente, é a melhoria da qualidade administrativa da área. Há que se investir em gerentes mais bem preparados, não só do ponto de vista da administração, e em supervisores que saibam administrar melhor. É um ponto que não pode ser esquecido... Aliás, os 10 pilares são importantes. Devemos imaginar que tais pilares são interdependentes. Se tirarmos um pilar, o sistema pode ruir.

O “b” são barreiras. A barreira é o que transforma aquilo que chamamos de “conde de perigo” em “imp”, que seria improvável. Quando viajamos de avião, não estamos em risco; estamos em improvável. O que tornou aquilo um perigo improvável? A resposta são as barreiras. As chamadas barreiras duras são as melhores. As barreiras médias são as que inibem o comportamento humano inadequado. Em terceiro, há as chamadas barreiras brandas, que são os procedimentos operacionais, as práticas-padrão, as regras de trabalho, etc., que, no caso, são fundamentais. Por exemplo, ao viajarmos de avião, contamos com a certeza das barreiras dos procedimentos operacionais do controlador de voo, com os procedimentos operacionais do piloto e do copiloto. Contamos com a barreira que significa boa manutenção. Esse é um ponto importante de se ter em mente. A letra “b” é de barreiras.

A letra “c” é cultura de comportamento seguro. Temos de criar nas organizações aquilo que chamamos de cultura de comportamento seguro. Da mesma forma já se criou em muitas cidades e regiões a chamada cultura de não jogar lixo na rua. A pessoa se sente de tal forma incomodada que, se estiver com alguma coisa para soltar na rua, ela acaba ficando com aquilo no bolso ou na mão até achar uma condição melhor para se desfazer daquele lixo. É a mesma coisa de que estamos falando. Temos de criar, dentro das organizações,

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

a chamada práxis do comportamento seguro, que está nos mínimos detalhes. A cultura do comportamento seguro é a letra “c”.

A letra “d” é disciplina. Não há como negar que um bom sistema de segurança precisa de disciplina. Isso é autoexplicativo. Nesse sentido, as punições administrativas, quando indicadas, fazem parte do sistema de boa gestão. Lembro que, se algum fato, delito ou comportamento inadequado merecedor de punição deixar de ser punido, isso é uma falha administrativa. Também é falha administrativa punir alguém que não mereça. Tem-se que tomar muito cuidado em relação a isso.

A letra “e” é engenharia e ergonomia. São dois pontos importantes. Muitas vezes, fala-se o seguinte: o que faz com que tenhamos uma drástica redução dos acidentes do trabalho? É o comportamento seguro? É a cultura? São as CIPATs? A resposta é não. O que faz com que tenhamos uma drástica redução de acidentes do trabalho é uma engenharia melhor. A engenharia afasta a pessoa de situações potencialmente causadoras de risco. Tem de haver muita clareza em relação a isso. Outro ponto importante é a boa ergonomia. É sabido que de 32% a 40% dos acidentes de trabalho ocorrem por motivo base, ou seja, o fator de grande expressão, na sua origem, é a má condição de trabalho, é a condição anti-ergonômica. Então, há que se investir na engenharia e na condição ergonômica do trabalho, não só para prevenir LER/DORT ou lombalgia, mas também para prevenir de forma eficaz os acidentes do trabalho.

A letra “f” é fiscalização. Há que se fiscalizar. Tem de haver sistemas internos na empresa que fiscalizam isso. A área de segurança tem um papel extraordinariamente importante nessa fiscalização. A auditoria externa, o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho têm um papel importantíssimo nessa questão da fiscalização.

A letra “g” é gestão do sistema de segurança, um dos temas da nossa conferência. A gestão do sistema de segurança há que ser colocada como um sistema de gestão e tem, na segurança do trabalho, algumas práticas críticas. Primeiro, a gestão do sistema de segurança é a chamada planilha de riscos e perigos, com acompanhamento permanente. Toda organização tem que ter a sua planilha de riscos e perigos. Essa planilha tem que ser acompanhada de planos de ação para os riscos substanciais e intoleráveis, de forma a se constituírem barreiras, com planos de ação, que são seguidos e acompanhados, e acompanhamento, no mínimo trimestral, pela diretoria da empresa. Uma vez a cada três meses, durante quatro horas, avalia-se como está a planilha de riscos e perigos e se as barreiras continuam sendo as adequadas. Estabelecem-se metas

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

sobre o processo e não sobre o resultado. Existe uma série de outras ações que têm que ser feitas no sistema de gestão de segurança.

A letra “h” é hierarquia. Existe uma imagem surrealista à Salvador Dalí que diz que a base da pirâmide é o seu ápice. Conseguimos imaginar isso. Fundamentalmente é isso mesmo. Para um sistema de gestão e segurança funcionar bem na empresa, ele tem que começar em um nível de alta gerência e diretoria. Quando a alta gerência quer, as coisas acontecem.

Por último é a letra “i”, interdependência. É saber que a ação da diretoria não consegue fazer tudo. Há que se ter uma interdependência em um nível especialmente operacional. Temos que envolver o nível operacional para que o trabalhador participe também desse processo. Existem diversas formas de se envolver o trabalhador. Isso vai desde a participação dele nas chamadas inspeções periódicas planejadas até o trabalhador ajudando a construir os procedimentos operacionais padrão, nos processos de reuniões periódicas de equipe.

Procuramos ver quais são as situações que podem se constituir como riscos de incidentes na realidade da organização. Tudo isso temos que ter nessa noção. Acho importante passar isso, pois é muito fácil de guardar as 10 letras, os 10 pilares da segurança. Lembro que todos eles são igualmente importantes. De “aa” até “i”.

Passo agora para a parte de ergonomia, que pode ser definida em cinco palavras. Ergonomia é a adaptação do trabalho às pessoas. Temos que entender a importância dessa mudança de conceito. A ergonomia no mundo começou em 1950. Antes, dizia-se adaptação da pessoa ao trabalho. A ergonomia quebra esse conceito e diz que, para se ter uma condição de trabalho sustentável, há que se pensar em fazer o contrário; adaptar o trabalho às pessoas, visando três objetivos: produzir bem, com conforto e segurança.

A ergonomia tem definida, dessa forma, tecnicamente, um conjunto de ciências e tecnologias que procuram o ajuste produtivo, confortável e seguro entre o ser humano e seu trabalho, basicamente procurando adaptar o trabalho às características do ser humano. É um trabalho interdisciplinar. Precisamos de diversos profissionais, como o engenheiro de produção, o projetista, o médico do trabalho, o psicólogo, o fisioterapeuta. Precisamos do trabalhador, que tem papel importantíssimo nesse processo da ergonomia, que tem 10 áreas tradicionais e 10 áreas mais atuais.

As 10 áreas tradicionais da ergonomia são o trabalho fisicamente pesado, o trabalho em ambiente de altas temperaturas, o trabalho em ambientes frios, a biomecânica, na qual se analisam os esforços, o uso da coluna, posturas, o

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

uso dos membros superiores, cadeira, organização ergonômica dos postos de trabalho, o uso do computador. Isso é importantíssimo. Muita gente despreza essa ergonomia, mas ela é extremamente importante. Alguém fala assim: “Ergonomia é olhar cadeira?”. Sim, é olhar cadeira também. Para a pessoa que trabalha sentada o dia inteiro, um dos pontos mais importantes é uma boa situação mesa-cadeira, porque sentar-se mal é cruel com a coluna vertebral.

São pontos importantes que a gente tem que ter. Isso tudo é importante. Há a ergonomia do método e do posto de trabalho, a ergonomia de condições para o trabalho intelectual. Quando se vai fazer um trabalho intelectual, tem-se que ter bom conforto acústico, uma boa iluminação, um bom conforto térmico. Há questões ergonômicas relacionadas à administração do processo produtivo. Essa área que estou mostrando, em geral, é chamada de ergonomia na organização do trabalho. Muitas vezes, problemas da organização do trabalho ou na gestão resultam em muita sobrecarga para o trabalhador. É uma área bastante importante. É fundamental que ela seja analisada.

Outra é a melhoria da confiabilidade humana. Tivemos no Brasil quatro acidentes aéreos de grandes proporções nos últimos tempos. Em três deles, a origem básica é uma má condição de ergonomia. São pontos importantes que tem que se pensar. Toda vez que se passa uma informação para que a pessoa a processe, isso tem que estar muito adequado à capacidade perceptiva do ser humano. De 32% a 40% de todos os acidentes típicos em qualquer empresa estão diretamente relacionados à má condição de ergonomia. Há também a prevenção da fadiga.

Temos o conjunto de outras 10 situações que são preocupações mais recentes da ergonomia. Ergonomia do cérebro no trabalho. Então falamos de atenção e foco, vigília, simultaneidade, memória, sentidos, compreensão, capacidade espacial, solução de problemas, carga mental e estresse no trabalho, saúde mental no trabalho – tem uma interface grande com a ergonomia –, qualidade de vida no trabalho, questões ligadas à reestruturação produtiva, ao uso excessivo de computador. Como está isso? Informatização de tudo. Qual o impacto sobre o ser humano?

Ergonomia dos turnos de revezamento, um problema sério, relativo às jornadas prolongadas, motoristas, cargas de trabalho.

Temos questões de macroergonomia, que é quando a solução não depende só da empresa. Depende, muitas vezes, de acertos na cadeia produtiva e, às vezes, até acertos internacionais sobre normas, porque, muitas vezes,

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

resolvemos um problema na empresa, mas vem outro equipamento de fora com os mesmos problemas.

Ergonomia nos sistemas de altíssima produtividade. Os desastres do Golfo do México e os riscos do Pré-Sal nos mostram que, se não tivermos muito cuidado, especialmente com aquilo que chamamos de HOT, que é olhar primeiro o lado humano, depois o lado da organização do trabalho, para, então, olhar a tecnologia, podemos ter problemas sérios e acidentes graves nesse processo.

Ergonomia da inclusão. É um ponto importantíssimo em situações de limitação profissional. Mencionamos as pessoas que já tiveram hérnia de disco e como vamos modificar as condições de trabalho para, de novo, colocar essas pessoas no mercado de trabalho, produtivamente, e não na previdência social. DORT em membros superiores. Como uma pessoa que já teve uma lesão de ombro vai ser reinserida profissionalmente? Pessoas com deficiências e grávidas, no último trimestre da gravidez, que é um ponto importantíssimo de se ter atenção no aspecto da ergonomia.

Por último, algo que chama a atenção. A ergonomia se preocupa, cada vez mais, com a chamada demografia da população trabalhadora: quantos são homens, quantos são mulheres, quantos estão na faixa de 20 a 30 anos, quantos estão na faixa acima de 45 anos, porque temos de preocupar-nos com o envelhecimento e a capacidade de trabalho. Tudo isso é ergonomia, essa ciência fantástica, fabulosa, que temos com um belíssimo desafio.

Como implantar a ergonomia? Temos 10 motivos para as empresas estarem investindo muito em ergonomia na atualidade. Primeiro, porque é o certo de se fazer. Já há a consciência de muitas empresas a respeito disso. Segundo, quando o custo de não se fazer supera o custo de se fazer. Vou mostrar para vocês o caso de uma empresa que tinha a condição para fazer reparo nas bombas de amido da máquina de papel. Porão de 110 cm de altura, tendo de remover bombas de até 160 kg. Foi feito o projeto ao custo de 92 mil reais. Não haveria nenhum ganho de produtividade no sentido tradicional, nenhum ganho na qualidade do papel. Levou-se para a Diretoria, e é claro que foi aprovado, diante do olhar atônito do Comitê de Ergonomia: “Foi aprovado o orçamento de R\$ 92.000,00!”. O Diretor da empresa falou a seguinte frase, na minha frente: “Um processo na Justiça por hérnia de disco custa muito mais do que isso”. Então, as bombas foram passadas para o lado de fora do galpão, com total conforto. Ficou em 65 mil reais; depois já foi feita a cobertura, foi feita a monovia. Com ela, o mecânico coloca uma talha manual, põe no olhal dessa bomba, desse motor, e já para na caçamba da *pickup*, da caminhonete, facilitando enormemente o trabalho.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Então, ergonomia é incluir, porque se as pessoas não estiverem trabalhando, elas estarão na previdência social e, nesse caso, é um problema sério para o país.

Terceiro, é o alto custo e dificuldades administrativas com o rescaldo de casos antigos. Esse é um negócio complicado que passamos para as empresas. O trabalhador que tem dor nos braços, DORT, gera muita dor de cabeça para empresa, por muito tempo, por décadas. É o alto custo e dificuldades administrativas com o rescaldo de casos antigos. Então tem de prevenir.

Hoje temos uma realidade muito interessante diante da atuação incisiva do Ministério Público do Trabalho: muitas empresas têm feito trabalhos que nunca fariam, a exemplo de prevenção de acidentes do trabalho, como já falei.

Certificação ISO e OHSAS. Muitas vezes as empresas fazem a ergonomia quando vem a certificação.

Temos de pensar que hoje a rapaziada não quer mais serviço pesado. Se se tem determinados serviços em determinadas condições, contrata-se um trabalhador de 20 anos, daí a pouco, 20 dias depois, esse trabalhador sai, dizendo: “Trabalhar nessas condições não quero”.

Idosos e mulheres. Como mulheres e idosos podem permanecer no trabalho? Por meio da ergonomia.

O trabalhador ótimo, conforme é sabido, é aquele trabalhador acima de 45 anos de idade, que tem uma experiência enorme, mais responsabilidade, comprometimento, mas já não tem tanta força muscular. Então precisamos reduzir a intensidade dos esforços que as pessoas são obrigadas a fazer.

Por último, retorno do investimento. Um dólar investido em ergonomia resulta em cinco dólares e 29 centavos de ganho. Esse é um estudo de 300 melhorias ergonômicas feitas na Ford. É impressionante que um dólar investido resulte num ganho de cinco dólares e 29 centavos. Vou mostrar isso com um pouco mais de detalhes.

Os 10 tipos de solução ergonômica são algo muito interessante de entendermos, e vou detalhar um pouco mais. O primeiro deles é a eliminação do movimento “postura crítica”. Vejam o vídeo. Vejam que trabalho impressionante: a peça de 44 kg saía, ele tinha de dar um tombo na peça. Vejam o risco de acidente. Isso aí é um cubo de roda de caminhão. Por que ele tinha de dar o tombo na peça? Porque, na máquina de lavar, os furos, aonde depois vão os pinos prisioneiros, enchem-se de água e ele tem de dar esse tombo para água sair. É um negócio terrível. Qual foi a solução? A solução foi, basicamente, a

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

eliminação do movimento “postura crítica”, passando-se a colocar os pinos antes de a peça entrar na máquina e, nesse caso, eliminou-se totalmente a necessidade dessa tarefa.

São soluções inteligentes, em que se elimina o processo desnecessário, desativam-se máquinas ruins, reduz-se a frequência e o tempo na “postura crítica”, fazem-se melhorias da qualidade, reduzindo retrabalho e esforços; esse último não é tão fácil.

Pequenas melhorias. Vejamos o segundo vídeo. Essa máquina é uma bobina de máquina de embalar bombom, chocolate, que pesa 23 kg. Percebam a força que a moça tem de fazer para colocar isso na posição. Ela está esperando ajuda, mas não tem jeito porque ela tem de fazer sozinha, pois o cabo é curto e quando a outra moça vem ajudar, a primeira já fez todo o esforço no ombro esquerdo, conforme vocês podem perceber. Vocês vão ver a cara de satisfação que ela vai fazer. Percebam o esforço que ela fez e a fisionomia de satisfação dela. Nesse caso, a solução foi um alongador de eixo – seis vezes no turno – põe-se esse alongador de eixo e as duas fazem o esforço, desde o início até o final, com tranquilidade.

São coisas que custam quase nada. Chamamos esse tipo de situação de pequenas melhorias e quando envolvemos o trabalhador nos chamados ciclos de qualidade, nos projetos de criação, e estimulamos que as pessoas pensem nisso, isso vira “ergomania”. Por que essa caixa tem de estar aí embaixo? Embaixo força a coluna? Costumo dizer que quem trabalha no nível do piso é quadrúpede, e o ser humano não é quadrúpede; então, tem-se de colocar esses paletes, esses suportes mais altos, mais elevados, de forma que facilite a higiene e facilite a ergonomia. Com o suporte mais elevado, o indivíduo pega a caixa com o corpo numa posição bem melhor, conforme vocês podem perceber. São pequenas melhorias.

Equipamentos e soluções conhecidas: é a terceira solução. Muitas vezes não temos de ir atrás de soluções, pois as soluções estão aí. Vejam que força o sujeito faz: isso acaba com o sujeito. Então, vejamos a solução. Existem soluções conhecidas para isso. A solução para isso se chama *easy mover*, que é um dispositivo que custa 15 mil dólares, mas que faz um belo serviço. Quinze mil dólares, mas um processo na Justiça custa muito mais do que isso. Funciona nesse sistema que vocês podem perceber e é capaz de mover um ônibus de 15.000 kg. É impressionante a robustez de um dispositivo como esse. São soluções conhecidas.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Próximo vídeo: projeto ergonômico. Nesse caso é uma coisa mais complexa, pois temos de colocar engenheiros que possam estudar a situação, trabalhadores envolvidos, equipe de projeto, contratar projeto externo, porque não existe uma solução clara, límpida, nem conhecida. Vamos ver esse exemplo, que é o do tanque de combustível da fábrica de automóveis, cujo problema é o fato de pesar 11,5 kg. Vejam que o indivíduo tem de sustentar esse peso nos ombros, enquanto o colega completa o serviço com a parafusadeira. Isso não é simples; as pessoas corriam desse posto de trabalho, ninguém queria trabalhar lá. Um desses trabalhadores me falou que nem dormia direito de tanta dor que sentia nos ombros. Pode-se pensar que só são 11,5 kg, mas são 300 automóveis no turno, de forma que, ao final do turno, o indivíduo está, como se diz no interior de Minas, esbodegado, todo dolorido. Esse problema não tem uma solução simples; não se trata de uma pequena melhoria. Então, o que essa fábrica de automóveis fez? Desencadeou um processo de melhoria ergonômica, que chamamos de estudo ergonômico, que envolve projetista, engenheiros, trabalhador e que desenvolveu esse braço articulado que vocês podem perceber e que é uma bela solução.

Vale sempre lembrar que 95% dos nossos problemas ergonômicos estão nas fábricas e 5% nos escritórios; logo, a dimensão da ergonomia é muito maior nas fábricas do que nos escritórios. Nesse caso do vídeo, o suporte prende e vem o colega para fazer o parafusamento final, de forma que ficou bem resolvido. Ainda não ficou totalmente resolvido, porque ainda restou algum tempo em que ele fica para cima, mas já sem fazer força.

Melhoria da organização do trabalho. Quando o problema é na gestão, não adianta; não é melhoria no posto de trabalho. Temos de melhorar a gestão. Por exemplo, muitas vezes existe, nas empresas, falta de material e quando o processo depende de uma linha de montagem, fica tudo parado. Então, o processo parou por uma hora porque não tem determinado componente e quando chega aquele componente é uma tristeza, porque vem a AVE (aceleração da velocidade da esteira), vem HE (hora extra), HECBH (hora extra camuflada em banco de horas), DT (dobra de turno), tem uma dobra de turno terrível chamada MS (morte súbita), que é o pessoal do turno da tarde, que sairia às 23h e só vai sair às 2h ou às 3h da madrugada, na hora em que a produção do dia for completada. Existe TSDF (trabalho aos sábados, domingos e feriados) e existe PT (pressão total).

Muitas coisas acontecem com sobrecarga ergonômica para o trabalhador porque faltou material. Dizemos que uma das partes mais importantes da ergonomia é a ergonomia na organização do trabalho. Por exemplo, nesse caso,

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

temos de envolver a área de suprimentos, temos de envolver o pessoal do PCP (planejamento e controle de produção), para que não falte material. Então, há um conjunto de coisas que chamamos de melhoria na organização do trabalho.

Orientação ao trabalhador e cobrança de atitudes corretas. Isso é importantíssimo. Condicionamento físico. É importante a preparação dos movimentos para o padrão muscular no trabalho. Ginástica de aquecimento e alongamento, ginástica de distencionamento, ginástica compensatória. A ginástica de distencionamento, quando o trabalho é predominantemente estático, tem valor impagável, não há o que negar. Ginástica de condicionamento muscular, ginástica de manutenção da capacidade aeróbica, prevenção e combate à obesidade.

Temos as três últimas medidas, que são as medidas administrativas clássicas, porque temos que entender que ergonomia é igual a engenharia mais gestão. Então, um conjunto de medidas é de engenharia, de melhoria das condições de trabalho; as outras medidas são de gestão. Assim, temos rodízio nas tarefas, tempo de recuperação de fadiga, que é a tradução do *relief breaks*. Durante muito tempo falávamos com as empresas sobre pausas, mas nunca obtivemos sucesso, porque aprendemos que pausa é PPP – pausa: palavra proibida. Quando passamos a falar sobre tempo de recuperação de fadiga, a expressão foi muito mais bem aceita e, hoje, temos instituídos, em diversas empresas, os tempos de recuperação de fadiga, que diminuem demais, aliviam muito a carga sobre o trabalhador, especialmente em atividades repetitivas ou em calor e em trabalho fisicamente pesado.

Por último, seleção de pessoas, que de vez em quando temos que aplicar. Lembrando que antes da ergonomia, até 1950, a única coisa feita era a seleção de pessoas; agora, é a última coisa feita, mas tem também seu lugar, não há que negar.

Como implantar ergonomia na empresa? Por meio do sistema de gestão. As duas regras de ouro: implantar como um processo e não como um programa; e implantar como sistema de gestão. As empresas entendem isso muito bem. Elas não gostam de ações isoladas. Processo, conforme todos sabem muito bem, em administração ou no Judiciário, é uma sequência de eventos ou atividades que descreve como as coisas mudam no tempo. Isso vem do latim *procedere*, que significa caminhar sempre para frente, e o contrário disso é retrocesso.

Temos sete objetivos finais no processo de ergonomia: conseguir reduções significativas das lesões e doenças; conseguir redução dos acidentes relacionados à má condição de ergonomia; conseguir, gradativamente, a eliminação das situações causadoras de dor, fadiga, desconforto e dificuldade; conseguir

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

que cada pessoa de nível gerencial e técnico considere o fator ergonomia em suas decisões de trabalho – isso é interessantíssimo. Quando o diretor, o gestor ou o supervisor consideram nas prioridades a ergonomia, a condição em que o indivíduo está trabalhando, que é um ponto importantíssimo, é como se injetássemos na veia da pessoa esse valor ergonomia.

Dotar a empresa de um sistema de gestão de ergonomia, com ações integradas: empresa detesta ações isoladas.

Dar à empresa suporte jurídico para lidar de forma robusta com demandas que costumam existir nessa área. Com certeza, o sistema de gestão da ergonomia auxilia demais a boa prática de defesa da empresa quando ela não deve ser penalizada, bem como proporciona à empresa condições de certificação internacional em ergonomia.

O processo de ergonomia tem quatro fases: o início do processo; o ciclo de melhoria do trabalho; o desenvolvimento em longo prazo; e o controle das questões legais e administrativas. Quem faz o início do processo? Serviço médico, segurança do trabalho, diretoria de recursos humanos e consultoria. Há 13 passos preparatórios. Vou destacar só alguns itens.

Primeiro: garantir comprometimento da alta gerência e constituição do comitê deliberativo, porque, como falamos da letra “h” anteriormente, a base da pirâmide é o seu ápice. Temos que contratar com a alta gerência da empresa o que irá acontecer, para não perder tempo, porque, se quisermos fazer melhorias no nível de supervisão embaixo, depois teremos um diretor que não sabe o que está acontecendo, não sabe que história é essa de modificação. Então, contrata-se com a alta gerência e contrata-se a criação do chamado comitê deliberativo da ergonomia, que, com os diretores, reúne-se de três em três meses. Há, ainda, os comitês executivos de ergonomia, que funcionam nas áreas operacionais para resolver os problemas que lá existem.

Vou destacar também o item nove – elaborar o panorama ergonômico de cada área – e o 10 – definir metas de ações sobre as questões ergonômicas para cada uma das áreas.

O que vem a ser o item nove (elaborar o panorama ergonômico de cada área)? É um trabalho preparatório, de forma que, no final das contas, tenhamos um quadro como este que vocês estão vendo: o panorama da questão ergonômica do setor T. Essa área, setor T, tem 10 situações classificadas como alto risco, conforme se pode perceber em vermelho; 17 situações classificadas como risco; 31 situações classificadas como desconforto, dificuldade ou fadiga; e 11 classificadas como improváveis. Esse é um ponto importantíssimo. É preciso

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

definir, por exemplo, quais são essas 10 e essas 17 situações. Por exemplo, as 10 são estas: teste da partícula magnética, marcação com o martelo, pintura do motor pronto, e assim por diante. Quando existe isso, o gestor sabe onde tem de investir o esforço. Esse é um ponto importantíssimo.

Aprendemos, na vida, que engenheiro e diretor de fábrica gostam de três coisas: números, metas e Excel. Se você convive com algum engenheiro, você sabe disse. No Excel, o que ele mais gosta é dos gráficos. Então, fazemos um jogo com ele. É um jogo de que ele gosta. É o seguinte: atribuem-se quatro pontos, conforme se pode observar, a cada situação de alto risco. Quatro vezes 10 resultam em 40 pontos. Três pontos para cada situação de risco, assim, 17 vezes três é igual a 51. Dois pontos para aquela situação de desconforto, dificuldade ou fadiga – 31 vezes dois é igual a 62. E um ponto para cada situação de improvável, 11. Somando isso tudo, temos o número 164. Então, esse engenheiro, esse gestor, passa a ter um número, 164, e vamos estabelecer, agora, uma meta de redução. Esse é um jogo com aquilo de que ele gosta. Ele gosta de números, gosta de metas. Nesse caso, estabelecem-se metas de três a cinco anos para zerar isso. Seria o seguinte: você tem de três a cinco anos, conforme a complexidade, para que esse número, no nosso caso, 10 mais 17, seja zerado – nenhuma situação de risco ou alto risco. Então, metas para três a cinco anos. É possível fazer isso. Um detalhe importante: e aquilo que ele não fizer nesse ano? Ele estabelece o seguinte: medidas paliativas de administração, rodízio, mais de um para desempenhar a função, para não ter problema durante esse período. É muito interessante, porque funciona. Estabelecem-se as metas.

Então, entra-se na segunda fase, o ciclo de melhoria do trabalho, que é o PDCA, outro termo extraordinariamente bem apreciado nas empresas. Quando chegamos às empresas e dizemos que vamos fazer o PDCA da ergonomia, todo engenheiro gosta, todo gestor gosta. PDCA é isso, é o ciclo de melhoria do trabalho. Quem o faz é o comitê executivo mais as chefias. Tendo as metas definidas – observem lá em cima: 1) fazem-se as pequenas melhorias; 2) fazemos os estudos de adequação das soluções conhecidas ou estudo ergonômico; 3) definem-se as soluções; 4) planos de ação.

Uma coisa importante que o pessoal gosta. O que vamos fazer, com outra linguagem, que o pessoal gosta? São cinco letras W, uma H e uma sequência HM: o que fazer, por que fazer, quem fará, quando será feito, onde será feito, como será feito e *how much* – quanto custará. Tudo planejado direitinho, assinado pela diretoria, assinado pelo gestor. Então, vêm os seguintes itens: 5) implementam-se as soluções; 6) documenta-se o projeto; 7) acompanham-se e validam-se os resultados.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Uma vez por ano, dá-se uma reciclada nisso, estabelecem-se novas metas e assim por diante. É um sistema de gestão que funciona de uma forma muito interessante. Claro, sempre há problemas. Existem cinco categorias de problemas ergonômicos: 1) pequenas melhorias – dizemos o seguinte: ver, projetar, agir, validar e documentar; 2) solução conhecida, estudo de adequação, orçar, replicar; 3) aquele de solução complexa, análise ergonômica mais estudo de alternativas mais o plano de ação; 4) questão ligada à organização do trabalho, transferência da situação diretamente à chefia para que ela dê uma solução para o problema de organização do trabalho; 5) o que não tem solução. Como se diz lá no interior de Minas: “O que não tem solução, solucionado está”. Aplica-se o quê? Oficializam-se o rodízio, as taxas de ocupação corretas com os *relieves*, os tempos de recuperação de fadiga, e mais de um para fazer a atividade. Esse quadro é interessantíssimo, porque mostra ao gestor que para tudo tem um encaminhamento administrativo. O que dá mais trabalho é o item 4, questão ligada à organização do trabalho, porque, muitas vezes, não é tão simples melhorar o gerenciamento, por exemplo, de chegada de materiais a tempo e a hora da produção. Aí os resultados começam a aparecer: melhoria da condição de trabalho, melhor aderência do trabalhador à empresa; redução do tempo de *setup*, redução dos tempos de manutenção, maior disponibilidade do equipamento para produção, aumento do tempo de disponibilidade do equipamento para produção, viabilização da polivalência, harmonia entre gestores empregados, lucro admirado pela comunidade. Temos de ter dados para isso. Essa, por exemplo, é uma empresa que tem nove setores. Como era o indicador inicial? No setor A, por exemplo, o indicador inicial era 647; depois de um ano, já estava em 495, com 23,5% de redução do risco ergonômico. Essa é a linguagem de que as empresas gostam. O número de atividades de risco e alto risco no setor A, em janeiro de 2009, era 118. O número de atividades de risco e alto risco, em janeiro de 2010, era 67, com redução do número de atividades classificadas em risco e alto risco de 43,2%, e assim por diante.

A quem está trabalhando e não conseguiu bom resultado aplica-se a filosofia do boiadeiro, ou de Cristo: o bom-pastor e a ovelha. Se há uma ovelha desgarrada, vamos lá ajudar essa pessoa; o boiadeiro vai lá ajudar essa pessoa. “Por que você não conseguiu durante este ano?”. Não se trata de crucificar nem marretar, mas ajudar a pessoa para que ela consiga o resultado que tem de conseguir. Eu gostaria que vocês observassem a terceira coluna: absenteísmo por questão ergonômica. Estava em 0,42; um ano depois, já estava em 0,21. Então, vai-se conseguindo a redução do absenteísmo, etc. Vejam os afastamentos previdenciários, na penúltima coluna. Casos novos. Em 2009, foram à Previdência Social 30 afastamentos por questão ergonômica. Em 2010, foram 13.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Em 2012, segundo os dados, somente um. Assim, vai-se reduzindo o impacto. Mais adiante, falarei sobre isso.

O número três é o desenvolvimento em longo prazo, no qual temos a resolução das principais dificuldades que sempre aparecem em qualquer sistema humano. Eu chamaria de importantíssimo o tópico do segundo retângulo: inclusão dos provedores de serviços e terceiros no processo de ergonomia. Todos os chamados terceiros permanentes dentro da empresa são incluídos nesse processo, por uma questão de responsabilidade solidária que temos. Auditoria, revisão e melhoria constante; comunicação de melhorias; encontros periódicos e simpósios de apresentação de trabalhos; gestão de conhecimento.

E vem a fase quatro, que é o controle das questões legais e administrativas, que são esses.

Mapeamento ergonômico. Isso é cobrado pela DRT e pela certificação ISO. Absenteísmo médico por questões ergonômicas, como é tratado; nexo técnico presumido e questões ergonômicas no afastamento previdenciário. Toda vez que se cria um sistema de gestão de ergonomia, fica muito fácil trabalhar a questão do B91 e do B31 da previdência social. Primeiro, porque há menos afastamento de pessoas; segundo, porque, como melhoramos as condições de ergonomia, é fácil justificar para a previdência social – fácil entre aspas – que o afastamento não foi por causa do trabalho.

O relacionamento com o Ministério Público e com a fiscalização do trabalho fica muito fácil; nos processos judiciais de reparação e indenização, fica bem mais fácil justificar robustez da empresa perante a autoridade da Justiça do Trabalho.

Os resultados são estes: redução no custo de tratamento médico, redução do processo de reparação pelo dano, redução dos ajustes com a autoridade do trabalho, redução dos acidentes do trabalho, redução de passivos, redução de absenteísmo, redução de afastamento pela previdência social e redução de remanejamento.

É por isso que vou fechar minha apresentação com os chamados gráficos. Como falei a vocês, engenheiros gostam de números, metas e Excel. No Excel, o de que eles mais gostam são os gráficos. Então, há seis gráficos importantes que seguimos nesse processo de sistema de gestão. Isso vale para segurança, ergonomia, meio ambiente. São três curvas ascendentes e três descendentes. Representaríamos ao longo do tempo três curvas que aumentam e três curvas que diminuem. O que aumenta? A produtividade, com certeza. A ergonomia resulta em boa produtividade, com melhor posicionamento do corpo para trabalhar,

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

redução da fadiga, redução dos tempos de *setup*, que é a troca de ferramental para um novo tipo de produção. O fator que mais determina redução de tempo de *setup* e melhor disponibilidade do equipamento chama-se boa ergonomia. Vocês imaginem uma troca de ferramentas em que o trabalhador tenha de fazer uma força terrível. Se lhe é fornecido um auxílio mecânico, ele faz com grande tranquilidade. Redução do tempo de manutenção, redução do tempo da operação, maior disponibilização do trabalhador para a produção, maior número de peças produzidas, redução de retrabalho, de movimentação de materiais, utilização de ferramentas corretas. Tudo isso é quantificável. O importante é isto: procurar números para quantificar esse tipo de impacto.

A segunda curva ascendente é a qualidade do produto. Cerca de 40% a 50% dos problemas de qualidade em manufatura são devidos à má ergonomia, por quê? Prejuízo da qualidade por má ergonomia: ter de fazer a operação sem enxergar o ponto de trabalho. Então, faz-se equivocadamente. Dificuldade no posicionamento do corpo, com erros. Componentes semelhantes com pequenas variações. E o último, seriíssimo, que conhecemos desde Charles Chaplin: problemas de qualidade decorrentes de velocidade excessiva. Numa esteira muito rápida, o trabalhador erra; isso resultará em problema posteriormente.

A terceira curva ascendente é a qualidade de vida. Nesse caso, resgatamos os conceitos da Organização Mundial da Saúde sobre qualidade de vida. São 24 facetas mostrando que a ergonomia impacta 12 dessas 24 facetas, e o indivíduo tem uma qualidade de vida ascendente. Isso está demonstrado nessa curva que só sobe; é a curva verde, que só vai aumentando.

E temos as três curvas descendentes. A primeira delas é a de adoecimentos e afastamentos, que correspondem a essa curva roxa. Então, há uma redução. Já mostrei isso em gráfico. Basicamente, haverá um conjunto de adoecimentos. Cerca de 50% dos afastamentos da empresa, de qualquer empresa, são por problemas de ergonomia. 50%. Principalmente os da classificação CID M, ou seja, transtornos músculo-esqueléticos, e CID F, que seriam transtornos psicológicos, especialmente depressão. Reduz-se em 50% num primeiro ano; depois, isso chega a cerca de 80% de redução. Isso tudo documentado. Você vai verificando quais são os afastamentos, os CIDs M, e documentando.

Depois, temos os acidentes do trabalho, que seria essa curva. Eles reduzem em 40%. Uma boa ação ergonômica reduz acidentes em 40%. E, por último, chamo de participação financeira dos sócios indesejados. Essa é uma coisa interessantíssima que mostramos à empresa, que fica impressionada com isso.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Quando não há boa ergonomia e boa segurança, tem-se a chamada participação financeira dos sócios indesejados. Vou falar uma linguagem que a empresa entende, que é a linguagem de Kiyoshi Suzaki. Essa é padrão nas empresas. Ele fala de mudar. Esse indivíduo escreveu um livro paradigmático, em 1987, que se chama *The New Manufacturing Challenge: Techniques for Continuous Improvement*, em que afirma existirem sete formas de desperdício nas organizações, que elas têm de controlar. E perguntaríamos: não seriam nove ou 10? São estas as formas de desperdício: Produção excessiva é desperdício. Espera é desperdício. Transporte é desperdício. Inventários resultam em desperdício de dinheiro. Excesso de procedimentos é desperdício de dinheiro. Movimentação. Isso não agrega nada. O trabalhador andando é desperdício. Defeitos é um senhor desperdício. O brilhante Dr. Thomas Armstrong, da Universidade de Michigan – engenheiro de produção –, escreveu, em 2004, outras duas formas de desperdício, acrescentando, ainda, a terminologia de Kiyoshi Suzaki sobre o desperdício: a fadiga afeta a *performance* do trabalhador e causa prejuízo da produtividade. Esse é um ponto importante. Existe uma regra básica, uma frase que dizemos: quando o trabalhador precisa de um tempo de recuperação de fadiga e ele não existe no trabalho, o trabalhador o fará de alguma forma. Então, quando ele não tem uma produção ritmada, que depende dele, ele tapeia a produção. Quando existe uma cadeia produtiva, uma linha de produção, o trabalhador falta e consegue um atestado médico, que será abonado. Enfim, o trabalhador o fará de alguma forma. Ou depois ele irá a um CID F, um transtorno psicológico, o que for, e será abonado. Esse é um ponto importante para o qual Thomas Armstrong chama a atenção. E as empresas não prestam atenção a este item, a fadiga. Há outras lesões músculo-esqueléticas, que geram absenteísmo, horas extras, desvio de outros trabalhadores para atender à ausência daquele. Lesões geram vários problemas.

Chamamos a atenção sobre o décimo desperdício, que seria a participação financeira dos sócios indesejados. A empresa não percebe. Ela tem alguns sócios que estão sempre drenando o lucro da empresa. Quais são? Advogados em litígio trabalhista ganham muito dinheiro com as mazelas ergonômicas e de segurança da empresa. É desperdício de dinheiro. NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (B91). Estabilidade gera muita perda financeira para a empresa. FAP – Fator Acidentário de Prevenção. Muitas vezes, a empresa tem de pagar o seguro de acidente de trabalho. A empresa pagava 3% sobre a folha de pagamento; agora, tem de pagar 4,5% da folha de pagamento. Isso é um dreno de dinheiro que vocês não imaginam. Ações regressivas que o INSS está movendo agora contra as empresas. Daí vai de novo mais dinheiro da empresa.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Pessoal burocrata improdutivo: são engenheiros de segurança de alto nível, são médicos do trabalho de alto nível, que estão fazendo o quê? Fazendo documentação para provar que não é B91, que é B31; fazendo documentação para provar, por exemplo, que os processos periciais poderiam estar envolvidos numa ação preventiva – aí, sim, seria o valor preventivo. Estão drenando o dinheiro da empresa.

O passivo trabalhista, que drena o dinheiro da empresa, e os infundáveis tratamentos médicos e fisioterápicos de baixa resolubilidade, que não resolvem; a pessoa fica anos e anos com médicos, com fisioterapeuta, naqueles tratamentos que não resolvem nada, e a empresa está pagando.

No final das contas, trata-se de uma opção de como investir o dinheiro da empresa: efetivar ações preventivas, que fecham a torneira dos afastamentos e garantem todos os outros benefícios antes citados; ou continuar pagando aos sócios indesejados. A melhor opção é óbvia.

A PREVENÇÃO DOS ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS DIANTE DAS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO*

Paulo Antonio Barros Oliveira**

Sinto-me muito honrado com o convite. Vamos tentar, então, nestes 30 minutos, dar conta da enormidade do tema. Em primeiro lugar, quero dizer da honra de estar aqui, até pela possibilidade de intervir na realidade. Acho que, hoje em dia, cada vez mais, a Justiça do Trabalho tem se colocado como ator necessário, ator imprescindível, na transformação do mundo do trabalho. A minha formação é Medicina, mas, para dar conta dessa complexidade, fui fazer mestrado em Educação e sou doutor em Engenharia.

Eu só imagino um juiz para tentar entender o trabalho. Imagina um magistrado com – cada caso é um caso, com certeza – essa complexidade do mundo do trabalho no seu colo, e ele tem de tomar uma decisão. Admiro muito o trabalho e acho de extrema relevância pública o trabalho da Magistratura do Trabalho. Fui por 30 anos auditor fiscal do trabalho e o que vou falar aqui é em função disso, essa experiência do mundo do trabalho. Hoje, estou aposentado do Ministério do Trabalho e faço perícia em ação civil pública, tentando pegar essa experiência de 30 anos de auditoria de NRs. Então, continuo trabalhando há dois anos com essa complexidade. E, na Universidade, temos a formação como mestrado e doutorado na área de Epidemiologia e agora em Saúde Coletiva.

A minha linha de pesquisa é trabalho bancário. Então, o que vou conversar aqui com vocês é fruto dessa síntese de uma prática de auditoria, de entender a realidade, de confrontar essa realidade, e de uma prática de ensino e pesquisa. Então, é isso o que vamos conversar, hoje, sobre o tema de prevenção de acidente dentro dessa realidade de transformação do mundo de trabalho. Vamos falar de prevenção de acidente e de doença. Tenho certeza de que todos os senhores

* Este texto constitui uma gravação de exposição oral.

** Coordenador do Curso de Pós-Graduação em Medicina do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

têm um pensamento, uma lógica, um conhecimento da área. O que vou trazer de novidade para alguns, mas, com certeza, não é para todos, é a clareza de que o mundo do trabalho, hoje, não é o mundo do trabalho que nos ensinaram na escola. Aquilo que está acontecendo hoje, na indústria, no comércio, no serviço, no serviço público, não é aquela noção, aquela percepção que existia da realidade. Vamos conversar, então, um pouco sobre os conceitos de doença e de acidente de trabalho, sobre a questão donexo, um pouco de concausa, um pouco da Classificação de Schilling e as contribuições do processo.

Por que da ergonomia, dando continuidade ao que o Hudson acabou de dizer. Na formação de doutorado em Engenharia, fui buscar, na ergonomia – no Brasil, a ergonomia entrou nesse viés da Engenharia –, o entendimento. Tenho clareza de que, para as novas conformações do mundo do trabalho, se antes o trabalhador respirava chumbo, e o chumbo agredia o fígado, o rim e os ossos, se ele respirava asbesto, e o asbesto atingia os pulmões, quanto a essa doença profissional, a essa doença ocupacional, não há dúvida, não há discussão.

A nossa questão hoje é que as empresas investiram muito – mais pela questão ambiental do que pelo trabalho –, tenho certeza disso, na higiene, na questão do ambiente, na questão da limpeza do ambiente. E sobressaem, a partir dos anos 1990, principalmente, as novas formas de administrar o trabalho. O órgão de choque das novas formas de administrar o trabalho não é mais o rim, não são mais os pulmões, não é mais o fígado, aquilo que aprendemos no colégio. Lá na escola, na Medicina, você aprendia isso, mas não é mais assim. Os órgãos de choque hoje são o tendão e o cérebro, porque a organização, o que vai se fazer, o que vai se confrontar, o que vai tentar regular essa exacerbação de metas e das formas modernas de administração do trabalho vai ser sempre o tendão, que corre atrás da máquina, e a mente humana.

Há uma discussão em que se fala, até hoje, aquela coisa de procurar o ovo e a galinha. LER/DORT. Em 1700, Ramazzini, que é o pai da Medicina do Trabalho, já dizia – não é de agora – que três são as causas da LER/DORT. Claro que se chamava de outro nome. Naquele tempo, o nome era câimbra dos notários. Conheço colega médico que até hoje nega que LER/DORT existe. Estou falando LER/DORT como síndrome. Como médico, sei que LER/DORT não é doença, é só um nome geral que abarca algumas dezenas de doenças.

Embora tenha colegas que até hoje neguem isso, o que acho que é um absurdo, em 1700, Ramazzini dizia que três são as causas da tendinite do escritor. *Notário*, em latim, quer dizer *escrever*. Um é o sedentarismo, ficar parado na mesma posição. Ficar na mesma posição todo o dia é ruim. A segunda causa é a repetitividade. Passar o dia inteiro escrevendo é ruim para o tendão. E a

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

terceira causa que Ramazzini descobriu, em 1700, sem ressonância magnética, sem ultrassonografia, a mente. Só adocece o tendão se eu estiver preocupado com o tendão. E o notário não podia derrubar a tinta, não podia errar a conta, não podia fazer letra feia. Ele tinha tantas metas e compromissos. Trabalhar com tensão é que faz doer o tendão. O trabalhador que não tem a tensão, aquele que consegue fazer o jogo, eu diria assim – não gosto da palavra –, que tem a “manha”, esse não tem LER/DORT. Então, quando a empresa demite o doente, demite o quê? O seu melhor trabalhador, que é o mais preocupado, o mais atento, o que não quer errar, o que veste a camiseta. Esse adocece. Isso em 1700.

Então, Srs. juízes, quando encontrarem esses laudos feitos por esse tipo de perito, que até hoje consegue dizer que não há relação daquele tendão com o trabalho, pelo amor de Deus, mandem esse perito ler Ramazzini, de 1700. Esse é um desabafo que faço, porque até hoje vejo essa confusão que se faz. Acho que até que é intencional, não vejo isso como uma acaso. É claro que não estou dizendo que todas as lesões do trabalho [inaudível]. Vou falar bem sobre isso. Mas não dá para tapar o sol com a peneira.

Então, rapidamente, vamos falar do que se adocece nos dias de hoje. Só para chamar a atenção: dados de 2008 a 2011. Esses são dados da previdência. Subnotificação. A Previdência só pega casos com benefício há mais de 15 dias. Estamos pegando a pontinha do *iceberg*. Olha o que as pessoas estão descendo. Onde é que está o fígado, os pulmões? Em todo o Brasil, doenças do tórax, 81 casos. Então, a maioria, as pessoas estão entrando em benefício previdenciário só por aqueles casos de nexos com trabalho, aqueles que a previdência diz que têm nexos. É ombro, dor, membro superior, ouvido.

Pensando na CBO, quais são os trabalhadores que estão adoecendo? Não é mais o operário da fábrica. Primeiro, porque eles foram terceirizados, e a CBO deles é outro, mas são os escriturários, as funções transversais, os trabalhadores de serviços, os trabalhadores do serviço público. Lá de vez em quando aparece um metalúrgico. E esse pessoal da metalurgia não está na máquina, está na expedição. Em sétimo, aparece, então, a indústria da construção civil, gráfica e tal. Gerentes. Doença ocupacional. Vendedor, prestador. As 13 principais causas são essas.

A outra coisa é da distribuição de 2011, que são os dados que temos disponíveis em relação ao CID. Quais são as doenças? É interessante. O pessoal fala muito na diminuição da tendinite, da tenossinovite. Com certeza, hoje é muito mais ombro. Está lá, era a primeira causa em 2008 e hoje é a segunda. Por quê? É esse esforço, é levantar peso, é a pessoa continuar paletizando acima do nível do ombro, é continuar trabalhando, como foi mostrado em imagens anteriores.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Vou mostrar outras imagens também. Essa mononeuropatia é tendão também. Estas são as doenças: sistema nervoso, reações, estresse, tensões articulares. Então, as principais doenças, os CIDs que levam ao benefício previdenciário são todos eles voltados à mente e ao tendão.

Então, isso está nos dizendo alguma coisa. Isso está nos dizendo que não se pode mais analisar uma doença, uma pesquisa, uma busca de identificação do nexos com o trabalho com aquele olhar que se tinha nos anos de 1970 ou 1980. Do ponto de vista das modificações do trabalho, as exigências hoje são de diversas ordens. Vou citar aqui algumas delas, mas existem outras. A questão tecnológica, a questão das mudanças, as exigências. Cada vez mais o trabalhador é levado a cumprir. Hoje, há pessoas quase semianalfabetas trabalhando com computador. Tenho um contraparente – isso acontece com quem casa mais de uma vez e vai juntando parente, filho e neto – que tem o Ensino Fundamental incompleto e trabalha numa grande companhia, na expedição, com computador, com informática. Ele tem um caderninho em que ele toma nota. A empresa descobriu que ele tinha um caderninho, e ele achou que ia ser demitido. Não, pegaram o caderninho dele e tiraram cópia para ensinar os outros. Tenho de ter uma lógica da minha lógica de semianalfabeto para essa lógica do Windows, que não sei o que é isso.

Então, a todo o momento, o trabalhador é levado a buscar saídas para essas questões tecnológicas. Há as questões econômicas. Cada vez mais há competição, as empresas diminuindo os seus custos. Há as questões sociais e as questões organizacionais. Vamos bater muito nessa tecla, na questão da gestão, e também no ponto de vista disciplinar. Acho que todo mundo que quer estudar o trabalho tem de fazer caminhos transversais. É o caso da Engenharia, do Projeto, da Psicologia, do Direito e de outros. Como vou falar em saúde do trabalho se eu não buscar a legislação, as normas?

As questões também do trabalho moderno no sentido da polivalência, multifuncionalidade. Aquele trabalhador que fazia uma coisa só não existe mais. Hoje em dia a pessoa faz duas, três, quatro coisas. Ele tem de trabalhar com mais de uma máquina. Há as células, ele faz trabalhar com diferentes, ele faz rodízio.

As questões de ordem cultural também mudaram muito na empresa. A questão de “vestir a camiseta”, “a empresa é o meu lar”. A empresa é o meu lar enquanto estou com a carteira assinada. Depois que assumi que a empresa era o meu lar, fui demitido. Não perco mais o emprego, perco o meu lar. Então, tudo isso sobrecarrega.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

A questão também dos trabalhos qualificado e desqualificado. Tenho um colega que trabalha na sala ao lado que diz que o sistema de gestão de trabalho, a realidade do trabalho hoje no Brasil, é meio “Frankenstein”. A mesma fábrica que tem alta tecnológica, que importou um robô ontem da Europa, tem taylorismo, tem trabalho de levantamento de peso. Quando vão acabar com os 60 quilos? Sou daqueles que acredita que o artigo da CLT que fala de 60 quilos não foi recepcionado pela nova Constituição. Mas quem sou eu para dizer isso? Há pessoas na empresa que estão carregando saco de 50 quilos. Hoje, no Rio Grande do Sul, a briga da construção da civil é interditar por carregar saco de 50 quilos de cimento nas costas. É o tempo da escravatura.

Então, há essa mão de obra heterogênea no mesmo espaço de trabalho. Ao mesmo tempo há a TI, alta tecnologia, e, do lado, há uma faxineira. Há casos claríssimos. Há um caso de uma máquina de ressonância magnética que estragava frequentemente em um hospital universitário. Foram ver, e, na descrição da máquina, a poeira atrapalhava. Não podia ter poeira. Quando instalaram a máquina, treinaram o pessoal da limpeza a limpar com um pano úmido, porque não podia levantar poeira. No hospital universitário, a cada dois ou três anos havia licitação e troca da empresa. Vinha uma mulher faxinando com a vassourinha e estragava a máquina. Mas, no mesmo ambiente, havia alta tecnologia, num sistema quase que estéril, esterilizado, e, ao mesmo tempo, uma pessoa com a vassoura limpando essa máquina. Isso se vê diariamente. Então há esse conflito. Como vou culpar a faxineira? Quem organizou esse trabalho, quem fez a nova licitação não levou para a nova empresa toda aquela orientação.

Níveis distintos de idade, escolaridade, qualificação. Esse é o perfil do trabalhador.

Há a questão, também, dos aspectos subjetivos – já falei um pouco disso – e a exigência do processo do trabalho: uma capacidade cognitiva relacional. Hoje em dia ele tem de estar ligado, tomando decisões. Vou mostrar, agora, as imagens de uma pessoa a ser obrigada a essa proatividade. Ele tem de estar – é uma questão propositiva –, cada vez mais, pronto para se oferecer ao máximo. Ele é hipersolicitado a dar cada vez mais de si para dar conta daquela meta.

Antes de 1984, trabalhei numa empresa de celulose, no Rio Grande do Sul, que tinha oito mil trabalhadores. Hoje, essa mesma empresa tem 800 trabalhadores e produz o dobro de celulose. Às custas de quê? De automação, de evolução, de terceirização. Por exemplo, na empresa de celulose, uma operação que era feita por cinco pessoas, hoje é feita por uma. O operador da máquina tem um rádio e, de vez em quando, fala com alguém que circula para ver uma válvula que está no campo. Essa pessoa está hipersolicitada.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Há a questão da jornada. Vamos ver um pouco dos exemplos, e o perencimento, que acho que uma situação muito interessante de analisar e difícil de detectar. Hoje, as formas de organização do trabalho exigem do trabalhador que ele pertença: “Você é meu”. A empresa, quando dá um *notebook*, dá um celular, dá um endereço eletrônico, ela está dizendo assim: “Você é meu. Esquece”. Tenho um vizinho que mora em frente a minha casa, que é diretor de uma filial de uma multinacional. Estávamos jantando, no domingo, e ouvi barulhos na mesa. O que era isso? Eram torpedos. A matriz, às 21h, no domingo, já começa a mandar torpedo do que ele tem de fazer amanhã, na segunda-feira. Estou falando de um gerente, do diretor de uma filial. Isso é no dia a dia. A pessoa hoje que não verifica o *e-mail*, antes de dormir, entra em abstinência e começa a babar. Antigamente as pessoas verificavam outras coisas. À noite, verifica-se o computador. Chegamos em casa e se não verificarmos o último *e-mail* do último segundo...

No caso do bancário, estudei 10 anos de pesquisa. Em Bagé, onde nasci, nos anos de 1950, não se convidava vendedor de livro em festa de aniversário de criança. Hoje não convida bancário. Ele vai chegar à festa e acabar com ela. Vai querer vender e propor trocar a bandeira. É a meta dele. Se for aniversário de criança, no dia 29 de outubro, pior ainda. Faltam dois dias, falta um cartão. Ele vai vender para o filho e inventar um CPF.

Quanto a essa questão do nexa da saúde mental, tenho certeza de que o Duílio vai tratar melhor do que eu. Sei que o tempo é curto e vou falar um pouco mais rápido.

Em relação à questão da ruptura total, não existiu ruptura total; na verdade, é um *Frankenstein*. Vários autores já disseram que essa coexistência das novas formas de gestão com as antigas no mesmo espaço, essas novas exigências e a questão da [inaudível]. O que fazer com esses trabalhadores, que são úteis para serem capazes de trabalhar, mas são inúteis para não incorporar as novas tecnologias, que é a realidade do Brasil? Tenho casos de cortador de cana que se cansa. Com 29 anos, não tem mais coluna, e, então, vai para a cidade. É um caso concreto. Ele vai para a cidade e não consegue estar apto para o trabalho. As empresas pedem raios X de coluna no admissional. Duvido que alguma delas peça raios X de coluna no demissional. Isso é ético e jurídico. A empresa que pediu para examinar a pessoa e para ela entrar só se estivesse perfeita, tinha de fazer o mesmo exame na saída, porque lá passou 20 anos, arreventou a coluna e não quer mostrar para ninguém. Essa pessoa, que foi útil na cana, com 29 anos e sem coluna, não consegue mais emprego, pois, para a cana, não serve mais e nas fábricas não consegue trabalhar, porque a coluna está toda destruída.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Vem um perito e diz que é artrose, uma doença degenerativa própria da idade. Dizer que uma pessoa, com 29 anos, que tem a coluna rompida por artrose é próprio da idade... Uma coisa é um homem com 80 anos – todos nós. Tenho 62 anos e minha coluna também está com artrose; outra coisa é ter 25 anos ou 29 anos. Isso cai no colo de vocês. Ainda põem a definição do latim sobre a artrose: *-ose*, degeneração. Todo quadro inflamatório vai gerar uma artrose. Aliás, tendinite, não prova nunca, porque é só o quadro agudo. Toda tendinite daqui a 10 dias não é mais tendinite; já está em processo cicatricial. Vai virar uma “tendinose”. Então, não há mais nexos.

A questão do trabalho forçado, que estava puxado, da porosidade de que se falava muito, quer dizer, o datilógrafo não tinha tendinite e agora o digitador tem. Mas o datilógrafo não tinha de fazer mais força, pois a tecla era pesada? Até nisso a pessoa perdeu o espaço. No caso do datilógrafo, ele pegava a folha, levantava e puxava. Agora não. Então, isso é no mundo do trabalho, não só da datilografia. Estou dando um exemplo mais claro, mas, na fábrica, ele não tem mais tempo de ir ao banheiro. É a questão do *just in time*, que é uma coisa gravíssima, é trabalhar sem espaço. A empresa trabalha sem almoxarifado.

Tenho um caso na General Motors, no Rio Grande do Sul. Uma vez, caiu uma barreira no Morro do Cavalão, em Santa Catarina. Faltaram peças e as pessoas foram buscar de helicóptero, porque a empresa, que fabrica o automóvel, não tem no depósito mais do que um dia de produção. É tudo ajustado. Se furar o pneu de um caminhão e não forem buscar, a fábrica vai parar, porque faltou um parafuso. Na cabeça do gerente, do gestor, do encarregado isso vai chegar até à ponta. O porteiro sabe disso. A prescrição mudou muito. Hoje em dia não se prescreve mais a meta de fazer tantas peças, mas a questão do ritmo, da qualidade.

As pessoas estão confundindo tarefa, que deve ser feita, com procedimento. Então, está cada vez mais procedimento e mais procedimento. Só que esses procedimentos vão engessando, enrijecendo, e a capacidade de gestão do espaço que não existe mais. Não tenho mais espaço de governabilidade, de regulação; um processo cada vez mais procedural, cada vez mais por escrito. A minha capacidade de gestão do trabalho diminui, os tempos e os ciclos...

Há também a questão da autoprescrição. A pessoa é tão levada a fazer o perfeito, a qualidade e o tempo, que, às vezes, ela mesma vai incorporando esses procedimentos, tais como a intensificação, a fragmentação, o trabalho picado. Essa questão da irregularidade nas formas de contratação – todos sabem disso – e o problema da terceirização, que está cada vez pior. No fracionamento do trabalho, há coisas interessantíssimas.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Passando em frente ao supermercado eu via, à tarde, um pessoal jovem parado, sem fazer nada, e fui me informar. O supermercado contratava as pessoas para trabalhar só quando havia cliente. Então, havia cliente, às 12h, e após às 18h. O que faço das 14h às 18h, ou seja, quatro horas? Fico parado. Trabalho seis horas por dia; três, das 9h às 12h; e três, das 18h às 21h. O que faço com quatro horas de trabalho? É a pausa – espaço para refeição de quatro horas. Só que não vou pegar um ônibus para ir em casa e voltar. Na verdade, para ganharem seis horas de trabalho, as pessoas ficavam 12 horas à disposição da empresa. Isso não é só no supermercado, mas na farmácia, na fábrica. São as formas de fracionar, de contratar.

É o caso do pessoal de TI. Tenho um filho que trabalha em TI e dá pena de ver. Se cair o sistema, eles o chamam em qualquer hora da noite; vão de carro buscá-lo e só voltam em dois ou três dias.

Quanto às exigências sensoriais, estamos cada vez mais ligados com a atenção, o olho e o ouvido. Tenho de estar sempre me antecipando sobre o que virá, porque a prescrição é de tal ordem, a cadência é de tal ordem elevada, que tenho medo que aconteça alguma coisa para atrapalhar. Assim, tenho de estar sempre com o colega do lado buscando informação ou vendo na esteira. Estou sempre me antecipando trabalhando aqui, mas a minha atenção está sempre há dois ou três postos anteriores, porque tenho de saber que, se acontecer alguma coisa lá, até chegar a mim, o que tenho de fazer? Então, essa é situação de sobrecarga, do soterramento informacional.

Quem de vocês lê todos os *e-mails* que chegam? Ganharia uma taça. Quando leio o *e-mail*, apago 80% sem abrir só pelo título. As pessoas estão soterradas. Um gerente de banco recebe tantos *e-mails* por dia, que, se ele for ler todos, ele leva duas ou três horas no trabalho. Então, as pessoas começam a ter que fazer [inaudível]. Qual é o risco disso? Ao não abrir, aquele que não abriu tinha exatamente aquela informação mais importante. Assim, tenho de fazer um jogo permanente de mente, de conexão, tomada de decisão sem ter os elementos, porque estou apagando um *e-mail* sem ter lido. Então, isso leva a uma sobrecarga mental, que está junto com a atenção, com o tendão.

A obrigação de fazer tudo urgente é muito mais importante do que a qualidade. Estou sempre terminando de fazer uma coisa e não consigo terminar porque já vem outra. Tenho uma insatisfação porque não consigo ter a concretude do trabalho completo e ainda vou retomar esse trabalho amanhã. Logo, estou sempre com trabalhos para fazer, sempre com trabalhos não concluídos e sempre terminando um trabalho que comeci na semana passada. Isso leva a um tipo de não satisfação e de necessidade, que é o de terminar o

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

trabalho, senti-lo feito e sentir isso como trabalho. Isso leva a diversos tipos de constrangimentos, a questão de formulação da tarefa, de constrangimento por essas exigências. Isso leva a um esforço, a carga do trabalho aumenta. Não é só a cadência. Constrangimento está muito ligado à cadência, mas hoje é muito mais do que isso.

Para entender esse constrangimento, deve-se analisar o trabalho e a atividade, que é muito mais do que ficar medindo frequência cardíaca. Há muita coisa na atividade que não consigo medir, tal como a questão cognitiva, mental – às vezes, sensorial – e o esforço. Fica um círculo vicioso, porque tenho de fazer cada vez mais esforço que leva à fadiga. A pessoa com fadiga, como bem disse o colega anteriormente, diminui a capacidade de esforço. Então, como diminuo, tenho de fazer mais esforço para fazer o que eu fazia antes. Logo, é um círculo vicioso. O esforço leva à fadiga e a fadiga ao esforço.

Brinco muito com meus alunos, porque os empresários não leem mais Taylor; eles só leem a parte inicial. Têm de ler Taylor, que, em seus livros bem finos – capítulo 6 ou 7 –, falava que o trabalhador cansado e doente não produz. Ele era contra a insalubridade e o cansaço, é claro. Destruíu a vida, separou a gestão. São todas aquelas coisas de que falamos mal do Taylor, mas uma coisa ele dizia: faço isso e calculo para chegar ao limite, porque quem for além, adocece, e quem adocece, não produz. As empresas estão levando as pessoas ao cansaço e o trabalhador cansado não produz. Se ele está cansado, tem de fazer mais esforço para trabalhar. O dia em que os empresários lerem um pouco mais Taylor ou Ramazzini, talvez melhorem as condições de trabalho.

Para entender a questão da atividade, já caminhando para o final, essa construção não é uma coisa simples. Achamos que, se dermos uma ordem ao trabalhador, ele fará o que se manda. Ele não fará o que se manda, mas outra coisa. Ele faz o que entendeu que foi mandado, de acordo com a sua história, cultura e experiência. Então, introjetar a tarefa... Existe a tarefa prescrita e aquela implícita, porque, quando se manda que fulano faça isso, além do que estou dizendo, ao longo da história, ele sabe fazer ligeiro, devagar, com cuidado. Há muito mais ordens, além da ordem, e essa tarefa implícita, às vezes, é a mais pesada de todas, porque se a pessoa tiver uma tarefa bem explícita, e não cumprir a coisa implícita, ela vai para a rua sem saber o porquê. O que observamos no trabalho dos outros é o que ele está fazendo, ou seja, ação, movimento, atividade. Tudo o que está por trás e que o leva a fazer é difícil de observar.

Caminhando para o final, uso muito essa figura em sala de aula: essa pessoa vai enfiar a caixinha no quadradinho. Se isso for o salário, o leite das crianças, o cartão de crédito, o trabalho dele, ele fará isso. O que temos de

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

fazer? Tarefa não é o que tenho de fazer. Tarefa: coloque esse quadradinho no buraquinho. Ele vai lá e o coloca. Tarefa é mais do que isso, é o que tenho de fazer nas condições necessárias. O que estou colocando ali? Qual é o equipamento de auxílio? É uma escadinha, é um guindaste? É isso que está faltando. Não é só melhor a prescrição, é saber que, para quem está trabalhando, existem outras coisas além, que são as condições necessárias. É a construção. Para esse quadro de hipersolicitação, não tenho dúvida de que se deve intervir na organização do trabalho.

Hoje o elemento que leva ao adoecimento mental, cognitivo e de tendão é a forma como o trabalho está organizado, como é imposto, exigido. Isso leva ao assédio e a outros tipos de sofrimento. Como se faz para interferir nisso? Quais as condições que tenho de aferir, para determinar se há uma sobrecarga? Por que isso foi além do limite? A metodologia existe. Taylor, em 1910, já trabalhava com isso. Não dá para a empresa dizer que não sabe fazer isso. Contrate um bom Engenheiro de Produção que, no segundo e terceiro semestres da Faculdade de Engenharia, ele já começa a aprender como se faz um estudo de pausa e de tempo. Eles sabem que, na produção, menos de 15% de pausa dá problema. Por que os 10 minutos para 60 minutos? Quanto é 15% de 60 minutos? São nove. Não é um número mágico. Está nos livros o tempo de recuperação de tendão. Tenho de organizar o trabalho para que as pessoas tenham a pausa. Tem de ter esse espaço próprio de ir ao banheiro, de conversar, falar com o colega sobre o Grêmio, o Inter, a namorada, os filhos. A pausa é mais do que tendão, é uma pausa psicossocial. Só relaxo quando falo dos netos. Depois, posso voltar a trabalhar e produzir.

Para terminar, a minha última doutoranda fez um trabalho na indústria do calçado. Das 10 linhas de produção, a empresa ofereceu uma. Ela continua trabalhando daquela forma antiga – umas nove – e trabalhou uma linha com pausa, troca de posto e alternância de postura livre. Eram três coisas. Cada um fazia pausa quando queria; cada um parava quando queria. O primeiro problema foi o gerente, que teve de ser demitido, porque dizia que na empresa quem pensava era ele, e o dono da empresa disse que quem mandava na empresa era ele. Seis meses depois, aquela linha tinha diminuído o retrabalho, o refugo de peças e aumentado a produção em 10%. Que mágica é essa? Como trabalho 50 minutos e produzo mais do que quem trabalha 60? Quem trabalha em tempo integral, às 8h, terá uma produção; às 17h, a sua produção será outra. Ele está cansado. Quem para de trabalhar tem uma produção menor, às 8h, porque ele para, mas a produção, que vai até o final da tarde, é a mesma. Dois mais dois são quatro e pode ser cinco, dependendo da forma que se fizer.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Quero dizer que essa capacidade de interferir é de vocês, que têm de mudar a forma de pensar dos peritos. Estamos no tempo do processo que trata de quem está vivo, e não de quem foi demitido. Hoje o Judiciário trabalha com a realidade. É o trabalhador que está ali e que está trabalhando ainda. Então, essa riqueza de possibilidades tem de ser explorada não só entre vocês, mas entre outros autores sociais; a capacidade de produzir, de fazer um país sem doenças. Temos de melhorar a qualidade da produção, temos de construir um país digno, para que possa ser referência no século XXI, não só na economia, mas, também, nas questões sociais. Não podemos exportar com doença; temos de exportar e crescer com trabalhadores sadios.

A PREVENÇÃO DO ADOECIMENTO PSÍQUICO DO TRABALHO*

Duílio Antero de Camargo**

É uma satisfação imensa estar no TST, com as autoridades a quem nos reportamos às vezes como perito, lá na pontinha da nossa cidade e dentro do nosso Estado, sem saber aonde o processo sobe. E às vezes sobe ao TST. Hoje estamos neste local.

Como o Dr. Paulo, vou fazer uma breve apresentação da questão prática do que estou trazendo ou dessa interface que tenho de ter sido assim, durante esses trinta e poucos anos, 60% psiquiatra e 40% médico do trabalho. Isso era um grande problema há uns 10 anos, porque muitas empresas contratavam um médico do trabalho e, depois de algumas semanas, falavam: “deve haver algum problema mental nessa empresa ou deve haver algum louco, porque contrataram um psiquiatra como médico do trabalho nessa empresa”. Falando nisso, trata-se de algo com que ainda lidamos, esse processo de discriminação.

O que vou falar hoje sobre prevenção está muito ligado a essa questão da discriminação e do nosso trabalho conjunto, de todos os profissionais, dessa equipe multidisciplinar e transdisciplinar que hoje tenta falar na mesma língua, para caminhar a um objetivo em comum, que é o mínimo de respeito à pessoa humana.

Vou passar, então, aos principais pontos que eu gostaria de abordar, começando com os principais transtornos mentais mais incapacitantes ao trabalho. Depois vamos falar um pouco tentando caracterizar esse espaço, essa área, a dimensão em que atualmente nos enquadrados, que é a área da saúde mental no trabalho. Essa é uma visão muito peculiar na medicina do trabalho ou uma denominação da medicina do trabalho. Dentro da área da parte médica da psiquiatria temos essa denominação “Psiquiatria do Trabalho”. São só divisões de campo, mas o objetivo é o mesmo.

Falaremos um pouquinho de prevenção e saúde mental em geral e de um dos programas de prevenção e saúde mental no trabalho. Eu gostaria de

* Este texto constitui uma gravação de exposição oral.

** *Coordenador e professor do Setor de Saúde Mental e Psiquiatria do Trabalho do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo.*

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

trazer algumas experiências que temos hoje em termos bem práticos em relação a esses problemas de prevenção. Essa tabela que tenho montada mostra a totalidade das enfermidades causadoras de incapacidade que percebemos no Brasil. São auxílios-doença previdenciários, mas podemos também citar os auxílios-acidente. Eles têm um pouco da mesma característica. Na parte de cima, vemos escrito “enfermidades”, desde 2007, esse marco histórico de 2007, após o Nexo Técnico e Epidemiológico Previdenciário. Começamos a observar uma grande incidência de doenças que já existiam, mas que ficaram mais claras após o advento do NTEP.

Vamos ver, nessas três primeiras linhas, as principais doenças que causam incapacidade para o trabalho no Brasil. Elas vão se intercalando. Em 2007, uma. Em 2009, 2010. Agora essa tabela chega muito próxima a 2012. Vamos falar das doenças do sistema ósseo-muscular às quais o Dr. Paulo se referiu e que são a especialidade do Dr. Hudson, justamente as questões da LER/DORT. Em segundo lugar, já aparecem as lesões, como os traumatismos de pescoço e membros. Isso vai se intercalando em primeiro e em segundo lugar ainda hoje. Em terceiro lugar, temos os transtornos mentais, nas quatro linhas de baixo.

Em primeiro lugar, como causas de afastamento do trabalho, não só no Brasil, mas no mundo todo, estão os transtornos chamados de humor. Em psiquiatria, os transtornos de humor são principalmente o episódio depressivo, que é o primeiro momento em que uma pessoa é diagnosticada clinicamente como tendo uma depressão. Em um segundo momento, por algum motivo, recuperando-se disso, com tratamento ou, às vezes, sem tratamento, ela tem um novo episódio depressivo, que tem o nome de transtorno depressivo recorrente. Essa é uma das principais causas de afastamento, dentre os transtornos mentais.

Em segundo lugar, vamos ver o que é mais prevalente na população mundial, que é a questão da ansiedade e os transtornos ansiosos. A denominação do CID-10 é relativa aos transtornos neuróticos, principalmente o transtorno do pânico. Temos também o transtorno do *stress* pós-traumático, que decorre de situações em que o indivíduo corre risco de morte e, a partir daquele momento, existe um *flashback*, uma revivência constante daquela cena em que ele foi exposto a uma agressão física violenta, a um risco de morte, e isso vai aniquilando sua vida total, porque vive em função daquilo, e sem tratamento isso tende a se agravar.

Há também os transtornos mentais devidos a substâncias psicoativas. Infelizmente, na divisão das substâncias psicoativas, temos o álcool, a cocaína e outras substâncias que também causam dependência. Em 2007, o que víamos era o álcool em primeiro lugar nesses tipos de transtornos. Depois vinha

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

a cocaína e, em seguida, a associação do álcool com a cocaína. Infelizmente, nesses últimos anos, já vemos, em primeiro lugar, a associação álcool e cocaína. Então vem o álcool e depois a cocaína.

Esse é um diagnóstico clínico que o psiquiatra geralmente faz, identificando qual é a maior incidência da patologia, se são várias drogas, se é uma droga só ou se, no caso, por exemplo, é essa terceira droga, que poderia ser o álcool ou a cocaína. O grande problema são as associações de drogas.

Evidentemente não dá tempo de falar, mas isso vai limitar o tempo de vida ocupacional desse indivíduo. Se ele apenas bebesse o álcool, a partir dos 20 anos, depois de 10 ou 12 anos começaria a ter alterações no rendimento ocupacional, além dos problemas sociais. Mas quando entra com a cocaína, esse cérebro é detonado muito mais rápido e a incapacidade para o trabalho e para a vida social é muito maior.

Continuando, então, por final, há a clássica doença da esquizofrenia, também com outros transtornos psicóticos. Essas doenças já causam incapacidade definitiva para o trabalho, e não a incapacidade temporária, que é o nosso grande problema. O fato de o trabalhador ficar afastado algum tempo é o principal problema do médico do trabalho. Esse é o objetivo de que estamos falando na área de saúde mental. Trago alguma teoria e mais prática, para falarmos em comum, na medicina do trabalho e também no caso da área médica da psiquiatria.

Temos a enfermagem do trabalho, constituinte do SESMT, o técnico de segurança do trabalho, que é superimportante para as nossas ações na área de saúde mental e trabalho e principalmente para a prevenção. Também há a área da psicologia e a da fonoaudiologia, importantes em trabalhos em que se utiliza a voz e também em problemas relacionados à questão das perdas auditivas. O serviço social é muito importante. Dentro dessa equipe, não pode faltar a área da engenharia, porque faz parte do próprio PPRA, que vamos ver em seguida. E se não conhecermos, por exemplo, os riscos ambientais, saberemos um pouquinho só dessas empresas.

Os riscos ambientais são um processo de que vamos falar em seguida. E também há os profissionais da área de RH. A saúde mental, em uma definição assim mais teórica, é o estudo da dinâmica, da organização e dos processos do trabalho visando à promoção da saúde mental do trabalhador, por meio de ações diagnósticas, preventivas e terapêuticas. E colocamos muito disso nas atuações das áreas periciais também.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Sempre costumo dizer que o programa de saúde mental no trabalho vai desde o não deixar incendiar até ao incêndio que já aconteceu. Infelizmente, as empresas sempre nos convocam depois que houve um incêndio. E então tentamos verificar quem causou esse incêndio, de quem é a responsabilidade do incêndio.

Continuando, vejamos alguns fundamentos muito rápidos da medicina do trabalho. Para quem não é dessa área, esclareço que a medicina do trabalho fundamenta suas ações por meio das NRs. Há duas NRs importantíssimas na área da saúde mental e trabalho. Uma delas é o PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Um dos seus pontos principais são as ações primárias de saúde, programas preventivos e educativos, e as ações secundárias, os exames ocupacionais, admissionais, periódicos e as mudanças de função. O outro é o PPRA, que é o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

No *slide* mostro o conjunto de riscos ambientais, que são os riscos químicos, físicos, biológicos e ergonômicos. Há, também, os riscos de acidentes, que são fundamentais, porque vamos estudar todos esses fatores como riscos psicossociais para o desenvolvimento ou agravamento dos transtornos mentais.

Continuando, temos essa área voltada para a medicina do trabalho. A área mais médica voltada para a área de psicologia e psiquiatria é a área da psiquiatria ocupacional ou do trabalho. Essa área estuda o TMRT, que são os Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho, nos seus aspectos preventivos, clínicos, diagnósticos, terapêuticos e periciais, estando inserida dentro da área da saúde mental e trabalho, que é o guarda-chuva, ficando agregado a ele todo o leque das demais especialidades.

O avanço mais significativo no tocante basicamente à prevenção, vigilância e saúde mental dos trabalhadores na área se deve à publicação, em maio de 1999, da nova – porque existia uma antiga – lista de doenças profissionais relacionadas ao trabalho. Nessa nova lista entra o capítulo 10, Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho. Outras doenças de outras especialidades também foram colocadas nessa lista, em 1999. E há o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário, agora, a partir de 2007. São os grandes avanços da área, fundamentais para a prevenção.

Não será possível entrar em detalhes, mas vou falar algumas coisas em que existe um destaque muito grande. Os professores Paulo e Hudson já disseram, em outras palavras, que analisamos na área de saúde mental e na área de psiquiatria, como fatores psicossociais de riscos do trabalho – o que já foi dito –, os considerados estressores psicossociais, definidos como todo

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

aquele aspecto do desenho e gerenciamento do trabalho e do contexto social e organizacional que tem potencial para causar dano físico e psicológico. Nesse caso, mais o dano psicológico ou o dano mental.

Os principais fatores de risco psicossociais da Organização Internacional do Trabalho estão resumidamente na Enciclopédia de Saúde e Segurança do Trabalho, publicada desde 1998 e baixada facilmente pela internet. Dentre esses fatores estão o excesso de atividades – já citado –, a pressão de tempo, o trabalho repetitivo e o conflito de papéis entre subordinados e superiores, quando passa a ser uma coisa altamente maléfica. Então se questionam todas as situações de assédio moral dentro desses conflitos. Há, também, a questão das metas inatingíveis, como colocou o Dr. Paulo. O excesso de competitividade e de metas de desempenho também são fatores de riscos psicossociais.

O grande problema dos riscos psicossociais é justamente a questão do apoio social, da família, de onde o trabalhador e todos nós vamos recarregar a nossa bateria, para, no dia seguinte ou na semana seguinte, voltarmos ao trabalho. A falta desse apoio social por parte da família, de colegas e, principalmente, da empresa é fator de risco que temos de analisar.

Resumidamente, não adianta eu só perguntar, ou só a pessoa chegar ao exame médico e falar: “Olha, estou deprimido. A minha depressão é tão grande que estou pensando em suicídio”. Tenho de entender o entorno dessa pessoa, a história dela, lembrando sempre que um diagnóstico psiquiátrico não é um diagnóstico pontual, mas um diagnóstico biográfico dessa pessoa. É difícil, muito difícil. Fica mais fácil falarmos: “Os transtornos mentais, as doenças mentais, são muito subjetivos”. É claro, se não fizermos um estudo profundo, coisa muito difícil hoje em dia, em um determinado momento é muito difícil conseguirmos fazer esse diagnóstico.

Há grandes problemas também quanto à questão do trabalho: o trabalho em turno, o trabalho noturno, os trabalhadores com riscos químicos, os trabalhadores que se intoxicam – neurointoxicações por chumbo, por mercúrio, que ainda hoje vemos em algumas situações. Tudo isso é considerado os estressores psicossociais do trabalho, está tudo elencado. É um capítulo muito extenso, de 1998, da Enciclopédia da OIT, mas é um capítulo que, quem o ler hoje, tem a impressão de que foi escrito no ano passado, de tão atual. Grandes especialistas escreveram nessa área fazendo toda uma previsão, e com certeza fazem uma previsão de 1998 quase que para 2020. E as coisas condizem diante dessa questão, desse prognóstico, desses problemas atuais, em todo o mundo, não só no Brasil.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Quanto aos transtornos mentais relacionados ao trabalho, trago apenas um resumo, algumas patologias, como os quadros demenciais. Citei agora as neurointoxicações ocupacionais, por exemplo, a intoxicação por mercúrio. Estamos embaixo das lâmpadas de mercúrio. Ainda hoje, infelizmente, alguns trabalhadores ainda se intoxicam. Depois temos a grande polêmica do diagnóstico do alcoolismo relacionado ao trabalho; a depressão, como já falei; o transtorno *stress* pós-traumático.

São quadros em que temos a questão da organicidade; podemos fazer exames, como é o caso da demência, do alcoolismo. Na demência temos tomografias, ressonâncias, eletroencefalogramas, chegando a coisas muito subjetivas, como, por exemplo, a Síndrome de Burnout, a síndrome do esgotamento profissional, uma coisa extremamente subjetiva. Nesse caso, é só mesmo com muito esforço, em termos de conhecer essa pessoa, a biografia, seu ambiente de trabalho, que vamos poder chegar a um diagnóstico preciso, lembrando que Burnout não é doença, mas envolve fatores de riscos que expõem essas pessoas à doença. É um passo para se chegar à doença e à depressão, principalmente, que acompanha essa síndrome.

E há o nexa técnico-epidemiológico, no qual não vou entrar em detalhes, porque acredito que todos tenham esse conhecimento: a transferência, principalmente do ônus da prova, para o empregador provar que não causou a doença, e as formas de pagamento por meio do FAT e tal. Todas aquelas coisas relacionadas a essa questão do nexa técnico.

Coloquei alguns *slides* para falarmos da prevenção e saúde mental global, não só do trabalho. Isso é fundamental, porque as ações não podem ser só pontuais, no trabalho. Têm de ser realizadas na sociedade geral. Não dá para fazer só articulando os médicos ou os profissionais da parte social, tudo tem de ser realmente articulado, para que possa ser um programa geral.

Então, a prevenção primária em saúde mental objetiva eliminar os fatores de risco ou causais antes que se desenvolva a doença. Ela deve ser estabelecida por meio de uma abordagem educativa e reguladora. Os exemplos gerais são essas campanhas de saúde pública, esclarecimentos sobre transtornos mentais e alguns cuidados que temos nas doenças psiquiátricas ou mentais gerais, como dar atenção especial a grupos de alto risco, por exemplo, usuários de drogas, pessoas com probabilidade a situações psicóticas.

A prevenção secundária deve ser realizada por meio da detecção precoce dos transtornos mentais e da realização de diagnósticos diferenciais dos pacien-

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

tes. As abordagens preventivas devem ser conduzidas no âmbito das unidades básicas de saúde e ambulatório.

Estamos falando do geral, do Brasil todo. Nas cidades maiores existem ambulatórios de saúde mental, mas, evidentemente, pela demanda, é sempre um ambulatório de doença mental e não ambulatório de saúde mental para fazer prevenção. Esse é o grande problema. Prevenção, detecção e tratamento precoce, por exemplo, dos transtornos psicóticos considerados mais graves em termos de população.

Na prevenção terciária, o objetivo é evitar ou reduzir a progressão das doenças, suas complicações, incapacidades e sequelas e promover a adaptação do paciente. Lembro que, em muitos quadros esquizofrênicos de pessoas afastadas do trabalho, com a reabilitação e a readaptação é possível colocá-las em alguns ambientes de trabalho supervisionados. Isso é importante, porque há doentes mentais totalmente segregados, e, às vezes, eles têm grande capacidade intelectual. O grande problema dessas pessoas é a incidência de algum tipo de delírio, de alucinação, mas, hoje em dia, é possível controlar isso com medicamento. Mas o quadro persiste, o estigma persiste. E temos muita dificuldade de fazer com que haja esse retorno ao trabalho. Promover adaptação de pacientes assim é importante. É preciso prevenir recorrências de doenças, e isso é realizado, de uma maneira geral, em centros, hospitais psiquiátricos, centros de reabilitação, residências temporárias, etc.

Vou falar de programas de prevenção de saúde mental. Como o objetivo é falar a uma plateia transdisciplinar, vou mostrar algumas sequências do que temos feito. É claro que cada setor, cada área, tem formas diferentes de fazer esse tipo de trabalho de prevenção.

Aspectos gerais do programa de prevenção e saúde mental. Primeiro, é a fase de implantação, que seria a avaliação, o estudo prévio das áreas que necessitam da intervenção, reuniões gerenciais para apresentação do projeto. Outra etapa seria fazermos o diagnóstico. A empresa normalmente, nos contratos, diz: “Naquele setor há muito atestado de depressão”. Então, parece que é o setor que está com depressão. Às vezes, vamos verificar e constatamos que é a organização do trabalho que está levando àquela situação – problemas com chefia, essa coisa toda. O diagnóstico não pode ser só da pessoa, tem de ser do setor, da organização, da empresa. Há o diagnóstico, entrevistas individuais ou em grupos, aplicações de instrumentos de avaliações, inventários, questionários. Isso em determinados setores.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

E há a fase de intervenção, na qual vamos colocar todos esses aspectos primários, secundários e terciários: a detecção dos casos que necessitam de atendimento, ações visando evitar o agravamento do problema, encaminhamentos para tratamentos, se necessários, campanhas educativas e informativas, que acredito ser uma das coisas mais importantes, e os programas de capacitação da equipe transdisciplinar, que mostrei, referentes à saúde mental, para que todos tenham um mesmo olhar, dentro de sua especialidade, dentro de suas características profissionais, a fim de trazer, então, uma forma de atuar melhor na prevenção desses transtornos.

Na fase de avaliação, o objetivo é identificar os principais problemas existentes, os aspectos que precisam ser modificados. Essa fase envolve a coleta de indicadores do problema, a análise de fatores e os grupos de risco. As ações preparatórias. Primeiro, começar de cima para baixo. O que vemos e o que mostra a experiência de muitos anos é que sempre se começa de baixo para cima. É um programa que começa, às vezes, com o trabalhador, com o gerente, e morre, porque à direção, como foi falado pelo Dr. Hudson e pelo Dr. Paulo, não interessa fazer isso.

Mas a mentalidade está mudando. Hoje há o Nexo Técnico Epidemiológico. As empresas procuram uma consultoria, principalmente por causa dos problemas de depressão, para ver o que pode ser feito, porque depois, na ponta do lápis, o que se vai gastar em termos de FAP é um valor altíssimo. Então, a alta direção aparentemente está começando a se comprometer mais, diretores e gerentes.

E temos de levar em consideração a participação de todos os trabalhadores do SESMT, os cipeiros, principalmente – trabalhadores da própria empresa e do sindicato –, porque estamos tentando sempre caminhar para o objetivo comum, que é a área de saúde e segurança do trabalho, no caso dos transtornos mentais.

Estudo prévio das áreas que necessitam da intervenção. Reuniões com a participação de representantes da diretoria, gerência, para apresentação do projeto. Estratégia de implantação, que não adianta ser uma estratégia só técnica. É preciso todo o aval da filosofia da própria empresa em relação a essa implantação.

E volto àquela tabela inicial. Estes são os grandes problemas que encontramos nas empresas pelas quais somos chamados, por exemplo, LER/DORT e doenças ocupacionais. Muitas empresas já percebem que o que começa primeiro é todo um estado de tensão emocional, de muita pressão que se faz. O trabalhador desenvolve quadros de ansiedade, quadros depressivos. E, a partir

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

daí, seis meses, sete meses, começa a lesão física, mas já existia, por trás, “a lesão” emocional, o problema emocional que acarretou isso. Então, hoje em dia, cada vez mais, vemos essa questão do começo. Falamos sempre do CID que começa: se o CID F, que é o da doença mental, ou o CID M, que é o da LER/DORT. Não sabemos. E a discussão é quem começa primeiro, se o CID F, o CID M, ou, às vezes, um F/M, porque não é possível separar.

Há também os transtornos depressivos em si, que têm alta prevalência, os transtornos ansiosos, alcoolismos, outras drogas, assédio moral, Síndrome de Burnout, que, atualmente, são os pontos mais emblemáticos, mais problemáticos e que mais são visíveis dentro da empresa, que tenta buscar uma orientação para combater essa situação. Na fase de diagnóstico, fazemos entrevistas individuais ou em grupo sobre a área problema. Há a aplicação de instrumentos de avaliação para transtornos mentais, para o *stress*. Esses instrumentos são preenchidos, geralmente, de forma voluntária e anônima dentro da empresa. Vou mostrar rapidamente alguns. Por exemplo, os testes psicológicos, como o MPI e o TAT. Não vou falar de cada um. Não há necessidade. É mais para mostrar que as coisas não são tão subjetivas assim. Temos muitos instrumentos para fazer a “medição” desse sofrimento psíquico.

Há outros instrumentos de avaliação coletiva, que são questionários, inventários, que mostram a percepção subjetiva dos trabalhadores, pontos e situações a serem melhorados, conflitos pessoais. Esses questionários e inventários são questões abertas ou fechadas.

Nesse outro *slide* há uma série de escalas e avaliações. Não vou entrar em detalhes. Eu trouxe só para mostrar o número de recursos. Há essas escalas para a avaliação da depressão, da ansiedade, do alcoolismo, do *stress* ocupacional, que é diferente do *stress* comum, da qualidade de vida, há questionários de morbidade, protocolos de investigação donexo causal, que é fundamental hoje, até para a questão do NTEP; e há outros tipos de diagnósticos também. Então temos um instrumental, um arsenal, não só perguntaremos se a pessoa tem ou não um problema, mas poderemos associar toda a história clínica a esses instrumentos de avaliação, tanto individual quanto coletiva. Fazemos um diagnóstico para o programa de prevenção. Fazemos um diagnóstico geral da situação da empresa, pontual, tanto de determinadas áreas de conflito dentro da empresa quanto da própria empresa em si.

Nas fases de intervenção, há a detecção dos casos que necessitam de avaliação ou tratamento, casos que já desenvolveram a doença. O acompanhamento, às vezes, é pela psicoterapia, pelo uso de medicamentos da área da psiquiatria, que são medicamentos psicofarmacológicos. Também, nessa fase de intervenção, há o apoio nas questões psicossociais fundamentais, os problemas

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

familiares e sociais desse indivíduo, e há ações visando evitar o agravamento dos problemas emocionais. Também temos campanhas educativas e informativas, capacitação de equipes e treinamento de chefias. A capacitação é justamente para atuar de uma forma global nesses tipos de transtornos.

Essa detecção dos casos que necessitam de avaliação, tratamento psicoterápico e psicológico é feita dentro dessa parte do programa. Também há o apoio nas questões psicossociais, é praticamente uma repetição do outro, e a atuação de muitas empresas nesse programa de qualidade de vida. Temos ações visando inibir o agravamento do problema emocional e reduzir o índice de absenteísmo e de uma palavra que escutei muito pouco aqui – hoje em dia, objeto de estudo e preocupação: a questão do presenteísmo dentro das empresas. O presenteísmo já é a fumacinha sinalizando que há um incêndio, que provavelmente vem logo em seguida.

O presenteísmo, em termos médicos, significa a pessoa estar trabalhando, porém com alguma doença, alguma coisa muito leve. Pesquisas feitas até mundialmente apontam os quadros de dor no corpo e os problemas emocionais. Dentro dos problemas emocionais, a ansiedade e a depressão aparecem muito nesses casos de presenteísmo, sob o aspecto médico. Há o presenteísta que será demitido da empresa e que vai deixando de fazer as coisas, etc. Mas o termo da parte médica é superimportante.

Temos que chegar à empresa, avaliar tudo quanto é atestado, situações das pessoas dentro da enfermaria, enfim, estudar esse perfil de adoecimento daquela empresa em relação à questão que está sendo desenvolvida.

Também fornecemos, o que é importante, o apoio ao trabalhador enfermo, mantendo contato com profissionais externos, fazendo esta interligação, por exemplo, com médicos assistentes, e o apoio no retorno ao trabalho desses trabalhadores. Servimos de apoio a essas pessoas que já passaram pela reabilitação – estou usando o termo reabilitação como se fosse o tratamento – e elas têm de ser readaptadas ao trabalho.

Esse treinamento da equipe dentro da empresa é para que ela possa também fazer o trabalho de reabilitação, e não apenas chegar, colocar o funcionário no setor e deixar que o chefe se vire com ele. Essa equipe faz então toda uma ligação de acompanhamento, tanto do enfermo, do trabalhador que está retornando, quanto da chefia, para uma melhor adaptação ao trabalho.

Não vou conseguir falar desse exemplo, mas fazemos isso em um grande hospital em São Paulo, onde temos essa equipe, treinada há três ou quatro anos, conseguindo um bom índice de readaptação, fazendo toda uma supervisão do retorno ao trabalho e treinando também as chefias para receber o funcionário.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Passemos agora às campanhas educativas que visam elucidar os trabalhadores a respeito da importância do esclarecimento sobre os transtornos mentais, combatendo o estigma – isso é superimportante – e a discriminação das doenças mentais, com informações educativas. Temos campanhas, por exemplo, da Associação Brasileira de Psiquiatria com o *slogan*: “A Psicofobia é um crime”, tentando tirar este estigma. E também temos, na Organização Mundial de Saúde, campanhas como a chamada “Cuidar sim, excluir não”, ressaltando a importância de termos um olhar mais preventivo sobre a saúde mental.

Terminando os programas de capacitação dos profissionais, temos esses programas em que atuamos com uma equipe transdisciplinar, abordando médicos, psicólogos, fonoaudiólogos e engenheiros, para a apresentação de programas em duas abordagens: dos transtornos mentais e dessas questões psicossociais relacionadas ao trabalho. Esse programa de capacitação visa abordar suscintamente os aspectos conceituais, diagnósticos e epidemiológicos preventivos, incluindo reabilitação e readaptação, também donexo causal e do nexotécnico epidemiológico, incapacidade laboral, questões previdenciárias e jurídicas dos transtornos mentais. Isso é feito em um pacote dentro das empresas, e uma coisa superimportante é também fazer o treinamento das questões psicossociais relacionadas ao gerenciamento de situações de risco para a saúde mental do trabalhador em todos os aspectos, inclusive lidar com as questões das atividades externas, problemas familiares e situações conflituosas. Foi um programa desenvolvido em 2012, em uma grande empresa brasileira, com o treinamento de equipes em várias capitais do Brasil. A diretoria tinha esse nível de participação, então, evidentemente, é outro olhar sobre o problema dos transtornos mentais.

Falarei bem rapidamente sobre boas práticas e fatores de sucesso nas iniciativas de prevenção da Agência Europeia para a Segurança e Saúde do Trabalhador. Uma coisa importantíssima é o planejamento. Eu queria só mostrar a participação dos órgãos públicos nesses problemas, a combinação de medidas dirigidas ao trabalho, ao trabalhador, priorizando intervenções coletivas e organizacionais. Há soluções desses programas de acordo com o contexto, usando o saber do trabalhador, especialistas fora da organização, intervenções baseadas em evidências e o envolvimento de todos os atores, garantindo o suporte e o comprometimento da gerência superior com a participação dos trabalhadores em todos os níveis hierárquicos. Então há uma participação geral. Não é possível fazer o programa com duas ou três pessoas, tem que estar dentro de um contexto das empresas. Essa é uma orientação da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho.

A CONTRIBUIÇÃO DA ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO NA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS*

Béda Barkokébas Júnior**

Bom dia a todos. Cumprimento a Mesa, a Ministra Maria de Assis Cal-sing, agradeço ao Sr. Presidente desta Casa, ao Dr. Sebastião Oliveira, pelo convite que nos foi feito, ao Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco e ao Ministério Público de Pernambuco, que estão trabalhando junto da Universidade.

Como pernambucano, costumo brincar e dizer que, em um país onde estamos adoecendo por doenças, por acidentes, etc., as universidades não têm dinheiro para fazer pesquisa em segurança do trabalho. Estudam-se muitas coisas, financiam-se muitas coisas, mas não se consegue financiamento de pesquisa em engenharia de segurança do trabalho. Existe financiamento para estudar o frevo de Pernambuco – gosto de frevo, vamos deixar isso bem claro –, mas, infelizmente, não há recursos dos órgãos de fomento para financiar pesquisas nas universidades na área de segurança.

Agradeço, em especial, ao Ministério Público de Pernambuco, que, com a Universidade, vem financiando uma pesquisa nossa na área de motorista de ônibus, cujo conceito mudei completamente. Quando vinha no meu carro e levava um tranco de um motorista de ônibus, eu xingava. Hoje, paro, deixo-o passar e peço desculpa, porque vi situações que me deixaram assustado, como motoristas trabalhando 14 horas por dia, em um trânsito caótico que vive a cidade de Recife. É algo absurdo.

Eu não sabia, por exemplo, o que é “comer partido”. Não entendia isso. Quando nos debruçamos na pesquisa, vimos que é pegar a marmita e comer 1/4 em cada viagem, porque não dá tempo de parar por uma hora. Imagine uma

* Este texto constitui uma gravação de exposição oral.

** *Mestre em Engenharia Civil pela Universidade Federal da Paraíba – UFPB; doutor em Engenharia de Camins, Canals i Ports pela Universitat Politècnica de Catalunya – ETSECCPB-UPC/Espanha; professor associado da Escola Politècnica da Universidade de Pernambuco – UPE; professor adjunto da Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP.*

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

pessoa trabalhar 14 horas por dia em um trânsito desses, conduzindo uma arma daquele tamanho. O que está acontecendo conosco? Então, mudei. Agora eu paro, deixo-o passar, peço-lhe desculpas para que ele tenha mais tranquilidade.

Como professor, digo que é difícil conseguir dinheiro para estudar tudo isso. Sou oriundo da Engenharia Civil – conseguimos dinheiro para estudar cimento, concreto, aço, nos órgãos CNPq, FINEP, o que possamos querer, mas para estudar segurança do trabalho e qualidade de vida para a população não conseguimos. Talvez seja por serem coisas novas, recentes, não sei, às vezes, fico buscando explicações.

Vamos verificar mais a fundo e concluímos que não é recente. Segurança do trabalho está no Antigo Testamento, e hoje é lei. Não vou discutir, mas há um Ser Superior – quem quiser que o chame de Deus, de Senhor, de Jesus, o que queira – um Ser Superior – que está lá em cima e disse: façam a segurança do trabalho. Sim, Ele colocou no Antigo Testamento: “Quando edificares uma casa nova, far-lhe-ás, no terraço, um parapeito” – ou seja, uma proteção de periferia, tão conhecida na construção civil – “para que nela não ponhas culpa de sangue se alguém de algum modo cair dela”. Temos de fazer a segurança. Além de haver um Ser Superior que manda – cada um tem o seu Ser Superior –, mais à frente vou dizer por que temos de fazer essa segurança. Como engenheiro, apesar dos números de que gosto muito, acredito que há um Ser Superior que coordena todos esses nossos números.

Mas de onde vem o problema da segurança? Como aparecem a segurança e os acidentes de trabalho? Um pouquinho de História – gosto de demarcar bem o problema da Revolução Industrial: na Revolução Industrial, começaram a aparecer os acidentes e as doenças do trabalho –, antigamente a produção era individualizada nas casas. Evidentemente, começa o problema da guerra capital e trabalho – desde aquela época e perdura até hoje em nossos dias. É quando entra o Estado, regulamentando, legislando e fiscalizando, ou seja, buscando a promoção da segurança do trabalho.

O que é segurança do trabalho? Fazendo um parêntese: certo dia, na escola de engenharia, um aluno cruza comigo no corredor e diz: “Professor, isso é um absurdo, nós temos de estudar mais segurança do trabalho do que concreto”. Eu disse-lhe: “Como é?”. E ele: “Não estou entendendo; o senhor nos faz estudar mais segurança do trabalho do que o professor de concreto nos faz estudar”. Eu disse-lhe: “Excelente, meu filho, porque se você errar em um cálculo estrutural de um concreto, você vai perder tempo e dinheiro, não vai perder vida, mas se você errar na segurança, você vai perder uma vida. Agora,

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

diga-me quem é o professor de concreto, porque vou falar com ele para apertar um pouco mais” – tem de apertar um pouco mais.

Então, o que é a promoção da segurança? O que é segurança do trabalho? Dizemos que a segurança do trabalho é um conjunto de técnicas e procedimentos, com o objetivo de eliminar ou diminuir os riscos de acidente de trabalho. E eu volto a dizer que é engenharia. Engenheiro não pode achar nada. Não tenho de achar, tenho de determinar, de calcular, de definir. A engenharia, não tenha dúvida, não é tão exata. Quando eu era recém-formado, eu brigava e dizia que dois mais dois são quatro. Com 10 anos de formado, comecei a ter dúvidas. Hoje, tenho certeza de que não são quatro, mas temos de buscar a exatidão das coisas. Então, tenho de determinar, tenho de calcular.

Defini acidente de trabalho e defini risco. Já se falou aqui diversas vezes sobre os riscos. O que é a gestão do risco? O que tenho de eliminar ou diminuir? Há várias definições para acidente de trabalho. A definição de que gosto é a prevencionista, que se diz e se prova; a OIT fala que o acidente é uma ocorrência não programada, normalmente evitável. A OIT diz que 96% dos acidentes poderiam ser evitados. De que maneira? Fazendo a análise do incidente, do quase acidente.

Só analisamos quando vem o dano, a lesão na peça principal, que é o trabalhador. Quando se lesiona uma máquina, ninguém estuda o porquê; substitui-a. E levou-se essa consequência para o trabalhador: substitui, porque é muito fácil substituir. Mas se fôssemos estudar os incidentes, os quase acidentes, evitaríamos o acidente. Então, esse conceito prevencionista engloba, além da lesão ao trabalhador, perdas de uma forma genérica, o que vai buscar a análise do incidente, a antecipação do acidente. É quando dizemos: como faço a segurança? Como devo fazer a segurança do trabalho? Qual a premissa tenho de fazer? É simples. Costumo dizer aos meus alunos: segurança do trabalho é a coisa mais fácil que tem de se fazer. É só cumprir estas três etapas: identificação de perigo e risco, avaliação e controle dos riscos e fazer isso girar permanentemente.

Estamos falando de risco. Daí vem a engenharia. Quais são os riscos? Os riscos ocupacionais: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. Mas o que é um risco? Costumo brincar: beber água faz mal a saúde? Não. Temos de beber água todos os dias, faz bem à saúde. Mas por que se morre afogado? Porque se bebeu muita água em pouco tempo.

Temos de trabalhar com essas variáveis e temos de saber em quanto tempo e que quantidade de água temos de beber. Por exemplo: o ruído faz mal

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

à saúde? Depende da intensidade, do tempo de exposição. Tem de se estudar, para não confundir agente com risco. Quando vou fazer a identificação do risco, se eu não quantificar, estou achando. Como engenheiro, não posso achar – e temos elementos; quando não os temos, temos de passar para a etapa imediata de controle, mas, caso contrário, temos de avaliar.

Como se avalia? Faz-se avaliação do risco usando técnicas de segurança, técnicas analíticas, estudando a legislação – se está cumprindo a legislação –, verificando se há o cumprimento das normas, fazendo os controles estatísticos, fazendo as inspeções de segurança. No caso, qual é o risco que o trabalhador corre de sofrer um dano? Está claro. Então, tenho de avaliar, identificar. No caso, esse trabalhador, usando um martete, está submetido a um risco físico, ruído. Quanto? Está quente ou frio? Não posso dizer, tenho de medir.

Temos instrumentos que nos darão a medida exata, comprovadamente. Temos estudos sobre qual é o limite. Então, vamos usar a dosimetria, vamos medir. E aí vem um problema: quando se vai medir, a legislação diz que 85 decibéis é o limite para uma jornada de oito horas; acima, é risco, prejudica, danifica a saúde do trabalhador; abaixo também temos de tomar cuidado, porque vem a suscetibilidade individual das pessoas. Este valor de 85 é uma média – daí vem a palavra dosimetria. Se é uma média, pode ser que não seja boa para mim, que não seja boa para você. Posso ter uma sensibilidade diferenciada das outras pessoas.

Então, como prevenicionistas, devemos estar sempre atentos a essa suscetibilidade individual. Digo: em ruído, 80. Não há o que discutir. A partir daí, trato como se risco fosse, mas deixando bem claro que não é o risco, estou me antecipando, estou buscando fazer a base, que deve ser a prevenção. Tenho de me antecipar, não posso deixar acontecer, não posso deixar chegar ao dano.

No mesmo caso, calor. Tenho de medir vibrações. Essa foto foi curiosa. Dr. Hudson, fizemos umas medições nessa pesquisa, junto ao Ministério Público do Trabalho de Pernambuco, e vimos situações curiosas: em duas horas um motorista de ônibus passava seiscentas vezes a marcha. Se os senhores imaginarem passar um câmbio 300 vezes por hora... Ainda que eles só trabalhassem 10 horas... Todos eles estão com problemas de ombro e perna esquerda. E você vai ao empresário e diz para colocar um ônibus com câmbio automático. “É caro”. Mas eles não sabem fazer conta, porque quando fazemos as contas, verificamos que fica um pouco mais caro o ônibus de câmbio automático, 3% a mais, mas dá menos problemas, quebra menos. E a vida útil daquele câmbio paga esse valor com quatro anos de uso. E o sistema permite usar o ônibus até sete anos. Significa que ele ganharia dinheiro.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Eu também pensava que comprássemos ônibus como compramos nossos carros: vai, escolhe e compra. Mas não é assim. Curiosamente, ônibus se compra a gosto do freguês. Se quero um ônibus com banheiro, eu compro. Eu soube que uma dupla sertaneja montou um estúdio dentro de um ônibus; lá, estes ensaiavam, tocavam. Sabe como se compra ônibus, Ministra? “Quero o mais barato”. É quando eu digo que falha a engenharia, porque se deveria dizer àquele empresário: “Põe o câmbio automático, põe o motor na parte traseira”. Curiosamente, acontece de a pessoa pegar a quentinha e colocar em cima do motor para aquecer.

Gente, é nesse mundo em que vivemos, falta engenharia. Então, vemos coisas curiosas, mas tenho de medir, tenho de dar o número, como engenheiro. Meus amigos, vejam que todos os riscos físicos e químicos podem ser medidos; todos têm os seus limites, mas cuidado com os limites: os limites são média. A minha sensibilidade é diferente da sensibilidade das outras pessoas. Então, como prevencionistas, como engenheiros de segurança, digo que a engenharia de segurança é engenharia humana, não posso olhar a máquina, tenho de olhar o homem: este é o meu motor. Então, cuidado com os limites. Todos os riscos posso medir.

Muitas vezes encontro colegas que dizem: “Aconteceu comigo”. Numa fábrica de camarão, onde se trabalhava com uma câmara a -30° ... E para se conseguir temperatura, no nordeste, de -30° , só há uma maneira: trabalhar com gás amônia. Então, o rapaz chegou e constatou que havia amônia. Eu disse: “Há amônia, porque se não houvesse, não conseguiríamos... Vamos medir, para ver qual o nível?”. Ele disse: “Não, não há amônia”. E faço constar que havia amônia. Surgem, então, as nossas brigas, dizendo que há amônia, mas a que percentual está? Está agredindo ou não o trabalhador? Porque existem coisas que não tenho como conseguir, como, por exemplo, no nordeste, uma temperatura de -30° – só com amônia. Resultado: vamos medir tudo.

Se eu colocar um equipamento aqui, ele me diz exatamente a quantidade de oxigênio que há. Provo cientificamente... Oxigênio ou outro gás que quisermos. Existem formas de medirmos qual poeira há aqui. Então, temos de medir. Não adianta chegar e dizer que acha que existe. Isso não é engenharia. Não só a quantidade de poeira que há no ambiente, mas diz também que tipo de poeira está naquele ambiente de trabalho.

Chegamos aos problemas biológicos: quanto a estes, não posso dizer que um ou 10 vírus fazem mal a mim; um fungo, uma bactéria... Não. Este é um daqueles casos que, ao existirem, salto a etapa de avaliação e vou direto à etapa de controle, porque não posso arriscar a peça principal, que é o homem.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Tínhamos de falar dos problemas ergonômicos, mas não vou falar deles: na frente de Hudson e de Paulo não vou falar sobre isso aqui. Mas o melhor exemplo que tenho sobre a ergonomia, permitam-me Hudson e Paulo, é a evolução dos carros de Fórmula 1: o que eram, à época de Ayrton Senna, e o que são hoje. Quem vê um painel de um carro de Fórmula 1, percebe que é a adaptação realmente do trabalho da máquina ao homem. Ele faz tudo com aquilo, é impressionante. À época de Ayrton Senna, ele tinha de soltar o volante para passar a marcha. Imaginem o problema, a 300 ou 350 km/h. A definição que dou de Fórmula 1 é a seguinte: tentativa de suicídio que ainda não deu certo. Na próxima corrida pode dar, não tenha dúvida. Quem assiste àquilo sabe que é um absurdo. E eu ainda gosto de assistir pela televisão – mas bem longe, porque aquilo é complicado.

Portanto, temos que quantificar, a engenharia tem que quantificar. Tenho que dizer, senão não é engenharia. Mas tenho que quantificar e trabalhar bem na prevenção, nunca na proteção. De vez em quando encontro com colegas meus que dizem “dei o EPI” e digo: esse é o antiengenheiro de segurança. Quem dá EPI não faz segurança. Dar um EPI a um trabalhador é dizer “segura o tranco, pois a pancada vem” – e mais nada. Quando lhe dou um capacete, é porque vão cair coisas na cabeça dele; tenho é que evitar que a coisa caia na cabeça dele, tenho é que fazer prevenção. Porque EPI é isso; é muito fácil, dá o EPI.

Brinco com meus alunos, pergunto se eles sabem usar um capacete. 90% não sabe usar um capacete, simplesmente acham que usar capacete é colocá-lo na cabeça e ajustar o frente. Mas não é isso. Capacete tem três regulagens: o frente, a jugular e a altura do capacete em relação à cabeça, porque se o capacete está junto da cabeça, não funciona para nada. Mas dão o capacete e não treinam o indivíduo; dão o EPI e não treinam o indivíduo. De que adianta? É a antisseguurança, quando se fala de EPI.

Temos de trabalhar é na prevenção. O que acontece aqui? Neste caso, não há risco elétrico, pois o equipamento está desenergizado, não tenho problema. Ah, mas não pode. Vamos estudar e mudar o processo produtivo, vamos extrapolar todos os limites para eliminar o risco, todos. Se não há condições, em hipótese alguma...

Primeiro, as proteções coletivas, não uma proteção coletiva, mas uma cadeia de proteções coletivas, para, em último recurso, entrar o tal do EPI. É fácil: montam um monstro e o colocam para trabalhar. Aí vem aquele problema de que estávamos falando ontem: o indivíduo olha e não quer usar. Depois vêm as pressões de produção, de tempo, e ele tem que vestir aquela fantasia de monstro para trabalhar.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Gostei de um termo que o Paulo usou, sobre o indivíduo que deveria sair às 11 horas, mas só sai às três horas, porque a produção não terminou. O indivíduo vai arriscar, porque o ser humano é competitivo, e quando aperta ele vai buscar, ele vai arriscar.

Um parêntese: uma linha de que gosto de trabalhar é acidentes no lar, porque onde mais nos sentimos seguros é em nossas casas, e a estatística europeia é de que, para cada 10 acidentes na indústria, acontecem oito nos nossos lares – isso na Europa –; no Brasil não temos essa estatística. Na Europa, é o que acontece com crianças de zero a quatro anos e com pessoas com mais de 65 anos de idade. Comecei a estudar isso e resolvi convidar um colega inglês para fazer uma visita ao Brasil, para fazer um curso conosco em Pernambuco, e ele ficou indignado comigo porque permiti que um menino subisse em um coqueiro para pegar um coco. Ele ficou indignado e reclamou comigo: “Béda, isso é um absurdo. Como você, uma pessoa que trabalha com segurança, deixa uma criança expor a vida e ainda fica rindo?”.

Ele me deu uma chamada, fiquei meio atônito e, depois percebi, a ficha caiu; ele, inglês, não tinha nada a ver com o nosso país, não permitiu aquilo, porque está na formação, na educação, na conscientização dos prevenicionistas, de cuja formação temos muito pouco. Arriscamos a nossa vida à toa.

Então, a base da segurança é a prevenção, jamais a proteção. Como faço o controle? Por meio de normas de sinalização e a base de tudo é a formação, informação. Não acredito, Sra. Ministra, que, sem formação, sem informação, sem capacitação, o Brasil vá sair desse abismo de acidentes que temos.

O problema da doença psíquica é perda total; na hora em que perco um braço, ainda sou produtivo. Não sei se a Dra. Vanessa está presente, mas fizemos uma reunião com o INSS, que disse que há um índice alto de problemas psíquicos. E isso é o que preocupa, porque, nesse caso, o trabalhador está inválido totalmente. Índice altíssimo entre os motoristas, devido à pressão: horário, trânsito, coloque marcha, coloque calor, coloque vibração, e o inferno chegando junto a ele, e passando ao lado do nosso confortável carro, com ar-condicionado e não percebemos que esse problema está ali do lado, chegando perto de nós.

Então, a base é a formação. Mas a formação requer uma sistematização, requer programas, requer projetos, não adianta fazer na hora. Eu, quando vou ao médico – estou com um problema na perna –, antes de ir, mando-lhe todos os meus exames. Ele diz: “Béda, pode trazê-los quando você vier”, mas eu digo-lhe: “Não, eu não acredito que você leia na hora e diagnostique. Estude antes”. Médico tem essa mania: você vai ao médico, conta o que sente e, na

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

hora, ele diz se você está morto, se está vivo, o que você faz, enfim. Como isso é possível se ele não analisou, não estudou o meu caso? Graças a Deus, posso dizer que estou vivo porque sou engenheiro de segurança. Tive um câncer de rim que, segundo dizem, mata em dois anos. Estou bem dele; estou mal de outra coisa, mas do rim estou bem. Digo que o médico não pode tratar você como um número, de forma que você deve ser amigo do médico; senão, não funciona.

Você vai ao médico, conta o que sente, ele olha para você e lhe diz: “Você tem isso”. Não, você não estudou meu caso. Então, mando os exames 15 dias antes e ainda ligo para perguntar se ele recebeu. Pergunto se chegou tudo e o que ele achou. Quer dizer, temos de fazer projeto, temos de programar.

O projeto, na área de segurança, requer padrão, medições, comparações, avaliações, ações corretivas e, principalmente, monitoramento, que é o planejamento seguro. Só aí o engenheiro começa a fazer segurança, se ele tem esses padrões definidos. O que é isso? São os nossos programas, que não chamo de programas, mas de projetos de segurança. Às vezes chego a uma obra e pergunto ao engenheiro se ele conhece o projeto de arquitetura do prédio ou da casa. Ele diz: “Sim”. Eu pergunto se ele conhece o de estrutura. Ele diz que conhece todos. Eu pergunto sobre o projeto de segurança. E ele me pergunta: “O que é isso?”. Pergunto como ele está construindo sem segurança. Isso não existe; como se constrói alguma coisa que não se sabe o que faz? Como se administra uma empresa em que não tenho o projeto de segurança? A legislação brasileira chama de projeto, de programas, eu chamo de projetos.

O engenheiro entende bem melhor quando chamamos de projeto. Se falamos programa, ele pensa que é para sair à noite, coisa e tal. Então, chamamos de projeto. Pergunto: O senhor conhece o projeto de segurança da sua empresa? Ele diz: “O que é isso?”. É o PPRA. O senhor conhece o projeto de saúde da sua empresa? Ele pensa: projeto de saúde, projeto de saúde... Eu digo: É o PCMSO. E vêm os problemas.

Falando de perdas, costumo dizer o seguinte: o que é fazer engenharia de forma genérica? É usar a mais alta tecnologia possível dentro do “menor custo”. Vamos deixar bem claro: não estou falando de custo econômico; estou falando de custo humano, social, ambiental, econômico também, mas estou falando de custo de uma maneira ampliada.

Na primeira aula que ministro de segurança do trabalho, eu projeto o juramento do engenheiro – o que ele vai jurar quando se formar. Digo-lhes: leiam. E faço vários alunos lerem. Não há nada falando de dinheiro; fala-se em usar toda a tecnologia para o bem da humanidade, na prevenção do meio

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

ambiente. Digo-lhes: vocês estão preparados para isso? Estudem; do contrário, não se formem, não colem grau, porque vocês vão jurar isso. Faço isso na minha primeira aula de segurança do trabalho. Mas temos de falar, buscamos a integridade física do trabalhador, mas sabemos que há custos por trás disso tudo. E vem aquela história: ninguém conhece isso.

Vejam: o custo de um acidente é o que vocês estão vendo aí. O professor Hudson colocou aqui vários custos, mas o que a grande maioria vê é isso aí, porque não tem capacitação. O custo real vai de cinco a 50 vezes mais do que o custo que vejo. O custo real do acidente é esta brincadeira que vocês estão vendo aí. É muito maior do que o que vemos rapidamente. E vem a pergunta: quem paga isso? Sabe quem paga? Paga todo mundo. Paga o trabalhador, paga a sociedade e paga a empresa. De que maneira pagam? Através dos custos humanos e dos custos econômicos, de forma direta e indireta.

Quando falo isso, alguns alunos dizem: “Professor, qual o custo humano para a sociedade num acidente de trabalho?”. Esta plateia vai entender um pouco: meus amigos, o quanto a sociedade brasileira sofreu com a morte de Ayrton Senna? Foi uma comoção nacional. É um custo humano para a sociedade brasileira. Foi uma referência que perdemos. E outro exemplo: já imaginaram se Oscar Niemayer tivesse morrido com 90 anos de idade em um acidente? O que a arquitetura brasileira teria perdido? Ele é um ícone mundial, é uma referência. Quem viveu lá fora sabe. Eu vivi lá fora no início dos anos 1990, que foram duros anos para quem estava no exterior. Quando tínhamos uma referência brasileira, nos orgulhávamos ao dizer que era uma referência do Brasil. Estão falando bem do meu país.

Estamos falando de ícones, mas, num desses problemas que aconteceram na Favela do Alemão, no Rio de Janeiro, se não me engano, houve um acidente com uma bala perdida que acertou um dos líderes que trabalhavam com aquelas crianças que levam recados, os chamados aviõezinhos da droga no morro. Houve um acidente com ele, e o projeto morreu. Ele trabalhava com 100 crianças dentro do morro, na Favela do Alemão, com esporte, música e teatro. Perde-se uma referência, é um custo para a sociedade.

Poderíamos falar por muito tempo sobre o custo de um acidente de trabalho. Mais uma vez, digo: segurança do trabalho é engenharia de segurança do trabalho. Tenho de dimensionar, tenho de calcular, tenho de definir, mas calcular e definir justificando legalmente. Não pode ser porque quero ou porque acho, tenho de dizer de onde veio, tenho de dizer exatamente as medidas que tenho, quais foram as medidas adotadas.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Um problema simples que temos: materiais empilhados fora deverão ficar afastados dos locais 50 centímetros. Está justificado: NR-11. Qual a solução? Tenho de dar a solução. Está aí uma proteção. Qual é o item ilegal? Falta proteção das correias. Justifique legalmente tal item. Qual solução você tem? Aí está a solução. É o mesmo problema que temos.

Mas não temos só problemas, também fazemos coisas certas: totalmente isolado, está correto. Os taludes de altura superior a 1 m devem estar, têm de estar... estabilizados e garantidos. Está garantido e isolado, sem problema nenhum. Está correto. Também não devemos só apontar o ruim; temos coisas boas também. Falta de periferia. Está aí, choque elétrico... O tal do DR, que é uma coisa absurda. DR é este equipamento que vocês estão vendo aqui. Sra. Ministra, em Pernambuco, a cada três dias, morre uma pessoa eletrocutada dentro de casa – não é trabalhando, é no seu lazer. Isso é estatística. A cada três dias morre uma pessoa eletrocutada dentro de casa, no seu lazer, onde mais nos sentimos seguros.

Outro dia, uma menina, fazendo “chapinha”, morreu eletrocutada dentro de casa. Outro dia, uma criança de nove meses mordeu o pisca-pisca de uma árvore de Natal e veio a falecer, com nove meses de idade. Com esse equipamento instalado em nossa casa, você pode colocar o dedo dentro dele: “poc”, e ele desliga toda a corrente elétrica antes de sofrermos o choque. Mesmo assim, não instalamos esse equipamento, apesar de estar na lei, na NBR-5410, que obriga as instalações nas áreas úmidas e públicas e nas tomadas baixas. É obrigatório ter esse equipamento. Não temos. A construção civil de Pernambuco o adotou. Foi o primeiro Estado no Brasil a adotar a obrigatoriedade desse equipamento.

Estatística é uma coisa curiosa: na construção civil, 28% dos acidentes acontecem por queda; por diferença de nível, 17%; por choque elétrico, 2,8%. Não é muita coisa, comparado com 28%, 17%. Mas vejam o que é a estatística: eu, como engenheiro, digo que estatística é algo perigoso. Esses 2,8% representam 50% dos casos fatais na construção civil, ou seja, quando pega, mata. Implantamos isso desde 2004, em Pernambuco, em acordo coletivo.

Gosto de mostrar a foto dessa ponte ferroviária. Vocês estão vendo uma viga, com 60 metros cúbicos de concreto; ao lado dela havia outra viga, que está aqui no chão; faltava um metro cúbico de concreto, haviam sido concretados 58 metros cúbicos de concreto. A engenharia falhou – não foi a engenharia de segurança não, o que falhou foi o escoramento, o cimbramento dessa viga. Vieram abaixo 60 metros cúbicos de concreto, o que significa quase 100 toneladas. Esses sete trabalhadores ficaram pendurados na linha de vida porque se fez prevenção, senão, todos teriam morrido.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Agora, pasmem! Falarei o que o Dr. Sérgio comentou: “Uma vida já é demais”. Morreram dois nesse acidente, Dr. Sérgio. Sete ficaram na linha de vida, três caíram de 32 metros de altura, que é este pilar, com 100 toneladas por cima deles. Três caíram. Quem caiu? As chefias. Quem deveria dar o exemplo não estava dando: o encarregado-geral, o encarregado de concreto e o encarregado de forma. Só que o encarregado-geral – Dr. Sebastião, não me pergunte como –, alguém pegou esse indivíduo lá em cima, com a mão, colocou-o no chão e, com a outra mão, cobriu-o e deixou-lhe uma brecha para respirar. Em 72 horas, esse rapaz estava de volta, na obra. Não houve nada – ficou todo roxo, estava todo roxinho, como diz a história, mas não houve nada. Quem é essa pessoa que fez isso? Não sei, o superior, que a gente não sabe como chamá-lo. Com um rapaz aconteceu isso, dois faleceram.

Não justifica, Dr. Sérgio, o senhor está corretíssimo. Não se pode admitir a perda de uma vida, de forma nenhuma. Porém, a Segurança do Trabalho está para trabalhar de modo preventivo, mas tem que ter formação, tem que ter informação, tem que ter estudo, não é? Por que evitar acidentes? Porque é lei, geram-se custos, responsabilidades, porque o ser humano é o mais importante.

Eu gosto desse informe que diz: “Você poderia tirar de mim as minhas fábricas, queimar meus prédios, mas, se me der o meu pessoal, construirei outra vez todos os meus negócios”, ou seja, na minha opinião, o pai da revolução industrial moderna foi Henry Ford. Tudo, vejam bem, *just in time*, tudo vem dele. Ele coloca-se dessa forma. O que eu quero dizer é o seguinte: o importante é o homem – é o homem. E está provado: segurança não atrapalha a produção, porque o pai da revolução industrial moderna fazia isso.

AVALIAÇÃO E REPARAÇÃO INTEGRAL DO DANO: AS NOVAS PERSPECTIVAS NA UNIÃO EUROPEIA*

Duarte Nuno Vieira**

Sou eu, naturalmente, que começo por cumprimentar todos os que estão presentes nesta tarde de sexta-feira, que já é um momento em que começamos a pensar no fim de semana. Mas agradeço, de fato, a vossa presença aqui. Quero cumprimentar o Sr. Ministro, agradecer-lhe e manifestar realmente o encanto que é para mim estar consigo nesta Mesa. Quero agradecer o convite que me foi dirigido para vir uma vez mais ao Brasil – é sempre um prazer e um privilégio ter a oportunidade de partilhar algumas experiências e reflexões com colegas deste outro lado do Oceano Atlântico – e, naturalmente, à organização por este evento e por ter incluído nele o tema “valoração dos danos corporais”, por se tratar, particularmente para mim, de um tema muito importante.

Deixem-me dirigir uma palavra especial ao Sr. Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, a quem devo, muito particularmente, o convite para estar aqui hoje. Quero pedir desculpas pelo meu sotaque português, não tenho sotaque brasileiro, portanto, isso pode tornar um pouco mais difícil a apreciação. Nós falamos de uma forma mais esquisita em Portugal do que aqui. Peço desculpas por esse fato, e quero dizer que alguns erros que eventualmente constatarão nos *slides* não são erros, é que em português o acordo ortográfico ainda não está totalmente implementado. Portanto, há palavras que escrevemos de uma forma um pouco diferente de como se escreve no Brasil. Assim, não são gralhas, apenas nossa forma diferente de escrever as mesmas coisas.

Sempre começo as minhas apresentações com umas imagens de Portugal – não é que o turismo de Portugal patrocine as minhas deslocações, mas é para convencer àqueles que ainda não tiveram ocasião de passar no país e o visitarem. Quando forem a Portugal, não fiquem apenas no Porto ou em Lisboa.

* Este texto constitui uma gravação de exposição oral.

** *Mestre em Saúde Ocupacional pela Universidade de Coimbra; doutor em Sociologia Médica e Medicina Legal pela Universidade de Coimbra; professor da Universidade de Coimbra; presidente do Instituto Nacional de Medicina Legal de Portugal; presidente do Conselho Europeu de Medicina Legal; membro do Conselho da Confederação Europeia de Peritos em Avaliação de Danos Corporais (CEREDOC).*

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Não se esqueçam de que também existe Coimbra, que é a cidade à qual estou mais particularmente vinculado, é a cidade que vem exposta no guia positivo, que merece a vossa visita, e, sobretudo, porque em Coimbra fica a minha universidade. A Universidade de Coimbra, como sabem, é uma das universidades mais antigas da Europa e do mundo. Trata-se de uma universidade fundada em 1290, com 724 anos de existência, e que merece a vossa visita, até porque tem aquela que é considerada uma das três mais bonitas bibliotecas do mundo, merecendo, de fato, essa visita. Se lá forem, verão como é uma universidade muito tradicional, na qual muitos dos estudantes, embora não seja obrigatório, gostam de ir todos os dias para as aulas com os trajes acadêmicos, todos de preto, com uma capa até os pés, parecendo o Harry Potter. Não é obrigatório, mas o fato é que gostam manter essa tradição, e a maior parte dos estudantes vão assim diariamente para as aulas.

Mas não foi para ouvir falar de Portugal, nem de Coimbra, que me convidaram. Convidaram-me para lhes falar sobre a avaliação e reparação integral dos danos e sobre aquilo que a União Europeia tenta perspectivar para o futuro no sentido de alguma harmonização no contexto desse princípio jurídico da avaliação e reparação integral dos danos corporais.

Ora bem. Quando falamos em danos corporais, quando um mestrado, quando um segurador, quando uma vítima, quando um advogado pede a qualquer médico perito que avalie os danos corporais, o que ele está a pedir é isto: que esse perito identifique, estude, descreva, documente e valore, nos termos técnicos que a sua preparação médica lhe confere, e num determinado quadro jurídico, em direito penal, em direito civil, em direito do trabalho, em direito da família e em direito administrativo, quais são as lesões ou as sequelas, isto é, os elementos do dano que são suscetíveis de fundamentar uma determinada sanção penal, a atribuição de um determinado montante indenizatório, a concessão de uma pensão ou a concessão de determinados benefícios fiscais e sociais que o Estado entende de dar a quem é portador de um certo grau de deficiência.

Portanto, aquilo que se pede a um médico perito, a um médico que avalia danos corporais, é, ao fim e ao cabo, que ele ajude a ver claro. O perito é sempre os óculos do juiz, e naturalmente que o papel do perito é ajudar o magistrado, é ver a situação o mais claramente possível. Por quê? Porque nem sempre aquilo que os nossos olhos veem, à primeira vista, correspondem à realidade. Às vezes, a primeira impressão que temos de uma situação pode ser uma impressão totalmente errada. E, portanto, o papel do perito é, olhando para aquela situação e utilizando os seus conhecimentos técnicos, detectar os vestígios, os sinais que mostram quando a realidade foi intencionalmente al-

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

terada, inconscientemente alterada, acidentalmente alterada ou ampliada, para depois transmitir a quem não tem essa preparação técnica uma imagem mais próxima possível da realidade para que aquele que decide possa tomar uma decisão mais justa e mais equitativa possível.

Ora bem. Em termos de avaliação e reparação dos danos corporais em direito do trabalho, a Europa sofreu uma evolução que, penso, terá sido mais ou menos a evolução que a maioria dos países, nos outros continentes, terá registrado. Houve um período, até o século XIX, até a Revolução Industrial, no qual não havia qualquer tipo de reparação para as vítimas de acidentes de trabalho, e é com Bismarck que essa reparação começa a aparecer.

Atravessamos, pois, o século XX, no qual, na maioria dos países europeus, o princípio que vigorava para a avaliação e reparação dos danos era o princípio da perda da capacidade de ganho. O trabalhador era visto unicamente na sua vertente econômica ou produtiva, e não como ser humano integral, e terminamos o século XX com muitos países a evoluírem no sentido da reparação integral dos danos em direito do trabalho, isto é, deixando de considerar o trabalhador exclusivamente como entidade econômica ou produtiva e passando a considerá-lo na sua vertente humana, como ser humano integral. Essa foi, de fato, a evolução que registramos, e, portanto, esse princípio da reparação integral dos danos mais não visa do que aquilo que podem constatar no que é positivo, isto é, restabelecer tão exatamente quanto possível o equilíbrio que foi destruído pelo dano e recolocar a vítima desses danos às expensas do responsável, ou de quem pode ser responsabilizado, na situação em que essa vítima se encontraria se o ato produtor das lesões não houvesse ocorrido.

Sabemos que este é um princípio utópico. Obviamente, se a pessoa ficou sem uma perna, sem um braço, ou com dificuldades de locomoção, nunca mais vai voltar a ser exatamente como era. O que se pretende é que essa imunização ajude, na medida do possível, a aproximar ao tipo de vida que levava – aquela que levava antes de ter sofrido os danos –, e, de certa forma, que represente uma compensação, e também, simultaneamente, uma sanção para o [inaudível]. Isso significa, portanto, que qualquer médico que seja chamado a avaliar danos corporais terá que valorar tanto os danos patrimoniais como os danos não patrimoniais, ou não econômicos.

Sei que aqui continuam a gostar muito da designação de danos morais, pois a ouvi várias vezes ao longo desses dias. Na Europa também ainda há muita gente que utiliza a designação de danos morais, mas tendemos cada vez mais a reservar a designação de danos morais para danos que tenham a ver com a moralidade, a ofensa à honra, à reputação e ao bom-nome de uma pessoa. E o

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

tipo de danos, como as dores, o dano estético, etc., preferimos, de fato, chamá-los por danos extrapatrimoniais ou não patrimoniais, ou danos não econômicos, e não de danos morais, que pensamos não ser a designação mais correta para aquilo e para os valores que estão em causa nessas situações.

Portanto, aquilo que se espera de um perito médico, dentro desse princípio da reparação integral dos danos, é que ele avalie os danos patrimoniais e os danos não patrimoniais, cuja avaliação e valoração pertencem à alçada da reparação de um médico e de quem tem essa competência técnica específica.

Deixem-me dizer-lhes que a Europa é um mosaico de distintas realidades. Mesmo quando olhamos para os 28 países que atualmente integram a União Europeia, podemos dizer que, de fato, em termos de união, é quase que só um nome, mas não é a realidade concreta. A Europa é um mosaico de distintas realidades geográficas, econômicas, culturais, sociais, políticas, legais, e, obviamente, se há essas diferenças, isso também se reflete em muitas diferenças nas modalidades de avaliação e reparação dos danos corporais. Mas desde há muito que uma das preocupações da Europa é, de fato, pôr fim a essas modalidades diversas de avaliação e reparação dos danos corporais, e, entre os países que partilham o princípio da reparação integral dos danos, é tentar estabelecer alguma harmonização.

A verdade, todavia, é que chegamos ao final do século XX sem ter atingido essa harmonização. E as coisas só começaram a mudar quando, em termos europeus, foi constituída a chamada Ceredoc – Confederação Europeia de Especialistas em Avaliação e Reparação de Danos Corporais, que envolve médicos, advogados, seguradoras, vítimas e toda a gente que direta ou indiretamente está relacionada com a avaliação e a reparação dos danos corporais – que foi criada em 1997, na Itália, na altura fundada por cinco países que já tinham sociedades científicas nacionais no âmbito da avaliação dos danos corporais: Portugal, Espanha, França, Bélgica e Itália, países de influência francófona e latina, e foram realmente esses cinco países que fundaram essa confederação que hoje já envolve representantes dos 28 países e, por isso, são cinco aviões a decolarem, que foram os cinco países que inicialmente estiveram na origem dessa Confederação.

E a primeira coisa que a Confederação fez foi tentar fazer um levantamento de qual era a situação no contexto dos vários países europeus, para ver o que tínhamos de comum, o que tínhamos de diferente e o que era necessário fazer para se harmonizar a avaliação e a reparação dos danos corporais. Prepararam assim um inquérito, que foi enviado aos mestrados, que foi enviado às seguradoras, que foi enviado às vítimas, que foi enviado aos advogados, e

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

desse inquérito resultou, de fato, o conhecimento daquilo que se viria a fazer. E viu-se que, de fato, havia quatro áreas fundamentais que eram essenciais para podermos caminhar, em termos europeus, no sentido de alguma harmonização da avaliação e reparação dos danos corporais no âmbito da reparação integral dos danos.

Era necessário estabelecer claramente quem deve valorar, isto é, se queremos harmonizar, temos de definir qual deve ser a competência técnica, a preparação de quem vai avaliar danos, porque nunca conseguiremos harmonizar se a preparação e a formação não forem idênticas. Era necessário definir com clareza o que se avaliaria, que danos seriam avaliados, porque cada país utilizava designações diferentes e parâmetros de danos diferentes, e, obviamente, se avaliamos coisas diferentes, não é possível harmonizar.

Era necessário definir a metodologia da avaliação – como é que iríamos avaliar. Porque, obviamente, podemos todos avaliar a dor, mas se seguirmos metodologias diferentes é provável que os resultados dessa avaliação no final sejam também distintos se não seguirmos a mesma metodologia valorativa. E era fundamental também criar instrumentos únicos de avaliação. Quando falo em instrumentos, falo em quê? Falo naquilo a que os senhores chamam normalmente aqui no Brasil de parâmetros e a que nós chamamos de tabelas. Obviamente que se uns países medirem em polegadas, se outros países medirem em centímetros e se outros países medirem em “olhômetro”, os resultados não vão ser rigorosamente iguais. Portanto, precisamos de instrumentos de medição que garantam que aquilo que está a ser medido está a ser medido com a mesma escala e, portanto, que é possível estabelecer essa harmonização.

Os resultados desse estudo foram apresentados ao Parlamento Europeu e à Comissão Europeia, que, como sabem, são duas das principais instituições comunitárias. Os documentos e as conclusões foram apresentados em 1998. Logo no ano seguinte, em 1999, já quase na transição do século XX para o século XXI, a Comissão Europeia resolve nomear dois grupos de perito, um grupo jurídico e um grupo médico, para inaugurarem o primeiro projeto de uma [inaudível] comunitária, visando harmonizar a avaliação e a indenização das vítimas no âmbito da reparação integral dos danos. Isso foi primeiro pensado para o direito civil, primeiro até para uma margem específica de vítimas, as vítimas dos acidentes de aviação, mas depois a [inaudível] do trabalho acabou por sinalizar para todos os âmbitos a aplicação da avaliação e reparação literal dos danos.

Os dois grupos de trabalho, tanto o grupo jurídico como o grupo médico, eram grupos muito pequenos – nós sabemos que, na Europa, quando criamos

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

grupos grandes de trabalho, eles fazem pouco; quanto maior o grupo de trabalho, menor a probabilidade de se chegar a conclusões. Portanto, eram grupos muito pequenos, de seis ou sete pessoas, e não havia sequer um representante de cada país, mas colocou-se a presidir cada grupo de trabalho não apenas dois professores do mesmo país, mas até da mesma universidade. O grupo jurídico era presidido pelo professor [inaudível], autor de toda a Lei Civil italiana, e o grupo médico era presidido pelo professor Bargagna, os dois professores da Universidade de Pisa. O professor Bargagna era o autor da Tabela Médica Italiana da Avaliação do Dano Corporal em direito civil, e o fato de os dois grupos serem presididos por duas pessoas do mesmo país, da mesma cidade e da mesma universidade facilitou tremendamente, de fato, os trabalhos e permitiu andar mais depressa do que aquilo que se esperava no início. A tal ponto que, em dois anos, trabalhando entre 1999 e 2000, os dois grupos de trabalho produziram um documento final, apresentado em junho de 2000, em Trier – pequena cidade da Alemanha, onde está a Academia Europeia de Direito, patrocinada pelo Parlamento Europeu, onde habitualmente são discutidos os grandes projetos europeus.

Portanto, em Trier, numa reunião que durou três dias, para a qual foram chamados representantes dos governos de todos os países, representantes dos tribunais, representantes das seguradoras, representantes das associações de vítimas e representantes das associações de peritos, etc., discutiu-se, de fato, um documento final e aprovou-se finalmente uma recomendação que foi enviada à Comissão Europeia, ao Parlamento Europeu e ao Conselho da Europa. Esta recomendação é composta por um documento jurídico, por um documento médico e por um conjunto de recomendações, que, na sua essência, refletem aquilo que a CEREDOC teria dito: a necessidade de o sistema dizer claramente quem se deve avaliar, o que se deve avaliar, como se deve avaliar, e de termos instrumentos únicos de avaliação. Foi isso que a recomendação reconheceu no seu contexto final.

Então, vamos ver o que se fez nas várias áreas. Primeiro: saber claramente quem se deve avaliar. De fato, já vimos que é fundamental, se queremos médicos que avaliem, médicos que saibam como vão fazer essa avaliação, que saibam como devem fazer uma avaliação integral dos danos. E há de se ter consciência que, para ser perito, é necessário, obviamente, uma sólida preparação médica, uma boa preparação médica. Mas o fato de ser o melhor ortopedista do país, o melhor neurologista do país, o melhor otorrino do país não capacita ninguém para trabalhar como perito. Para ser perito, é bom – e é fundamental – uma sólida preparação médica, mas é também necessário que se tenham alguns conhecimentos jurídicos, que se domine, pelo menos, a filosofia pericial, a

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

filosofia jurídica em cada área do direito em que se pericia; é necessário que haja um domínio da perícia médico-legal, e a perícia médico-legal não é só o direito penal; toda a perícia, seja em que ramo do direito for, é uma perícia médico-legal, e é necessário também que esse médico tenha algumas condições naturais de imparcialidade, de independência, de veracidade, de objetividade, de prudência, que são condições inerentes a quem quer exercer atividade pericial.

Costumo sempre dizer que, se algum de nós quisesse fazer uma cirurgia cardiotorácica, seguramente que não iria ao melhor ortopedista do país, nem ao melhor neurologista do país, nem ao melhor fisiatra do país, mas iria procurar um bom cirurgião cardiotorácico. Porque, se quero uma boa perícia, vou a um bom ortopedista, a um bom neurologista, vou até alguém que tenha, de fato, competência como perito e que saiba aquilo que está fazendo.

Ora, há também de se ter presente que é difícil fazer perícia. Há muitos fatores que interferem e que criam dificuldades na atividade pericial: a subjetividade de algumas avaliações, as dificuldades na interpretação das lesões e das sequelas, e até as situações de simulação e de dissimulação, que estão sempre presentes. Obviamente, é compreensível – e é humano – entendermos que, muitas vezes, um sinistrado que tenta fazer valer os seus direitos vai, obviamente, ter tendência, mesmo que o faça inconscientemente, a tentar amplificar um bocadinho mais aquilo que acha que lhe pode ser vantajoso na avaliação e na perícia; por outro lado, ele vai esconder ou atenuar o que acha que lhe pode ser prejudicial na avaliação que vai ser feita. Mesmo sem querer. Mentir é humano. Obviamente, se acho que contar as coisas de uma determinada forma fará com que o médico tenha mais empatia, poderá valorar um bocadinho mais, vou tentar amplificar aquilo, porque é benéfico – ao que entendo que me pode ser benéfico –, e vou tentar ocultar ou esconder ou minimizar aquilo que acho que me pode ser prejudicial. Por isso é que lá está o perito, e por isso é que deve ser um bom perito, para detectar também essas situações de simulação e de dissimulação.

Sendo certo, ainda, que a perícia da avaliação dos danos corporais é também complexa, porque a relação médico-doente muda completamente quando estamos perante uma vítima como médicos clínicos ou como médicos peritos. Se estou perante um cidadão como médico clínico, a relação é de colaboração e de total confiança. Vamos ao médico quando estamos com problema de saúde e, se queremos salvaguardar a nossa saúde, contamos tudo; mesmo os detalhes mais íntimos da nossa vida privada, somos capazes de contar se entendermos que isso pode ser benéfico para salvaguardar nossa integridade física e nossa saúde. Todavia, se estamos perante o médico perito, essa relação muda au-

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

tomaticamente, transforma-se numa relação de ausência de colaboração, de desconfiança; tentaremos esconder o que achamos que nos pode ser prejudicial e tentaremos amplificar aquilo que nos parece que pode ser benéfico. Portanto, ser médico clínico ou ser médico perito são posturas, são posicionamentos totalmente diferentes, sendo necessário a quem faz atividade médica pericial que saiba efetivamente desenvolvê-la.

Portanto, não podemos continuar a ter médicos que servem para tudo, que são especialmente clínicos, mas que também oferecem atividade pericial. Porque, seguramente, se ninguém há de se pôr nas mãos deste clínico que vem, num dia positivo, portanto, não podemos nos pôr nas mãos de qualquer médico quando queremos ser periciados; devemos querer alguém que verdadeiramente tenha essa formação.

Impõe-se, de fato, uma formação adequada e é isso que a União Europeia está tentando promover: médicos que tenham competência, que não é o mesmo que improvisação; que sejam rigorosos, que não é o mesmo que severidade; e que sejam objetivos, que, obviamente, não é o mesmo que inflexibilidade. É por isso que este documento, que foi aprovado e que tenta harmonizar essas questões para o futuro, estabelece que, futuramente, no âmbito dos países da União Europeia, só os médicos – de qualquer especialidade – que sejam titulares de um diploma universitário, que os capacite e os reconheçam como médicos capazes para trabalhar na perícia, é que poderão continuar a avaliar danos corporais – pelo menos, para os tribunais.

Privativamente, cada um vai aonde quer, mas os tribunais só aceitarão avaliações de danos dos médicos que tenham diploma universitário que os reconheçam como tendo sido treinados, com uma formação específica na atividade pericial, independentemente da especialidade que tenham. Notem que isso não é novo no âmbito da União Europeia. Na França, há mais de 35 anos que nenhum tribunal aceita uma avaliação de danos corporais que não seja feita por um médico que tenha um diploma universitário, que o capacite e o reconheça como perito com preparação especializada. Em Portugal, há muito tempo fazemos isso. Começamos com os cursos de avaliação do dano corporal no final dos anos 1980, com o professor Oliveira Sá, que foi o meu mestre. A partir de 1988/1989, começamos a fazer anualmente cursos de avaliação do dano corporal pós-traumático, dirigidos a médicos de qualquer especialidade; portanto, qualquer médico pode vir, são transversais; o que ele deve, depois, é obter uma formação específica, independentemente da sua especialidade, em como periciar, como detectar situações de simulação e de dissimulação, quais os princípios jurídicos, quais os princípios éticos, como deve elaborar

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

um laudo, como deve examinar uma vítima, como deve detectar tais situações; enfim, prepará-lo para exercer a atividade pericial. A tal ponto que o nosso Conselho Nacional de Medicina – como é chamado aqui, mas em Portugal se chama Ordem dos Médicos – já reconheceu a competência em avaliação do dano corporal.

As competências são uma subespecialidade, que são transversais a qualquer especialista. Portanto, qualquer médico, cardiologista, otorrino, ortopedista, neurologista, etc., se quiser exercer atividade pericial da avaliação dos danos corporais, tem de fazer uma pós-graduação e, depois, candidatar-se ao título de competente em avaliação do dano corporal. Só esses médicos é que poderão trabalhar para os tribunais. Aliás, é o mesmo curso que temos ministrado aqui no Brasil há alguns anos, de fato.

E, agora, veremos o segundo aspecto que essa recomendação comunitária estabelecia: a necessidade de se definir, com clareza, o que se deve valorar e os instrumentos e a metodologia de avaliação. De fato, essa foi uma das zonas – tem sido –, uma das áreas mais difíceis para se conseguir alguma harmonização. Cada país indenizava seus tipos de danos, cada um tinha as suas designações para os vários parâmetros de danos. Às vezes, mesmo quando a designação era igual, o conteúdo, o conceito, não era exatamente o mesmo, porque falamos em *quantum doloris* em Portugal; os espanhóis falam *quantum doloris*, os franceses falam em *quantum doloris* para as dores; os italianos falam em *quantum doloris*, mas não falávamos exatamente da mesma coisa, nem a forma como avaliávamos e como aferíamos esse *quantum* da dor era exatamente a mesma.

Portanto, um dos grandes trabalhos que esse grupo teve foi tentar, de fato, definir novas designações para os parâmetros de dano temporário e novas designações para os parâmetros de dano permanente. Talvez esse *slide* seja mais perceptível. Estas são, de fato, as novas designações que temos para os danos patrimoniais. Para os danos não patrimoniais são aquelas designações que foram propostas em termos da União Europeia. Não apenas novas designações para os parâmetros de dano, mas também os conteúdos e os conceitos de cada um desses parâmetros de danos. Por exemplo: o *quantum doloris* define-se nestes documentos: os que envolvem, obviamente, as dores físicas, orgânicas, consecutivas à natureza do traumatismo, mas também as dores psicógenas – aquelas dores individuais, que dependem das características de cada um de nós. Sabemos que a dor tem muito de subjetivo. Obviamente que o mesmo estímulo doloroso é seguramente vivenciado de forma diferente por duas pessoas distintas. Cada um de nós é capaz de vivenciar de forma totalmente diferente a mesma dor, consoante o momento em que a experimenta. Se eu não tiver mais nada em que

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

pensar, uma dor de dente é capaz de dar cabo de mim. Se eu estiver preocupado com a doença grave de um filho ou de um pai, a dor de dente pode passar ao lado e não dou por ela.

Portanto, a dor tem muito de subjetivo. Não só a mesma dor é vivenciada de forma diferente por duas pessoas distintas como cada um de nós vivencia de forma diferente o mesmo estímulo doloroso consoante o momento em que o atravessa. Portanto, a dor depende do nosso estado interior, da situação psíquica, da idade, do sexo. Todos sabem que o sexo feminino é muito mais resistente à dor que o sexo masculino, senão a espécie humana já tinha acabado há milhões de anos. Hoje em dia, já não é assim; no parto sem dor, quem sofre mais é o pai, a mãe sempre está entretida. No meu tempo, pelo menos, as coisas eram diferentes.

Portanto, a dor tem, de fato, muito de subjetivo e há quem diga: como vamos avaliar a dor? Pois é isso que as recomendações tentam fazer. Há parâmetros, objetivos na dor. Há fatores externos que o médico [inaudível] precisamente faça a sua preparação médica – melhor do que ninguém, ele domina – para penetrar nesse *quantum* da dor: as características das lesões traumáticas, as modalidades de tratamento, a evolução das lesões; tudo isso envolve múltiplos aspectos, e quem tiver formação pericial sabe avaliar e penetrar no *quantum* da dor.

A própria medicina desenvolveu métodos para avaliação da dor que foram inicialmente preparados para a vertente clínica, mas que, mais tarde, foram adaptados para a vertente pericial. Se o médico tiver preparação pericial, vai poder utilizá-los para avaliar o *quantum* da dor e para detectar as situações de simulação e de dissimulação que, então, aqui, como compreenderemos, são particularmente frequentes.

Alguns são métodos muito simples, como, por exemplo, o Método Thierry, que não é mais que uma pequena tabela, um pequeno dolorímetro, com exemplos, no qual podemos nos socorrer para ter desde logo uma primeira aproximação. Como vamos traduzir também esta dor? Propõe-se este documento, que visa harmonizar os procedimentos no âmbito da União Europeia, que a dor seja traduzida ao julgador numa escala de sete graus, uma escala que antigamente, no início ia do muito ligeiro até o muito importante, mas hoje eliminamos a escala qualitativa e autorizamos apenas a escala quantitativa dizendo: dor de grau um em sete; de grau dois em sete; de grau três em sete, e por quê? Porque, muitas vezes, os doentes, ou as vítimas, reagem mal à avaliação qualitativa da dor. Quando púnhamos no alto: dor de grau ligeiro. “Ligeiro uma ova. Aquilo doeu um tanto e o senhor está a dizer que foi ligeiro?”.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Havia de ser assim porque, obviamente, para o sinistrado não há dores piores, eles só conhecem aquelas e, portanto, para eles são as piores que existem. O médico é que tem outros parâmetros de referência, mas o sinistrado não tem. Portanto, se dissermos “dor de grau dois em sete”, dizemos exatamente a mesma coisa, até parece mais científico, e evitamos melindrar quem já está eventualmente fragilizado e melindrado, e, portanto, eliminamos a escala qualitativa e passamos a utilizar apenas a escala quantitativa.

Já agora, dirão, porque [inaudível] positivo, então se diz que a dor só é avaliada como dano temporário. Então, há pessoas que ficam com dor para o resto da vida, até a morte? Claro que há. Mas, em princípio, peço desculpas, a dor que fica para lá da data de consolidação já está contida nos parâmetros de dano permanente que nós vamos avaliar. E há um princípio jurídico fundamental que diz que o mesmo dano não deve ser avaliado ou indenizado duas vezes. Assim, quando dou, por exemplo, uma taxa de *deficit* funcional permanente por uma artrose no joelho, o que causa a limitação funcional do joelho é a dor que a artrose provoca, portanto, já estou a avaliar a dor. Quando estou a avaliar um dano estético, tirando os casos em que o dano estético tem virtualidades de dano patrimonial, o que já estou a avaliar é o sofrimento psicológico, a dor, que aquilo comporta para a vítima, portanto, já estou a avaliar a dor; não tem por que avaliar outra vez se já avaliei e já valorei o dano estético. Portanto, é preciso evitar esse tipo de repetições, e este documento tenta calculá-lo muito seriamente.

Outro parâmetro de dano não patrimonial, por exemplo, é o dano estético, que é um dano que tem suscitado no âmbito da União Europeia – e suscita ainda – múltiplas discussões, por exemplo, se a avaliação deve ser personalizada ou não, isto é, se a mesma cicatriz na face deve ser avaliada da mesma forma em duas pessoas distintas, se a cicatriz for igual, ou se deve ser avaliada consoante a pessoa que é portadora da cicatriz. Obviamente que, se o princípio é o da reparação integral dos danos, a avaliação deve ser personalizada, porque duas pessoas diferentes podem fazer vivências emocionais totalmente diferentes no quadro do dano estético. À partida, parece lógico que uma jovem de 18 anos, bonita, com expectativas de casamento – se for pouco indulgente – sofra muito mais com uma cicatriz na face do que uma senhora já de 80 anos, ou já com mais rugas. Pode até acontecer o contrário, mas o que nos interessa é penetrar no impacto, na vivência que a vítima faz daquela cicatriz.

Há também, por exemplo, quem defenda que o perito deve se limitar a descrever o dano estético e deixar ao juiz a missão de valorar – porque o juiz também tem gosto e, no final, poderá valorar. Essa é a tendência que tem

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

vigorado, por exemplo, na França, e não se consegue dar a volta. Obviamente, com todo o respeito aos magistrados, não parece que deva ser o juiz a penetrar e a conseguir fazer essa valorização, porque isso não se faz numa audiência de julgamento. Exigem-se entrevistas, exige-se perceber qual é a vivência verdadeiramente que a vítima faz daquele dano estético, sendo certo até que o dano estético pode se localizar em zonas mais íntimas da superfície corporal, e isso não é uma coisa que esteja a ver e a avaliar numa audiência de julgamento. Obviamente, podemos juntar fotos, e é bom que se juntem fotos, mas todos sabemos que uma fotografia, consoante a incidência da iluminação, etc., pode amplificar ou minimizar muito um determinado dano estético, e pode ser perfeitamente manipulada para dar uma dimensão totalmente diferente. E, naturalmente, nessa avaliação do dano estético, esses documentos indicam também quais os fatores a que se vai atender: a localização, a forma, a orientação, a coloração, a morfologia, a idade da vítima, o sexo, o estado anterior; esses todos são parâmetros a que o perito vai atender no momento de avaliar o dano estético que está em causa.

Ainda há que atender ao seguinte: quando se avalia um dano estético – e este documento, que visa harmonizar as coisas no âmbito da União Europeia, chama também a atenção para isso –, ele não pode ser nunca visto apenas numa vertente estática. Tem de ser visto numa vertente estática e numa vertente dinâmica. Uma coisa é a dimensão que um dano estético tem comigo parado, outra é a dimensão que esse dano estético pode adquirir nas múltiplas utilizações do corpo que faço ao longo do dia. Por exemplo, o jovem que está à esquerda, com aquela cicatriz na face... É uma cicatriz já notória, na zona que é nossa área de identificação e de contato. Todavia, quando esse indivíduo tenta falar – e a comunicação, a fala, a oralidade, é o nosso meio de interação com os outros –, desfigura-se ainda mais, porque ele repuxava a boca toda para o lado.

Portanto, uma coisa é a dimensão do dano estético numa vertente estática e outra é a dimensão que esse dano estético adquire numa vertente dinâmica. Por exemplo, o pequeno encurtamento de um membro. As fraturas expostas dos membros inferiores normalmente acabam sempre por provocar um pequeno encurtamento do membro. Uma coisa é olharem para a vítima parada. Quando muito, ele pode ter uma pequena inclinação. Outra coisa é quando ele caminha, porque aquilo vai provocar uma claudicação, amplificando muito o dano estético. Portanto, deve-se observar sempre o dano estético nestas duas vertentes: estática e dinâmica.

Uma vez mais, este documento diz como o dano estético deve ser valorado e avaliado, na escala de sete graus; a mesma que vai desde um em sete até

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

sete em sete. Obviamente, isso não é obrigatório. Um perito pode utilizar uma escala de 14 e outra de 20. O fundamental é que consigne no seu laudo qual foi a escala que utilizou, porque dar sete em 20 não é o mesmo que sete em sete. Mas, por uma questão de harmonização, é essa a escala que se recomenda, isto é, trabalharmos todos com o mesmo instrumento de medição.

Em termos de danos não patrimoniais, a Europa definiu ainda mais dois tipos: há repercussões nas atividades desportivas e de lazer. O que é isso? São apenas aquelas atividades que representavam para a vítima um amplo espaço da realização pessoal. Isso não é para aqueles indivíduos como eu, que vão aos domingos pela manhã jogar futebol com os amigos para ter um pretexto para beber uma cerveja e estar menos tempo em casa. É para aquelas pessoas para quem realmente a atividade desportiva ou de lazer representa quase que uma razão de vida e um amplo espaço de realização pessoal. Por exemplo, aquele indivíduo que gosta muito de pintar, mas como aquilo que pinta não é de grande qualidade e não lhe dá condições para viver, ele tem de trabalhar em outra coisa. Mas a sua razão de vida é pintar. Quando chega a casa, pinta; passa os fins de semana a pintar. Sofre um acidente, perde um membro e deixa de poder pintar. Ele tem todos os danos que eu teria se sofresse o mesmo acidente, mas deixou de poder desempenhar uma atividade que para ele era quase a razão de vida. Isso, dentro do princípio da reparação integral dos danos, tem uma dimensão que merece a tutela do Direito e, portanto, deve ser avaliado e indenizado. Mas foi a esse tipo de dano que nos referimos quando falamos, dentro dos danos não patrimoniais, nas repercussões nas atividades lúdicas ou desportivas e de lazer. Também não é para aquele indivíduo que entra pela porta adentro e diz: “Eu queria começar a jogar tênis, já comprei uma raquete, os tênis e agora não posso. Que pena isso me dá”. Não é para esses casos, tem de ser uma atividade que comprovadamente a vítima realizava antes do acidente e que para ela também representava um amplo espaço de realização pessoal.

Ainda dentro dos danos não patrimoniais, contemplamos a repercussão na vida sexual, que é um direito de qualquer ser humano, faz parte da dignidade e da integralidade da pessoa humana. Naturalmente, não nos referimos, como ali se vê, a alterações urogenitais, como, por exemplo, à ablação de um órgão ou ao comprometimento neurológico nos lesionados medulares. Isso é contemplado, dentro da taxa que vamos dar, pelo déficit funcional permanente, como já veremos. Falamos, sobretudo, das situações envolvendo queixas na concretização e na vivência da atividade sexual, que serão valoradas também, uma vez mais, na tal escala de sete graus.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Portanto, todos os danos não patrimoniais de que lhes falei são valorados e transmitidos ao julgador nessa escala de sete graus, que, antigamente, numa fase inicial, ia do muito ligeiro até o muito importante. Mas agora passamos a utilizar apenas a escala quantitativa, dizendo de um em sete até sete em sete.

Agora vem a parte principal da avaliação. Está – e todos sabemos que tem estado sempre – naquilo que é até um passado relativamente recente. Também na Europa, chamávamos de “as incapacidades”. De fato, em direito do trabalho, tudo esteve sempre muito associado à taxa de incapacidade. Ora, com o princípio da reparação integral dos danos, teremos, desde logo, de passar a falar em dois tipos de incapacidade, porque, senão, não cumprimos a reparação integral dos danos.

Teremos de falar em incapacidade geral, por um lado, e em incapacidade profissional, por outro. O que é uma e o que é outra? Incapacidade geral é a incapacidade que as lesões ou as sequelas comportam para os atos e gestos correntes do dia a dia. Para aqueles atos e gestos que todos fazemos, sejamos jovens, adultos ou idosos, tenhamos profissão, estejamos desempregados ou reformados.

Há atos e gestos que fazemos desde que acordamos até que voltamos a adormecer. E só não nos damos conta deles porque, para nós, são tão elementares e corriqueiros que não temos consciência de que os fazemos. E de que atos falo? Levantar-me, tratar da minha higiene pessoal, lavar-me, vestir-me, preparar o meu pequeno almoço, deslocar-me, comunicar-me. São atos e gestos que fazemos, tão banais para nós que não temos consciência deles. E só temos consciência do que representam na nossa vida quando de repente sofremos, por exemplo, um traumatismo vertebro-medular e já não conseguimos nos levantar sozinhos, sendo preciso alguém vir nos tirar da cama, ou já não conseguimos abotoar os botões da camisa e é preciso termos ajuda para isso, ou já não conseguimos calçar os sapatos. Há atos e gestos que fazemos independentemente do nosso estatuto social, profissional e etário – e é a isso que se visa. Incapacidade geral refere-se, portanto, à incapacidade que as lesões e as sequelas comportam para os atos e gestos correntes do dia a dia.

Se as lesões e as sequelas, além de causarem limitações nesses atos e gestos correntes, também causarem limitações na minha atividade profissional específica, vou ter de avaliar também a taxa de incapacidade profissional. Mas notem: as mesmas lesões ou sequelas podem ter reflexos totalmente diferentes, consoante o tipo de incapacidade em causa. Vamos supor, por exemplo, um pianista da Orquestra de Brasília. Esse pianista vai à rua e é atropelado por um motorista, ou está a andar na Orquestra e escorrega no chão molhado, cai,

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

fratura o dedo mínimo da mão direita, colocam-lhe algo que, em Medicina, chama-se Tala de *Zimmer*, e ele tem de ficar com o dedo imobilizado durante um mês. Enquanto estiver com o dedo imobilizado, em termos de incapacidade geral para atos e gestos correntes do dia a dia, não há incapacidade nenhuma. Com o dedo imobilizado, veste-se, trata da higiene pessoal, desloca-se e se comunica sem problema. Em termos de incapacidade profissional, ele vai ter uma incapacidade temporária profissional total, porque um pianista precisa dos 10 dedos a funcionarem perfeitamente para se mexer. Portanto, vejam como a mesma lesão tem reflexos diferentes.

Mas há lesões com reflexos opostos. Vamos supor uma senhora que seja datilógrafa e trabalhe em casa, copiando textos no computador. Não sei se aqui há isso, mas em Coimbra ainda existe muito, porque as pessoas não gostam de usar os computadores, mas de escrever a mão. Na imprensa da Universidade de Coimbra, por exemplo, há muita gente a processar texto em computador; são cinco euros a página. Há gente que faz disso a sua atividade profissional. Essa pessoa vai à rua, é atropelada ou cai, por exemplo, fratura os dois membros inferiores nas escadas e tem as duas pernas engessadas. Enquanto estiver com as duas pernas engessadas, em termos de incapacidade geral para os atos e gestos correntes do dia a dia, ela vai ter uma incapacidade muito significativa. Com as duas pernas engessadas, vou ter dificuldade em tratar da minha higiene, deslocar-me, realizar muitas coisas que temos de fazer diariamente. Todavia, em termos de incapacidade profissional, mesmo com as duas pernas engessadas, ela vai poder continuar a processar texto em computador, com rendimento econômico efetivo total.

Não sei se estou a me fazer compreender. As mesmas lesões podem ter impactos, reflexos, totalmente diferentes, consoante o tipo de incapacidade em causa. É isso que já nos dizia a Classificação Internacional de Funcionalidade e Incapacidade e Saúde, quando menciona que de fato temos de levar em consideração o corpo, as capacidades e as situações da pessoa, e que uma mesma lesão ou seqüela orgânica pode ter consequências diferentes em termos pessoais e profissionais. E se o princípio é haver reparação integral dos danos, devem ser avaliados todos os danos que tenham uma dimensão suficiente para merecerem a tutela do direito. Temos de avaliar esses dois tipos de capacidade, senão estaremos a deixar alguma coisa esquecida, deixando de avaliar.

Devemos ter sempre presente também o que nos diz a Classificação Internacional de Funcionalidade: duas pessoas com a mesma seqüela podem ter níveis diferentes de funcionamento. E duas pessoas com o mesmo nível de funcionamento não têm, necessariamente, situações sequelares idênticas. E é

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

fundamental que integremos, de uma vez por todas, esses dois princípios, que são absolutamente básicos, fundamentais para quem avalia e indeniza danos corporais.

Uma das propostas que esse diploma de harmonização faz é deixarmos de falar em incapacidade. Temos progressivamente [inaudível]. Ainda nem todos os países foram nesse sentido; aliás, os dois que verdadeiramente já incorporaram totalmente essas recomendações são a França, que foi sempre um país líder em termos de avaliação e reparação de danos culturais, e, curiosamente, Portugal. Em alguma coisa, vá lá, acompanhamos a linha de frente. Portanto, já temos todos esses princípios incorporados à nossa prática pericial de avaliação e reparação integral dos danos corporais. Deixamos de falar em incapacidades temporárias e passamos a falar em déficit funcional temporário ou permanente, ficando atrelado à data de consolidação. Em vez de incapacidades profissionais, passamos a falar em repercussão temporária e permanente na atividade profissional.

Agora eu gostaria de lhes falar um pouco sobre o problema das taxas de incapacidade ou, como dizemos agora, do déficit funcional permanente, que não é mais do que a afetação permanente da integridade física e psíquica. Não damos taxas de incapacidade temporária, nem pontuações por déficit funcional temporário, porque, obviamente, se as lesões estão todos os dias a mudar de aspecto, evoluindo no sentido da cura ou da consolidação, não é possível quantificá-las. Dizemos apenas quantos são os dias de déficit funcional temporário parcial e total; só quantificamos o déficit funcional permanente.

Mas eu queria chamar a atenção dos senhores para uma coisa: o problema das taxas de incapacidade. Notem que a taxa de incapacidade – utilizarei ainda essa designação, porque talvez a de déficit funcional permanente ainda não esteja dentro dos hábitos dos senhores –, é preciso termos essa apreciação, não é uma unidade de medida. É por isso que queremos deixar de falar em taxas de incapacidade. Quando dizemos 20%, 30%, 40%, as pessoas acham que é um valor matemático rigoroso, seguro. A taxa de incapacidade não é uma unidade de medida, mas de apreciação. Por quê? Porque mede fenômenos diferentes, que são expressos em unidades diferentes e avaliados de forma diferente. Estou a medir acuidade visual, força muscular, mobilidade articular, condutividade elétrica. São todos fenômenos diferentes, expressos em unidades diferentes, valorados e medidos de forma diferente. Como, ao final, poderei traduzir aquilo em um número? Não é possível. A taxa de incapacidade não é uma unidade de medida. É uma unidade de apreciação, que, ainda por cima, é temperada pela experiência e pela capacidade do perito médico. É por isso que dois peritos

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

diferentes nunca vão medir exatamente a mesma coisa, porque é uma unidade de apreciação. E a apreciação pode ter sempre uma pequena nuance de pessoa para pessoa. É por isso que deixamos de falar em taxas de incapacidade e hoje falamos em pontos de déficit funcional: 20 pontos, 25 pontos, o que já não dá a ideia de uma coisa tão rigorosa quanto aquilo tendia a transmitir, às vezes causando confusão: “Um perito me deu 15%, o outro só me deu 10%. São incompetentes, ninguém se entende”. Portanto, hoje são pontos de apreciação, porque é apenas de uma apreciação que se trata, e não de uma quantificação rigorosa.

Outro conceito que eu gostaria que observassem é o de 100%, que temos autorizado em nível mundial para as taxas de incapacidade. Trata-se de um conceito absolutamente falso, não é válido. Como sabem, o conceito de 100% foi proposto por Melmec, que foi um professor francês de Medicina Legal, também ortopedista. A certa altura, o professor pensou num método para avaliar danos corporais e resolveu criar algo num sistema de 100%. Pensou ele: “O que dá 100% de incapacidade? 100% de incapacidade, só a morte”. Se esse postulado de Melmec fosse verdadeiro, se 100% fosse só a morte, aquela equação seria correta. A perda total das capacidades fisiológicas é igual à morte, é igual a 100%? Se isso fosse verdadeiro, uma pessoa em estado vegetativo persistente, que ao menos está viva, já não poderia ter mais que 99%, porque 100% é para o morto. E o indivíduo tetraplégico, quando muito, 95%, porque, apesar de tudo, está muito melhor do que uma pessoa em estado vegetativo persistente. Alguém tem alguma dúvida em dar 100% a um tetraplégico ou a alguém em estado vegetativo persistente? Portanto, o princípio de Melmec é absurdo. E mais: se o princípio fosse correto, aquela equação tinha que ser correta, isto é, quando dou uma taxa de incapacidade permanente parcial, aquela taxa adicionada à capacidade restante tinha de dar 100%. Por exemplo, a surdez total, na maior parte das tabelas nacionais europeias, vem contemplada com 60%. Se esse princípio fosse verdadeiro, isso significaria que o indivíduo totalmente surdo só teria capacidade restante de quanto? 40%. Mas será que uma pessoa totalmente surda só tem 40% de capacidade? Mais: a cegueira total vem na maior parte das tabelas nacionais europeias com 80% de incapacidade. Será que uma pessoa totalmente cega só tem 20% de capacidade restante? No ano passado, eu tinha dois alunos de Direito totalmente cegos. Um deles vivia, trabalhava, etc., com muito mais autonomia que muita gente sem deficiência nenhuma. Será que ele só tinha 20% de capacidade? Esse princípio é falso.

É por isso até que há quem diga que quanto mais alta é a taxa de incapacidade, menos se justifica falar em capacidade e que deveríamos avaliar não pela negativa, mas pela positiva, aquilo que o cidadão ainda consegue

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

fazer, e não o que ele já não consegue fazer ou qual é a taxa de incapacidade. Portanto, é preciso assimilarmos essas noções e ver também que, obviamente, as taxas de incapacidade assentam sempre em tabelas. Mas há de pensar que as tabelas, qualquer tabela, não são científicas e nem são nunca um tratado de patologia sequelar.

Fico sempre de cabelos em pé, não fico muito porque já são poucos, mas, de qualquer forma, fico sempre arrepiado quando ouço alguns médicos, alguns peritos ou até alguns Magistrados contestarem: a tabela é má, falta uma série de sequelas. Mas as tabelas não têm de trazer as sequelas todas. As tabelas não dão um tratado de patologia sequelar, senão precisaríamos de uma enciclopédia médica ou cirúrgica, em 10 volumes, e, mesmo assim, ainda ia faltar qualquer coisa. As tabelas têm de trazer, para cada área de especialidade, as situações sequelares mais frequentes, dentro das menos graves, das medianamente graves e das mais graves, e, depois, está lá o perito para aplicar a solução analógica.

Se eu vou procurar uma sequela que não está na tabela, o que faço? Não está, porque a tabela não tem de trazer tudo. Vou ver que limitações equivalem à sequela que estou a avaliar e vou procurar na tabela uma que tenha limitações iguais e aplico uma solução pericial, que há muito está consagrada na prática, que é a solução analógica. Por analogia, vou dar o mesmo valor para a sequela que estou a avaliar, que não está lá, mas que dá o mesmo tipo de limitações. Não queremos que as tabelas tenham tudo, porque iríamos sempre esquecer qualquer coisa.

E mais: não pensemos que as tabelas são rigorosas e são científicas, porque não são. Para uma tabela ser científica, é preciso duas coisas fundamentais: primeiro, precisávamos que a tabela hierarquizasse essas depreciações no seio dos órgãos e das funções. Isso realmente é possível. Se houver um valor para a perda total do braço, posso depois criar [inaudível] e dizer que é para o punho [inaudível], para o cotovelo, para o ombro e posso causar depreciações e obter depreciações dentro do mesmo órgão.

Mas eu precisava, também – para uma tabela ser científica –, de hierarquizar as funções e os órgãos. E isso é impossível. O que vale mais: a função cardiorrespiratória ou a função circulatória? Não se vive sem nenhum. O que vale mais: o fígado, o cérebro ou os pulmões? Não é possível hierarquizar órgãos e funções. Portanto, nunca vamos ter uma tabela que seja científica e que obedeça a princípios absolutamente rigorosos. E mais, para isso, precisávamos também ter a definição: 1% de quê? 100% de quê? E não conseguimos obter nada que nos diga 100% de quê, porque já vimos que aqui é o conceito da morte também não [inaudível].

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

E ainda com outro problema: as tabelas levam a que os politraumatizados, sobretudo os politraumatizados com sequelas não sinérgicas, fiquem sempre em desvantagem. Às vezes, é muito melhor para um traumatizado ter uma seqüela única, mesmo que de grande dimensão, mas localizada em um único segmento corporal – e que, às vezes, até vem substituída por uma prótese – do que ter uma pequena seqüela no joelho, mais uma pequena seqüela no tornozelo, mais uma seqüela no cotovelo, mais um problema na visão, mais outro na coluna cervical... E tudo aquilo somado não vale nada, porque são pequeninas sequelas, mas, ao final, acabam por limitar muito mais do que uma seqüela grande, como, por exemplo, a amputação de um membro, que tem uma valoração muito maior, até porque tivemos que, quanto aos politraumatizados, mandava-se [inaudível] prática pericial em que se aplica a regra de Baltazar, a regra da capacidade restante, para evitar que sejam ultrapassados os 100% – senão, a certa altura, teremos mais de 100% de incapacidade. Não sei se essa regra se utiliza no Brasil, mas, naturalmente, é a regra que está consignada na prática. Por exemplo, se eu tiver um sinistrado com três sequelas, onde uma corresponde a 10%; a outra, 5%, e a outra 20%, a taxa de incapacidade final não é 35% resultante do somatório das três sequelas, porque não pode ser feito assim, senão, a certa altura, teremos mais de 100% de incapacidade. Obviamente, a primeira seqüela, 10%. Se eu tinha os 100% [inaudível]. Mas, se eu já tenho 10% de incapacidade, não tenho 100% de capacidade restante; tenho 100% menos 10%. Então, os outros 5% não são 5% de 100%, mas 5% de 90%. Portanto, já são só 0,45%. E se eu, pois, já tenho mais 0,45%, então já não tenho 90% de capacidade restante, tenho 90% menos o 0,45%, e os outros 20% só vão incidir sobre essa porcentagem. É essa regra que nos impede de ultrapassar os 100%. E a ordem dos fatores é arbitrária, começa com qualquer uma e chega sempre ao mesmo resultado. Mas já tenho visto peritos que não aplicam isso na prática e que somam as coisas diretamente, o que, obviamente, é uma manifesta aberração pericial e que pode dar origem aos maiores dislates do ponto de vista da apreciação pericial.

Depois, lembremos, também, que as capacidades fisiológicas restantes, tal como eu dizia, podem ser muito diferentes para as pontuações idênticas. É por isso que as taxas ou as pontuações não podem ficar só por aí. Exigem uma explicação do dano. É por isso que, nós, hoje, em termos da União Europeia, defendemos que o perito deve dar a sua pontuação, mas, deve explicar, no seu laudo, o que aquela pontuação significa. Notem que há países, na União Europeia, que nunca utilizaram taxas de incapacidade: os anglo-saxônicos, os ingleses, os irlandeses não tinham qualquer previsão de taxas de incapacidade. O que faz um perito na Inglaterra? Descreve e descreve o mais exaustivamente

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

possível qual é a situação do sinistrado: que atos e gestos que o sinistrado ainda consegue fazer, que atos e gestos que ele já não consegue fazer de forma nenhuma, que atos e gestos que ele faz com dificuldade, e talvez o julgador não fique pior inteirado da situação do sinistrado com essa descrição do que com o valor numérico de 20%, 30% ou 40%, que significa o quê? Sendo certo que 20% em mim não é o mesmo que 20% na minha avó, 20% em uma das minhas filhas, obviamente, porque somos diferentes.

É por isso que hoje entendemos que, para além de dar a taxa de déficit funcional permanente, o perito deve explicar que reflexos, que rebate que aquilo tem em termos das atividades escolar e de formação, em termos das atividades profissionais, em termos dos atos essenciais da vida cotidiana, em termos das relações afetivas e das atividades familiares e em termos das atividades de lazer, ou de *laser* se quisermos ser mais modernos. Portanto, se o perito, além de dar a pontuação, explicar o que aquilo significa, o julgador vai seguramente ficar muito melhor inteirado e, sobretudo, o perito está uma vez mais a respeitar aquilo que a CIF já estipulava, a Classificação Internacional de Funcionalidades, ao dizer que devemos realmente ter em conta todos aqueles fatores ambientais, pessoais, etc.

Finalmente, uma última perspectiva que esse documento nos suscita é a necessidade de criarmos instrumentos únicos de avaliação. Essa é a recomendação falada curiosamente em duas coisas. Como instrumentos de medição, uma única tabela médica, igual para toda a Europa, para toda a União Europeia e curiosamente também uma única tabela de indenizações. Já vamos ver como é que isso funciona porque, obviamente, se os níveis econômicos, sociais, etc. são diferentes, não pode ser propriamente assim.

Ora bem, a tabela médica teve andamento? A tabela médica, imediatamente após a aprovação dessa recomendação [inaudível]. O Parlamento europeu nomeou um grupo de trabalho composto [inaudível] guia positivo por oito peritos apenas para elaborar a proposta da tabela médica, e esse grupo trabalhou em bom ritmo. Tive a ocasião de o incorporar – eu era bastante mais novo na altura. Em 2003, a tabela europeia ficou pronta. A primeira versão oficial ficou concluída, foi submetida ao Parlamento europeu, e está em utilização experimental desde 2006, isto é, há sete anos que a tabela europeia está em utilização experimental. E por que se entendeu submetê-la a um tempo de utilização experimental? Porque quando começamos a utilizar uma tabela ou uma barema, como dizem aqui, vamos ver as gralhas, os erros e as dificuldades administrativas. Aquela vírgula, que, se cair naquele sítio, dá uma interpretação de dúvida ou [inaudível] onde devia ser um “d”, os fatores socioculturais porque não a tem.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

As taxas de incapacidade não são mais do que consensos sociais dependentes de fatores socioculturais de cada povo. Quando damos uma taxa de incapacidade para determinada coisa, para determinado segmento corporal, isso juntou apenas fatores socioculturais. Uma vez tivemos três dias em Paris – o grupo que elaborou a tabela europeia – a discutir que valor se dava a uma determinada sequela traumática. E vão pensar que estou a brincar, mas estou a falar sério. Tivemos três dias a discutir qual o valor a dar à amputação traumática do pênis. Entre os homens, queixavam que 20% chegava e sobrava, e os italianos queixavam que 80% ainda era pouco e não se chegava a consenso. Para os italianos, antes perder uma perna que perder esse segmento corporal. Para os alemães, era uma coisa que só ia fazer peso e que não tinha grande significado. Então, são fatores culturais. E as taxas de incapacidade que estão nas tabelas não são mais do que os reflexos dos fatores socioculturais de cada povo. Portanto, não é nenhum relicário sagrado, são consensos que se estabeleceram dentro de cada nação.

E foi precisamente para ver se essa tabela de incapacidade não suscitava melindres entre as várias nações que o Parlamento europeu resolveu colocá-la num período experimental. Portanto, está a ser utilizada por funcionários das instituições comunitárias e para suas famílias quando são avaliados. É revista periodicamente de seis em seis meses. Há uma comissão que está permanentemente a acompanhar a tabela e a esclarecer as dúvidas. Já há uma segunda versão oficial que entrou em vigor em 2010, e, portanto, como eu dizia, está permanentemente a ser revista.

Já agora, aqui no Brasil, já vi que se utiliza mais a expressão *barema*, que vem do Sr. Barème, que foi o autor primeiro dessas coisas de tabelas – e, como sabem, uma das tabelas mais antigas era a tabela do “*Concours Médical*”, o “*Barème Concours Medical*”, uma tabela francesa. Hoje há duas grandes tabelas em nível internacional, a Tabela Europeia, que já se expandiu para outros países nomeadamente para os países do norte da África de influência francesa e as Tabelas de origem americana, mas que vigoram mais nos países anglo-saxônicos. Coloco isso apenas para dizer que, se há algum país que queira fazer uma tabela, não se justifica hoje a inventar a roda de novo. Essas tabelas estão testadas, são aplicadas já em múltiplos países. Portugal, por exemplo, até porque a classe política às vezes gosta dessas coisas, quis ter uma tabela também para essas áreas, para a operação integral do dano. O que fizemos foi apenas traduzir para o português a tabela europeia, porque não vale a pena inventar a roda quando a roda já está inventada. Se já houve especialista, que andava pensando nisso, durante anos, para que é que estamos a fazer outra tabela; porque o ser humano é igual no Brasil, no Paraguai, na Colômbia, em qualquer país, e, portanto, não

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

temos que estar a inventar mais tabelas, é apenas adaptarmos. E se tivermos o mesmo instrumento e o formos melhorando, andaremos, seguramente, muito melhor do que se está.

Depois, eu gostaria de lembrá-los de que há muitas tabelas que são um mal necessário. Elas são necessárias para um controle de disciplina, porque favorecem um equilíbrio e harmonização entre os peritos, damos a mesma referência, mas obviamente têm limitações e equiparam situações que muitas vezes não são equiparáveis, não contemplam todas as vertentes do dano, e é por isso que gosto muito de reforçar que é preciso termos em consideração que a verdade pericial é matéria de afetação da integridade física e psíquica, não é uma verdade matemática. Isso é algo que temos de nos libertar, a avaliação do dano não é números, o número não nos traduz tudo, muito pelo contrário.

E, sobretudo, preocupa-me particularmente quando vejo tabelas que vigoram anos e anos sem nenhuma correção. A tabela é um instrumento médico. A medicina evolui todos os meses; a tabela tem de ser revista, no mínimo, anualmente. E, às vezes, vejo tabelas que vigoram há 10, 15, 20 anos, quando a medicina era totalmente diferente, quando as atividades de próteses, etc. não tinham nada a ver com aquilo que temos hoje em dia, e as pessoas continuam a utilizar essas tabelas e os valores nelas consignados, o que, obviamente, só pode dar origem a graves erros periciais.

Mas, como lhes dizia, propõe-se também uma tabela de indenização. Estou quase a acabar. O que essa tabela de indenização estipula? Estipula-se a que se propõe, mas essa tabela ainda não teve nenhum acolhimento e, portanto, é uma parte que está parada. A tabela estipulava o seguinte: que, para cada ponto de déficit funcional, haveria uma equiparação e, em termos de pontos de imunização. E, portanto, quem tivesse, por exemplo, uma artrose do joelho, essa artrose, por exemplo – não sei se é isso que se fala, agora não me lembro –, valia, por exemplo, 20 pontos. Portanto, qualquer artrose do joelho, fosse em Portugal, na Bélgica, na Dinamarca, na Grécia, em qualquer país da União Europeia, já sabemos que tem 20 pontos daquilo e, portanto, corresponde a 20 pontos de imunização. O que variará é o valor do ponto em cada país, de acordo com o nível econômico, as características da segurança social, etc.

Curiosamente, não são, às vezes, os países mais ricos da União Europeia que dão as maiores indenizações; por norma, são. Mas alguns dos países mais ricos da União Europeia dão indenizações baixíssimas. Por exemplo, na Dinamarca, as indenizações são quase piores do que em Portugal e na Grécia, que são dois dos países que indenizam mais baixo. Por quê? Porque a Dinamarca tem uma segurança social fortíssima. Quando um sinistrado, um trabalhador,

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

quando alguém tem um acidente e fica com limitações, é o Estado que vai à casa fazer as obras de adaptação, é o Estado que manda alguém da segurança social para tirar a pessoa, de manhã, da cama, a vestir e lhe dar o banho, que manda alguém na hora do almoço dar-lhe a refeição. Mas, também na Dinamarca, o pessoal paga 60% dos salários para impostos. Portanto, se o Estado já está assegurado, as indenizações não têm por que estar a assegurar aquilo que o próprio Estado já assegura.

E, portanto, o valor do ponto é que variará de país para país, mas, obviamente, não podemos tirar dos magistrados a sua margem de manobra. É por isso que esse princípio também estipula indenizações. Estipula que, para cada indenização, o magistrado poderá sempre ajustar até 20% menos ou 20% mais, em função do seu critério. Portanto, o magistrado terá sempre 40% de espaço para que aquele montante proposto pela tabela, que ele ajustará em função do seu critério como magistrado, podendo até afastar-se para muito mais ou para muito menos, o que terá de fundamentar muito bem na sua sentença, porque é que, naquele caso, afastou-se para muito mais ou para muito menos, relativamente ao valor de indenização que a tabela propunha. E gostaríamos de dizer, ainda, que também se estipula que esta tabela de indenização não funciona para os grandes incapacitados, só para as incapacidades até os 80%, porque, obviamente, as situações dos incapacitados têm que ser avaliadas caso a caso.

E para os danos não patrimoniais, para aqueles que ainda chamam aqui de danos morais? Propõe-se que cada Estado estabeleça o montante indenizatório para cada um daqueles graus e, portanto, será igual, seja a pessoa economista, seja trabalhador rural, as dores são as mesmas, são seres humanos. O que é diferente é a forma como cada um pode ter vivenciado a dor. E é isso que o perito deve ter em causa quando avaliou a dor. Agora, se ela é do mesmo grau, tanto é indenizado o trabalhador rural como o advogado ou o médico, pelo mesmo nível de dor, é o mesmo nível de indenização, porque são dois seres humanos. Agora, o mesmo estímulo doloroso é que pode ter computado valorações diferentes da dor, porque, às vezes, o contexto sociocultural tem influência na forma como cada um de nós vive essa dor.

Portanto, dizemos que estamos a atravessar uma fase – como dizia há tempos, isso suscitou alguma celeuma no panorama europeu –, estamos a suscitar uma fase em que é necessário, de fato, alguma mudança de mentalidade. Tudo isso ainda não foi adotado por todos os países da União Europeia, é um caminho que se faz muito lentamente, mas também leva uma década. O caminho se faz caminhando – dizia Miguel de Unamuno – e, portanto, é assim que vamos andando, devagarinho. De qualquer forma, é essa a realidade que temos hoje na

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Europa, ainda com muitas diferenças de país para país. Provavelmente, muitos já tenham ouvido falar disso e até de outras coisas que não tive que falar. Hoje, com a internet, tudo se sabe; a pessoa, quando vem falar de alguma coisa, todos já tomaram conhecimento de que essa coisa aconteceu. Agora, estou convicto de que essas novas metodologias poderão, de fato, representar um contributo muito profícuo para uma melhor aplicação da Justiça, para uma Justiça mais equitativa e mais justa.

O fundamental é que os países que adotam esse tipo de coisas saibam adotá-las, não façam cópias que não fazem grande sentido, porque, às vezes, copiamos mal e, obviamente, as cópias têm de ser adaptadas à nossa realidade. Agora, também não podemos ficar parados. Temos de ter a consciência de que tudo muda com o passar dos anos – não há nada que não se altere com o passar do tempo. Portanto, tudo muda com o passar dos anos e, portanto, a minha avaliação em relação à indenização de danos também tem de mudar, porque não pode ficar sempre igual, não podemos ficar sempre no mesmo sítio. Agora, sabendo ver as coisas sobre diferentes perspectivas... Às vezes há perspectivas que nos dão outras imagens diferentes. Ouvindo todas as opiniões, nomeadamente aquelas opiniões que nos possam parecer disparatadas, porque, às vezes, há um fundo de verdade, e, portanto, é bom saber ouvir todas as opiniões, e é preciso, sobretudo, trabalhar com muita honestidade, com muita correção, fazendo corretamente, e, o fundamental, diria eu, é não ficarmos parados, e não ficarmos, de fato, à espera que as coisas andem por si.

Temos de ser nossos agentes da mudança e, se conseguirmos, de fato, fazer isso, seguramente que teremos hoje perícias muito melhores do que aquelas que tínhamos no passado, que se recomendarão, e que a situação evoluirá.

Estou a falar há 59 minutos e 39 segundos, segundo meu *iPhone* me indica. Portanto, é tempo de acabar para os 60 minutos que me deram. Sou uma pessoa particularmente otimista e, portanto, penso que, apesar de todas as dificuldades, acho que vai correr tudo bem e que seguramente o Brasil caminhará no melhor sentido, até por que, neste âmbito, está já, seguramente, bem melhor do que meu próprio país. Muito obrigado pela atenção.

AVALIAÇÃO DO DANO CORPORAL NO BRASIL: BALANÇO E PERSPECTIVAS*

Wellington Barbosa Santos**

Eu gostaria de, inicialmente, agradecer à Comissão Organizadora, especialmente ao Dr. Sebastião de Oliveira, o convite para participar de um evento de proporção tão importante. Tentarei passar aqui algumas coisas daquilo que a gente entende e vê da avaliação do dano corporal no Brasil neste momento.

Coube-me apresentar, sobre essa avaliação do dano corporal no Brasil, o que estamos fazendo, como é que ela está sendo conduzida. É grande a extensão e a quantidade de temas que poderíamos discutir aqui, mas vamos focar basicamente em duas questões que considero bastante polêmicas neste momento, que seria a escolha do perito médico e aquela repercussão laboral permanente, qual seja: qual é a perda de capacidade de ganho e como se pode tentar encontrar um percentual em cima disso.

Antes de iniciar essa fala – acho que não preciso falar muito para identificar o meu sotaque, as minhas origens mineiras, o meu bairrismo mineiro –, eu não poderia deixar de mostrar algumas imagens do meu Estado, alguns postais, não deixando de trazer alguma coisa de Diamantina, terra do Juscelino Kubistchek; um pouco de Ouro Preto, um pouco de Belo Horizonte, um pouquinho dos nossos anjos barrocos, e até mesmo da nossa comida de boteco. Quem não conhece, é convidado a visitar o nosso Estado; quem já foi, será um prazer recebê-los novamente.

Vamos ao nosso tema, que é como se procede à avaliação do dano corporal aqui no Brasil. Na nossa realidade brasileira, quem faz a avaliação do dano é o médico para fornecer dados à autoridade a fim de se determinar uma indenização desse referido dano. Como fica, nessa situação, a escolha do perito médico? A escolha do perito médico, apesar de a regulamentação da atividade médico-pericial já existir de longa data, vamos ver que a profissionalização do perito médico só acontece muito recentemente aqui no Brasil, a partir de

* Este texto constitui uma gravação de exposição oral.

** *Médico do trabalho.*

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

2012, quando o Conselho Federal de Medicina reconhece como especialização a Medicina Legal e Perícias Médicas.

A Medicina Legal é uma especialidade bastante antiga, mas o reconhecimento de que ela é ligada a perícias médicas é muito recente, deu-se em 2012. A Medicina Legal sempre foi a especialidade médica que esteve voltada para atender aos interesses da Justiça, e o perito médico ficava, às vezes, alheio, e muitas vezes entendíamos que a escolha do perito médico ficava perdida em algumas situações. Vamos ver que operadores do direito ainda tendem a escolher como perito ou como auxiliar de um esclarecimento o melhor especialista da área. E esse melhor especialista da área, que tem competência para tratar de uma determinada condição, como referiu o professor Duarte Nuno – quero um bom ortopedista para fazer a condução de um tratamento ortopédico; preciso de um otorrino para fazer um atendimento naquilo que se refere a um problema auditivo –, nem sempre será um bom perito.

Os esclarecimentos da Justiça, muitas vezes, demandam um estudo de nexos de causalidade, e, evidentemente, esse nexo é para determinar se teria alguma repercussão na sua integridade física, alguma repercussão naquilo que poderia ser, digamos, uma repercussão laboral, um dano estético. Alguns peritos, evidentemente, escolhidos dentre especialistas, naturalmente se encantaram com esse universo pericial, que é um trabalho totalmente investigativo, e, em cima disso, tornaram-se grandes peritos. Outros, no entanto, não conseguiram incorporar esse mundo, e alguns deles começaram a improvisação dos laudos, que, muitas vezes, não ficavam basicamente com respostas de quesitos. O que vemos no comentário do professor é a necessidade de uma formação, de uma qualificação que dotasse de competência esse profissional exatamente para atender às necessidades de um estudo, de um nexo, de uma repercussão daqueles danos verificados.

Dentro da repercussão laboral, o que vemos que ainda continua acontecendo no nosso país, em maior ou menor escala? Há uma necessidade – e isso frequentemente nos é cobrado, nos é solicitado – de colocar qual o percentual de perda da capacidade laboral. Às vezes nos sentimos um tanto acuados para referir essa perda de capacidade laboral, e, mesmo assim, em algumas situações, somos obrigados a utilizar as tabelas. Usamos tabelas brasileiras, que estão extremamente defasadas. Temos basicamente duas tabelas no Brasil, sendo que uma delas já existe desde 1991, que é a tabela Susep. Essa tabela é feita por seguradoras, para atender aos interesses contratuais, e indenizaria aquilo que eles chamam de invalidez permanente parcial. Na realidade, o termo já

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

está tão defasado que hoje nem sequer mais se refere à invalidez, mas a uma incapacidade; contudo, a tabela ainda se refere à invalidez parcial.

O dano corporal é o nosso objeto de trabalho, seria o objeto de trabalho tanto da autoridade quanto o objeto de trabalho do médico perito. O que vemos é que, em pleno século XXI, continuamos com essa integridade física totalmente ameaçada pelas mais diversas possibilidades. Temos acidentes de trânsito acontecendo de uma forma assustadora – o volume de óbitos consequentes de acidentes de trânsito no país é alarmante. Hoje, morre-se mais de acidente de trânsito do que de infecção hospitalar.

Os acidentes de trabalho não deixam de nos preocupar, os sequelados dos acidentes de trabalho, que suportam uma série de dificuldades dentro dos seus ambientes de trabalho. A população envelhecendo, vindo com isso uma série de acidentes pessoais. Em cima disso, a atividade pericial não tem como ficar abandonada.

O que vemos como consequência desses acidentes? Vamos ter frequentemente um indivíduo traumatizado, um sequelado; em algumas situações, esses acidentes são tão graves que evoluem rapidamente para o óbito, às vezes imediatamente. Às vezes, um traumatizado, mesmo tratado, pode evoluir para o óbito. Outras vezes, esse traumatizado evolui para uma cura, uma cura sem deixar praticamente nenhuma sequela. Em outras situações, esse indivíduo fica com alguma sequela.

Evidentemente, temos uma perspectiva, e que perspectiva é essa? É a necessidade de uma perícia bem descritiva. O magistrado necessita de um laudo que seja um laudo técnico, onde ele descreva, de forma correta, todos os elementos do dano que são suscetíveis de uma sanção penal, de um benefício, de uma indenização, seja lá o que for, fugindo àquele laudo – e vou plagiar o Dr. Sebastião de Oliveira – pirotécnico que, algumas vezes, ainda chega às mãos dos magistrados. Evidentemente, para fazer uma avaliação dessa, o perito nomeado, com competência para essa tarefa, que é uma tarefa bastante difícil, elaborar um laudo não é uma tarefa simples, terá de partir do estudo do traumatismo. Evidentemente, esse traumatismo tem que ser conhecido para se saber se ele foi suficiente a determinar aquela lesão. Se aquela lesão evoluiu ou não para aquela sequela. Aqui iremos trabalhar também como se fôssemos um operador do direito.

Frequentemente trabalhamos de trás para diante. Vamos ver se aquela sequela foi consequência daquela lesão, e se aquela lesão pode ter sido consequência daquele fato, daquele traumatismo informado. Em cima disso, partimos

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

para aquilo que é mais complexo, talvez um dos momentos mais difíceis da perícia médica, que é o estudo do nexos de causalidade. Dentro desse estudo do nexos de causalidade, verificando se existe essa relação de causa e efeito, é fundamental que se descreva o estado anterior. O que seria esse estado anterior? Vou comentar um fato que determina o estudo desse estado anterior. É o caso de um italiano que, de fato, suscita esse estudo. Era um indivíduo já cego de um olho, que perde o segundo olho num acidente. Em cima dessa perda do segundo olho, ele vai receber uma indenização basicamente relacionada à perda de um olho. Então, ele contesta essa situação, referindo que não perdeu um olho, que perdeu a visão. Mas o que seria interessante para o perito médico? Descrever, esclarecer ao juiz que ele perdeu a sua visão, mas ele já possuía uma visão monocular. Então, é importante levar esse esclarecimento para a autoridade, para que ele tenha uma justa indenização, porque quem causa o dano tem de ser responsável pelo dano causado. Ele já não tinha um olho e agora perde a visão, o que não deixa de ser um agravamento daquela condição médica que já existia.

Definido o nexos de causalidade, é fundamental que definamos a data de consolidação. O que seria essa data de consolidação? O momento em que a lesão se fixa, que é o momento em que não adianta partir para outro tratamento; se existe uma limitação da função do tornozelo, se existe uma limitação da função do joelho, seja lá o que for, aquilo já está limitado, não adianta eu partir para fisioterapias, não adianta partir para outros tratamentos, porque a lesão está definida. Essa data de consolidação será um marco que demarca o que é dano temporário e o que é dano permanente.

Dentro dos danos temporários, o professor já citou todos os que são analisados. Em cima dos danos permanentes, é fundamental que se defina essa alteração da integridade física, sendo mais correto falar em déficit funcional permanente. Por meio desse déficit funcional permanente é que teremos condições de falar sobre uma repercussão laboral, sobre um dano estético, etc., os outros parâmetros do dano.

E, afinal de contas, o que seria então esse déficit funcional permanente? O déficit funcional permanente, frequentemente, essa palavra “funcional” – como nosso brasileiro, que comentamos – nos remete à função trabalho, à função labor. Só que, na realidade, talvez a melhor expressão fosse falar de um déficit fisiológico permanente, seria um déficit da parte funcional deste corpo. Talvez a melhor expressão fosse referir a uma alteração da integridade física e psíquica, que nada mais vai ser do que aquela redução definitiva do potencial físico, psíquico-sensorial e intelectual. Isso tem que ser constatado por um médico, por um exame clínico adequado. Esse é um exame especial,

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

não é um exame clínico habitual, exatamente para se definir para a autoridade qual é essa perda. Habitualmente, esse déficit funcional é traduzido por uma taxa, e, em cima dessa taxa, vem a utilização da tabela.

Já vimos que o professor fez algumas referências às críticas da tabela. Já entendemos a dificuldade de hierarquizar uma função. Não é possível falar se o meu coração vale mais do que o meu pulmão, ou se a minha função cardíaca vale mais do que a minha função neurológica; mas esses números altamente criticados da tabela, produtos de um consenso, de uma convenção, trazem alguns fatos positivos, eles traduzem em número esse déficit funcional, definição que, muitas vezes, nos é cobrada.

Qual é a grande vantagem da tabela? Ela uniformiza a conduta. Um dedo amputado vai ter o mesmo valor se esse dedo é amputado em Brasília, no Rio Grande do Sul, em Minas Gerais ou no Rio Grande do Norte. Então, há uma uniformidade de conduta. A tabela tem crítica sim – existe um manual de patologia sequelar? Também não é possível –, mas ela uniformiza essas condutas, permitindo, com essa uniformidade, uma reprodutibilidade, permitindo também igualdade, justiça e transparência. O indivíduo, sabendo que aquele dedo tem aquele valor, sabe que por aquilo ele estará recebendo um determinado percentual da sua perda de integridade física.

Outra grande vantagem é tirar a subjetividade do perito. Ou seja, numa fala do professor Oliveira Sá, ela evita os “delírios de generosidade” ou os “excessos de avareza” do perito. Sempre existe aquele perito bonzinho, mas existe aquele perito cruel; então, a tabela tira essa subjetividade, o que se traduz numa situação um tanto mais justa.

Pois bem. As tabelas de quantificação. Essas sempre foram relacionadas com perdas de capacidade de ganho. Na Europa, no início de século XX, existia uma série de sequelados de guerra; esses indivíduos tinham uma perda de capacidade de ganho e, muitas vezes, necessitavam de alguma compensação, alguma indenização, porque não tinham como fazer o sustento de seus domicílios. Coincide com essa época um grande volume de acidentes de trabalho. Então, em cima disso, essas tabelas foram transportadas para acidente de trabalho e tiveram toda a sua propagação exatamente ligada ou vinculada a esses acidentes de trabalho. Em alguns países, são conhecidas como baremas.

No Brasil, pegamos uma influência portuguesa – os portugueses se referem às tabelas – e eu também sempre me refiro a elas. A palavra “barema”, como o professor citou, vem de um matemático, François Barrême, que, exatamente para evitar cálculos enfadonhos, pegava certas situações e determinava uma

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

cifra. Transportaram isso para a Medicina. Pegamos determinadas condições clínicas e, em cima dessas condições clínicas, foram colocados determinados valores. Daí colocar que uma perna vale tanto por cento, um braço vale “x” por cento ou um olho vale tal percentual.

Dentre as tabelas mais conhecidas em termos mundiais, sabemos que a mais significativa é a guia da AMA; temos também o Le Concours Médical francês, que tem toda uma inspiração nessa tabela indicativa e que é utilizada pela União Europeia, e temos o privilégio de já ter essa tabela traduzida em português, o que facilita significativamente. Portugal é para nós hoje um momento, digamos, de inspiração, uma fonte de referência, porque Portugal hoje tem um lugar de destaque na Medicina Legal. Temos uma abertura com o professor Duarte Nuno. Ele tem todo esse contato conosco, tem todo esse carinho; então, só temos a agradecer por essa facilidade que ele nos tem promovido. Mas aqui chegamos ao âmago da questão.

A situação que sempre nos deixa muito incomodados. Como vou fazer esse cálculo de uma repercussão laboral? Como vou falar qual é o percentual de perda e de ganho de um indivíduo? O que nós sabemos? Que aquele déficit funcional, aquela perda de integridade física e psíquica, há muitos anos, confunde-se com a repercussão laboral. O professor citou – e acho que quanto mais se falar disso, mais a ideia se sedimenta – que não existe nenhuma proporção, não existe nenhum paralelismo entre a perda de integridade física e a repercussão laboral. Imaginemos o seguinte: o indivíduo perde o dedo; ele é um músico, é um violoncelista, toca piano, etc. Então, essa perda da função do dedo é uma seqüela relativamente pequena, só que com uma grande repercussão laboral. E há outras situações. Às vezes, o indivíduo é paraplégico, tem um traumatismo raquimedular, é cadeirante; só que esse indivíduo é um burocrata, é um gerente de banco; nesse caso, esse indivíduo mantém integralmente a sua capacidade laboral. Naturalmente ele terá alguma dificuldade de acesso para chegar a seu local de trabalho, mas a capacidade laboral dele está totalmente preservada. Então, esse paralelismo: pegar uma Tabela Susep, uma tabela totalmente defasada, transportar isso para uma seqüela grave e falar que esse indivíduo, porque está paraplégico, perdeu 100% da sua capacidade laborativa... Ele depende de uma determinada situação.

Então, o que preciso na hora em que vou fazer a análise de uma alteração da integridade física e psíquica? Sequer preciso saber da profissão daquele indivíduo, porque essa alteração da integridade física vai ser para as atividades da vida diária, para as atividades familiares e para as atividades sociais. Qual é o significado disso? Isso vale para qualquer cidadão. O que vamos perceber?

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Exatamente o seguinte: aquele indivíduo que tem dificuldade na movimentação de um ombro, de um punho, quão difícil vai ser para esse indivíduo se alimentar sozinho, como vai ser difícil para ele fazer higiene pessoal, como vai ser difícil para ele atender ao telefone, dirigir o seu carro. Então, isso vale para qualquer cidadão.

O que vamos perceber? Que, para fazer a análise da repercussão laboral, é fundamental que eu tenha noção da perda da integridade física e psíquica. A perda da integridade física e psíquica desse corpo vai ser analisada em cima da função. Posso ter um dedo amputado, ou, às vezes, esse dedo pode estar preservado, só que ele foi esmagado e não tem nenhuma função. Então, é fundamental que eu conheça a parte anatômica, é essencial. E a tendência hoje não é nem falar em perda anatômica, é falar em perda funcional.

Dentro disso, o que preciso? Preciso fazer a análise de uma situação especial, que seria, no caso, a situação trabalho. A tendência hoje é falar que preciso ter uma avaliação tridimensional do dano. O que seria essa avaliação tridimensional? Vou ver a perda anátomo-funcional e a perda anátomo-fisiológica, e qual é a repercussão daquela situação dentro da necessidade que está sendo reivindicada.

Falamos em *handicaps*. Temos várias possibilidades de *handicaps*. A questão é tentar encontrar o lugar certo para o homem certo. Não quer dizer que aquele indivíduo que tem uma sequela está totalmente incapaz, porque ele não está totalmente inválido, ele pode ter outras capacidades. *Handicaps* acontecem no nosso cotidiano. Mais cedo, conversando com a Dra. Viviane, o que nós falávamos? O *handicap*, às vezes, sequer é de uma sequela. Uma pessoa baixinha vai ter dificuldade para abrir um armário mais alto. É um *handicap*. Mas isso pode ser totalmente resolvido se coloco um banquinho. Aquele mais alto, que não vai ter nenhuma dificuldade para abrir o armário, vai ter uma grande dificuldade se sentar dentro de um avião e a perna dele não couber naquele espaço; ele terá de ficar no corredor exatamente para esticar a perna. Então, são várias situações. Avaliação tridimensional é entender que preciso pegar aquela alteração da integridade física, que equivale para qualquer cidadão, e transportar para uma situação especial: trabalho.

Aqui, vimos que déficit funcional e alteração de integridade física não têm nada a ver com repercussão laboral. Mesmo sabendo que existe uma CIF e essa CIF me permite algumas colocações em termos de situação; a CIF vai me fazer exatamente uma análise tridimensional, mas ela não é nada mais do que um instrumento que nos é fornecido pela OMS, que completa a CID. Ou seja, posso ter sequelas iguais com condições de saúde diversas; numa mesma

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

condição, o fato de eu ter um indivíduo com diagnóstico de hipertensão arterial não quer dizer que esse indivíduo está inválido pelo fato de ser um hipertenso. Às vezes, vou ter graduações dessa hipertensão. O fato de eu ter um indivíduo que tenha dificuldade para subir um lance de escada – essa dificuldade pode ser porque ele tem uma insuficiência cardíaca, mas pode ser perfeitamente porque ele tem uma anquilose no quadril: o quadril não ajuda e ele não consegue subir o degrau.

Então, são situações com sequelas parecidas e com condições médicas distintas. Às vezes, temos a mesma condição médica com situações também totalmente distintas. Então, é aquela hipótese: é um instrumento descritivo, que completa, que facilita, mas a CIF, até hoje, não pode ser entendida como tabela. Temos visto alguns laudos, principalmente de alguns outros colegas de profissão, referindo que a CIF está sendo usada como tabela. A CIF é um complemento, fornecido pela Organização Mundial de Saúde, que clareia e completa o entendimento das diversas condições de saúde.

Mas nós estamos com um problema: temos de arranjar para a autoridade um percentual, temos de falar qual é a perda de capacidade pura. Seria necessário que se encontrasse um instrumento. E esse instrumento teria de estar fundado em alguma teoria, teria de ter alguma garantia de reprodutibilidade, teria de ter alguma descrição qualitativa, alguma função quantitativa, e que fosse um instrumento transparente e um instrumento justo. E conseguimos, em cima disso, uma proposta, que já está publicada na tabela da Associação Nacional de Medicina do Trabalho desde 2012.

Essa proposta parte de um raciocínio extremamente simples. Pegamos os extremos: ele volta para a sua condição de trabalho sem nenhuma interferência. E, no outro extremo, aquele indivíduo que tem uma incapacidade, que tem uma invalidez laboral. E temos um meio. Que meio é esse? Aquele indivíduo que tem uma dificuldade para voltar para sua capacidade laborativa, ou aquele indivíduo que demanda uma reabilitação. Trabalhando em cima de uma escala bem simples, de uma escala de 3 graus: ou o indivíduo tem tudo, ou ele não tem nada, ou ele tem mais ou menos. Em cima disso, começamos a elaborar essas situações, inspirados na CIF, inspirados na avaliação tridimensional do dano da professora Teresa Magalhães.

O que conseguimos? Conseguimos chegar a um determinado ponto em que colocamos uma escala de 5 graus para cada um daqueles intervalos. A partir dessa escala de 5 graus, chegamos a uma escala de 9 graus. Essa escala de 9 graus, além do numeral acima de 9 graus, seria uma escala de difícil processamento para a mente humana; mas ela nos permite, tranquilamente, dar uma

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

dimensão do dano. Diante disso, como ficamos? Falamos da condição em que aquele indivíduo volta para a sua atividade laboral integralmente; ele estaria na classe 1. Aquele indivíduo que está totalmente impedido de voltar, teria uma incapacidade omniprofissional, estaria na classe 9. Aquele indivíduo que precisa de uma reabilitação está na classe 5.

A partir disso, vamos começar trabalhando com as outras possibilidades. O que seria esse indivíduo em classe 1 em termos de exemplo? Aquele indivíduo, trabalhador braçal, que sofre um acidente e tem um traumatismo abdominal; ele vai ter uma incapacidade temporária – faz uma esplenectomia, mas volta para suas atividades sem nenhum problema em termos de força física, em termos de locomoção. Um indivíduo na classe 2: ele teve um traumatismo, teve uma fratura de tornozelo, mas é um trabalhador manual. Então, na função dele, na execução do seu dia a dia, em suas oito horas de trabalho, ele estará trabalhando sem grandes problemas. Só que ele tem uma dificuldade, às vezes, para pegar uma condução, uma dificuldade de locomoção; então, colocamos esse indivíduo na classe 2. O que seria um indivíduo de classe 3? Ele vai ter um esforço acrescido no seu cotidiano. Ele vai ter, em vez da fratura do tornozelo, se é um trabalhador manual, vai ter uma fratura de punho; então, vai ter um esforço acrescido para realizar o seu trabalho no dia a dia. E uma situação um pouco mais grave, em que ele, além daquele esforço acrescido, demanda uma ajuda técnica; nessa situação, colocamos que ele tem uma perda de grau 4. O grau 5 seria aquele indivíduo que precisa reaprender uma profissão, só que ele vai reaprender uma profissão no mesmo nível técnico profissional, sem nenhuma demanda técnica. Assim, se vou ter uma situação em que ele se reabilita na mesma profissão, no mesmo nível técnico profissional, mas com uma ajuda técnica, vou ter um agravamento maior. O que seria esse indivíduo que se reabilita mantendo o nível técnico profissional, mas sem ajuda técnica? Vamos supor um indivíduo que sofreu um acidente de trabalho e teve um traumatismo craniano; dentro desse traumatismo craniano, ele adquire, como resíduo, uma epilepsia pós-traumática. Ele era um eletricista de campo, subia e descia de poste, e hoje não posso colocar esse indivíduo para subir e descer, mas, do ponto de vista de trabalho com eletricidade, ele pode perfeitamente trabalhar num galpão, onde o risco de queda diminui, mas ele teve uma perda de sua capacidade laboral.

Em situações mais extremas, temos aquele indivíduo que se reabilita num nível técnico inferior. Pego um motorista e não consigo reabilitá-lo para uma profissão equivalente; vou reabilitar esse indivíduo para ser um ascensorista, para ser um porteiro de prédio. Ele mantém uma reabilitação, ele volta para o seu mercado de trabalho, mas num nível técnico inferior. E há ainda a situação

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

em que, às vezes, ele vai para um nível técnico inferior, mas tem uma produção aquém daquela esperada.

Em cima disso, gostaríamos de colocar apenas a escala de 1 a 9 graus, mas conversando com algumas autoridades, elas dizem que precisam de um percentual. Então, isso aqui é só uma proposta, é algo para ser estudado, o que ainda demanda um tempo. Colocamos algumas cifras numéricas: 0 a 5 para aquele indivíduo que praticamente não perdeu nada; aquele indivíduo que perdeu 80% da sua capacidade – o professor refere a que acima de 70% são sequelados graves; então, acima de 80% é aquele indivíduo que a gente fala de uma insuscetibilidade de reabilitação, ele está totalmente inválido, numa situação omniprofissional.

Colocamos essas taxas que estão aí como propostas para serem discutidas. Evidentemente que o trabalho pericial não é nada fácil, o médico perito tem de estar estudando sempre, tem de estar compreendendo as situações, e essa é a parte científica da situação. Mas o que é complicado para o perito também: ele tem de ter a arte de descrever para se fazer compreender. Isso é bastante complicado. Falamos a mesma língua, usamos as mesmas palavras, mas essas palavras nem sempre têm o mesmo significado para cada um de nós. Então, temos de lembrar que “apesar das semelhanças, ninguém é igual a ninguém”, aproveitando Carlos Drummond de Andrade, e temos de lembrar que o laudo pericial é uma coisa única, não tem como eu fazer Ctrl+C/Ctrl+V. Temos de nos lembrar dessa individualidade, lembrar que cada avaliação pericial é única. Esse é o recado que eu tinha para vocês.

INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS COLETIVOS*

Xisto Tiago de Medeiros Neto**

Minha saudação ao Vice-Presidente desta Corte, Ministro Barros Levenhagen, que nos honra com sua presença, aos queridos colegas de Mesa, especialmente Dr. Affonso Dallegrave, com quem compartilho há muitos anos de eventos como este e a nossa amizade, aos caros presentes, magistrados, membros do Ministério Público, Advogados e estudantes que se encontrem presentes. É louvável a realização deste Seminário. Dr. Sebastião Oliveira, V. Exa. está de parabéns por tudo isso. Estou com a voz um pouco rouca e com alguma dificuldade, mas tentarei superá-la.

Para a compreensão do dano moral coletivo, entendo ser absolutamente necessário recordar algumas noções e postulados básicos que informam o instituto da responsabilidade civil. O dano moral coletivo compõe-se, dentro da responsabilidade civil, como, eu diria, a última vertente evolutiva em nosso país dessa temática, desse instituto. Portanto, inicio com o registro de que a responsabilidade civil se transformou em um dos mais relevantes campos do direito. Alçou-se, tenho certeza, a posição de destaque, seja, de um lado, por constituir um mecanismo fundamental de busca da pacificação, estabilidade e segurança social e, de outro lado, como um instrumento de prevenção e dissuasão de comportamentos ilícitos e danosos.

Tenho, com a absoluta certeza, que o funcionamento eficaz desse regime de responsabilidade civil, apto a reparar adequadamente e com força suficiente também para prevenir qualquer modalidade de dano injusto, constitui mesmo uma condição de sobrevivência e de respeitabilidade do nosso próprio sistema jurídico. Assim, a medida da responsabilidade civil imposta a quem desprezear direitos, gerando danos, seja a pessoas, seja a coletividades, irá expressar ou a eficácia do próprio sistema jurídico ou, em sentido inverso, sua deslegitimação. E mais: a responsabilidade civil sempre foi e será um instituto dinâmico, que chamo de vocação expansiva diante da exigência da sua adequação à realidade

* Este texto constitui uma gravação de exposição oral.

** *Procurador do Trabalho na Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região; mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte.*

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

social, política e econômica vivenciada no tempo e no espaço, e às respectivas necessidades e novos valores constantemente emergentes nesta sociedade.

Posso resumir historicamente que essa expansão e alcance do regime de responsabilidade civil possuem sete principais círculos evolutivos: o primeiro deles remete a sua própria gênese, quando se divisou a separação da responsabilidade jurídica entre os campos penal e civil, estabelecendo-se o dever consequente de reparação dos danos patrimoniais e individuais; o segundo círculo evolutivo da responsabilidade civil, depois de muito tempo, vai surgir com a admissão da reparação dos danos morais e individuais. Aqui é aquela ideia de que a pessoa deve ser respeitada não apenas no que ela tem, mas também no que ela é. É a ideia aperfeiçoada de que não se trata de indenizar a dor ou pagar um preço da dor, mas, sim, de se estabelecer, como forma de compensação, em razão da violação em aspectos da própria personalidade há época ligada às consequências da dor e do sofrimento, uma forma de compensar. Alguns autores chegaram a dizer que o dinheiro seria o denominador comum da possibilidade de alegria ou de satisfação para alguém que sofresse um dano que não fosse patrimonial.

O terceiro círculo evolutivo da responsabilidade civil corresponderá ao reconhecimento do dano moral, individual e objetivo, o reconhecimento de que, além de atributos ligados à personalidade que poderiam ter essa dimensão de dor e sofrimento, há outros atributos que se projetam na ordem externa, como a imagem, a honra e a reputação social. Não necessariamente sua violação traduzirá dor e sofrimento ou aflição.

O quarto círculo evolutivo está na possibilidade de cumulação de pedido judicial de indenização por danos patrimoniais e morais decorrentes, claro, de um mesmo fato. Temos hoje a Súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça estabelecendo e consagrando esse entendimento.

O quinto círculo evolutivo estaria no reconhecimento do dano moral em relação às pessoas jurídicas. Hoje, até mesmo o nosso Código Civil, no art. 52, traz expressamente no capítulo do Código Civil, que trata dos direitos de personalidade a possibilidade de aplicar à pessoa jurídica naquilo, evidentemente, que couber do dano moral. A Súmula nº 227 do Superior Tribunal de Justiça também veio consagrar esse entendimento.

O sexto círculo evolutivo se verifica, entendo, com a acolhida e a aplicação da responsabilidade objetiva pela reparação do dano moral.

Por último é o que mais nos interessa e considero o sétimo círculo evolutivo da responsabilidade civil. Ele coincidirá exatamente com a previsão

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

jurídica do dano moral coletivo e da sua respectiva reparação. Sem dúvida, foi a partir da Constituição de 1988 que se descortinou esse novo horizonte quanto à tutela, seja dos danos morais, hoje patrimoniais, seja a mesma possibilidade de suas reparações em todas as esferas de incidência. Isso ocorreu, de um lado, ao se adotar o princípio da reparação integral no art. 5º, incisos V e X, da nossa Constituição Federal. Explicitou-se a natureza material e moral dos danos, sem limites, sem especificação adjetivada, danos individuais, como a Constituição anterior previa, independentemente, portanto, da dimensão pessoal, individual ou coletiva. Isso ocorreu, de outro lado, ao se valorizar também, no Estatuto Constitucional, destacadamente, de um lado, os direitos sociais e coletivos e, de outro lado, e em segundo, os instrumentos aptos à sua tutela e aqui com realce para previsão no art. 129, inciso III, da Constituição, do instrumento da ação civil pública voltado para, nominalmente, como diz a Constituição, a proteção do patrimônio público-histórico-social do meio ambiente, do consumidor e de quaisquer outros interesses difusos e coletivos, dentre os quais incluímos, evidentemente, aqueles que se inserem no universo das relações de trabalho.

Então, afirmo, com a maior certeza, que o reconhecimento do dano moral coletivo e a possibilidade de sua reparação alcançaram fundamento e respaldo constitucional. No campo da legislação infraconstitucional, preciso citar o advento do Código de Defesa do Consumidor, Lei nº 8.078/90, que sedimentou, entendo, a base legal de proteção em face do dano moral coletivo e por força de duas disposições.

A primeira disposição é a do art. 2º, parágrafo único – é um artigo muito interessante –, que equipara a coletividade como titular de direitos, equipara a coletividade ao consumidor para efeito de garantir-lhe a titularidade de direitos. De outro lado, o art. 6º e seus incisos VI e VII, que garantiram amplamente – no caso, textualmente a lei diz: “VI – a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos”; tudo isso mediante o acesso dos órgãos judiciais.

Em seguida, uma lei pouco falada, Lei nº 8.884/94, denominada Lei Antitruste contra cartelização e o monopólio na área econômica... Essa Lei, que é de 1994, introduziu no *caput* do art. 1º da Lei de Ação Civil Pública a expressão de que ela se destina à reparação dos danos morais e patrimoniais. Foi essa Lei da Ação Civil Pública, que é de 1985, que trouxe a explicitação de sua destinação na tutela dos interesses difusos coletivos, seja para danos de ordem ou de dimensão material, seja também para danos de latitude ou de essência moral. A partir daí, digo que, pela literalidade dessas disposições, caiu por terra qualquer outro argumento contrário ao reconhecimento normativo da possibili-

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

dade de reparação do dano moral coletivo. Também se reforçou a abrangência, a extensão e o universo da tutela conferida a esses direitos transindividuais.

Volto, então, a afirmar aos senhores que, em nosso país, o reconhecimento jurídico do dano moral coletivo e da imperiosidade de sua adequada tutela traduzem a mais importante vertente evolutiva, na atualidade, do nosso sistema da responsabilidade civil em seus contínuos desdobramentos. Isso significou reconhecer-se juridicamente a extensão do dano a uma órbita coletiva de direitos, de essência tipicamente extrapatrimonial, que não guarda nenhuma relação com a esfera subjetiva do sofrimento ou da dor individual.

Coletividades diversas de pessoas como titulares de direitos alcançaram, então, a possibilidade, pelos meios adequados, especialmente no plano processual, de reivindicar proteção e tutela jurídica, inclusive no que concerne à reparação de danos. Falo, por exemplo, das coletividades de consumidores, trabalhadores, usuários de serviços públicos e privados, moradores, aposentados, pessoas com deficiências, investidores e portadores de enfermidade. Essa conquista está demonstrada de forma clara, o que chamei essa vocação expansiva do sistema de responsabilidade civil.

Em síntese, os danos que antes eram apenas referidos às pessoas físicas e jurídicas passaram a ser reconhecidos pelo nosso sistema jurídico também, em face de grupos, categorias, classes de pessoas ou mesmo toda a coletividade a quem o ordenamento jurídico, explicitamente, conferiu a titularidade de direitos. E, em decorrência disso, também a prerrogativa de obter sua proteção judicial. Dessa forma, tornaram-se imprescindíveis a reação e a resposta eficaz do nosso sistema jurídico, em face de condutas ilícitas que geram danos a interesses juridicamente protegidos, como eu disse, titularizados por coletividades.

São exemplos desses direitos extrapatrimoniais coletivos a exigência de condições dignas e seguras nas relações de trabalho, na preservação do meio ambiente, a equidade e boa-fé nas relações de consumo, a não discriminação de grupos e minorias. Portanto, no âmbito da responsabilidade civil, passaram a ter expressivas relevâncias a tutela e a reparação da categoria que nosso sistema jurídico denominou de dano moral coletivo.

Porém, tenho de fazer uma ressalva diferente à utilização do termo “moral”, pois mais apropriado, evidentemente, seria o termo “extrapatrimonial”, em razão de este termo traduzir, sem dúvida, a amplitude semântica adequada ao alcance da matéria. É claro que o termo “moral” – vocês hão de concordar comigo – esteve muito mais próximo historicamente de uma tradução de dano relacionado com o sentimento, com a dor física ou psíquica da vítima, o que

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

significa, no atual estágio da evolução da responsabilidade civil, uma posição teórica incompleta e ultrapassada. Por isso, é possível assentar, desde logo, que a lesão a determinadas esferas de proteção jurídica inerentes à personalidade e à dignidade humana, principalmente em sua dimensão coletiva ou social, não se vincula necessariamente à verificação, à prova ou à observação de dor, sofrimento ou aflição.

Vejam, assim, que essa concepção atualizada do dano há muito superou o significado anteriormente restrito de viés muito semântico, subordinado apenas ao plano subjetivo de sentimento. Também não tenho dúvida em afirmar que a utilização irrefletida e corrente da expressão “dano moral” resultou no que considero hoje uma amarra compreensiva, ou mesmo uma conotação que reduz o verdadeiro sentido do alcance dos danos passíveis de reparação.

Então, fique claro que não há de se conceber e nem mesmo seria razoável, por lógico, uma vinculação do reconhecimento de dano moral coletivo com elementos de foro subjetivo referidos à coletividade afetada, como consternação, aflição, humilhação e abalo psíquico. Saliento que a construção dessa noção do dano moral coletiva somente foi possível com uma desvinculação da dor física e psíquica do conceito de dano moral.

Também tenho como certo que se configurará dano moral coletivo diante da só verificação objetiva de uma conduta ilícita grave, violadora do ordenamento jurídico e que atinge direitos de uma coletividade, sem a necessidade de provar a existência de elementos, como eu disse, de conteúdo subjetivo no âmbito dessa mesma coletividade ou da sociedade como um todo. Afinal, nenhum de nós poderia ter um instrumento adequado para auscultar uma coletividade determinada, ou a própria sociedade sobre elementos de ordem subjetiva fere, portanto, a lógica dessa definição, conceito e caracterização de dano moral coletivo. Esse é um aspecto relevantíssimo nesse estudo a colocar em destaque a racionalidade e um modelo teórico, próprio e inerente à compreensão do dano moral coletivo. Compreensão essa, como já salientei, que se firma nos próprios domínios do sistema jurídico, do sistema de tutela dos direitos transindividuais, e se afasta em pontos substanciais do regime de tutela do dano moral individual, que o meu amigo Affonso Dallegrave enfrentará daqui a pouco.

Por isso, reafirmo que a adequada compreensão do dano moral coletivo não se conjuga diretamente com a exigência da presença de elementos, como perturbação, aflição, constrangimento ou transtorno coletivo, cuja percepção, por ser de ordem eminentemente subjetiva, é fluída, variável e, penso, de inviável demonstração material, principalmente no âmbito de um processo. Assim, a concepção do dano moral coletivo se estabelece de maneira, repito, objetiva,

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

concernindo ao fato que reflete uma violação grave de direitos coletivos e difusos, cuja essência é tipicamente extrapatrimonial.

Vejam também, por exemplo, as situações em que o infrator, pela via da ilicitude, auferir situação de vantagem indevida, principalmente no plano econômico, utilizando-se de lógica frontalmente transgressora do nosso Estado Democrático de Direito, que se vai pautar – essa lógica transgressora – na certeza, muitas vezes, de que não cumprir a lei e reflexamente produzir danos é proveitoso para os seus próprios interesses, interesses do próprio violador; isso, mesmo considerando que esse violador esteja sujeito à atuação fiscalizadora do Poder Público e, também, da mesma forma, tenha de responder por ações judiciais. Vejam que essas consequências, calculadamente, não são suficientes para neutralizar, muitas vezes, os ganhos obtidos com a conduta ilegal.

Não se pode perder de vista que o respeito à ordem jurídica constitui verdadeiramente um valor fundamental para a sociedade, passível de tutela, sendo inaceitável que sua desconsideração, seu desrespeito e seu desprezo se façam com o intuito de o violador obter algum proveito econômico. Essas situações atingem o direito da sociedade em ver preservado e respeitado seu sistema normativo. São situações, digo, que ferem arrogantemente o princípio constitucional da legalidade.

É fácil demonstrar a composição desse quadro danoso, no âmbito das atividades de algumas grandes empresas e corporações empresariais que têm atuação relevante para a sociedade. Posso citar o exemplo, apenas na nossa fronteira trabalhista, da conduta de empresas do setor bancário, de telefonia, petróleo e derivados, energia, supermercados, transporte, alimentação e confecções. Observem que, nesses destacados setores econômicos, parte das empresas, às vezes significativa, tem se notabilizado pela conduta renitente de descumprimento de norma jurídica de proteção ao trabalho, principalmente no campo da preservação da saúde e segurança da coletividade de empregados.

Parece-me claro isso. Entendo que é extremamente lamentável que algumas empresas preferem arcar com as consequências jurídicas advindas da conduta violadora em descompasso com a lei, a se adequar ao cumprimento da lei por lhes parecer mais vantajoso economicamente, não obstante a reação do sistema jurídico com a atividade fiscalizatória, de um lado, com eventuais condenações judiciais do outro. Em suma, a violação injustificada à ordem jurídica constitui, no campo dos direitos transindividuais, hipótese evidente de configuração de dano à coletividade a exigir a devida reparação.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

É ainda importante acentuar que o dano moral coletivo também se conjuga ou também se configura em face da identificação de um padrão ilícito de conduta, um padrão que normalmente é reproduzido por algumas empresas e que tem um evidente alcance lesivo à coletividade. Explico: ainda que em determinado caso concreto, apenas imediatamente, observe-se que a conduta ilícita atinja ou cause danos de forma direta somente a um ou a poucos trabalhadores, nessas situações em que há esse padrão de conduta é imprescindível se voltar o olhar com atenção para verificar se essa conduta da empresa constitui o que chamo de um *standard* comportamental. Sendo um *standard* comportamental, aquela conduta possui, sem dúvida, repercussão coletiva, exatamente por atingir também bens e valores de toda uma coletividade de pessoas, e não apenas, em um dado momento, um, dois, três ou poucos indivíduos.

Quero dizer que a verificação desse tipo de conduta ilícita, independentemente do número de pessoas atingidas pela lesão em determinado período, insere-se em um plano muito mais abrangente de alcance jurídico, de necessária consideração para efeito de proteção e sancionamento no âmbito da tutela de natureza coletiva. Portanto, penso que é equivocada utilizar-se um critério que chamo de míope, às vezes pautado simplesmente na verificação do quantitativo de trabalhadores, eventualmente e em um dado momento, atingidos de maneira imediata pelo procedimento ou conduta ilícita para caracterizar dano moral coletivo e sua reparação.

Enfim, diante de todos esses aspectos e atento a essas linhas atuais de fundamentação da teoria da responsabilidade civil, eu conceituaria ou diria que o dano moral coletivo corresponde à lesão a interesses ou direitos de natureza transindividual, titularizados pela coletividade, seja ela considerada no seu todo ou em qualquer das suas expressões possíveis – grupos, classes ou categorias de pessoas –, em decorrência da violação grave do ordenamento jurídico.

Passo agora a outro ponto importante que seria, talvez, até decorrente do que eu já disse. É possível falar em prova do dano moral coletivo? Claro que, por tudo quanto eu já disse aqui, não. Reitero: o dano moral coletivo se configura em decorrência da própria conduta ilícita que viola de maneira grave interesses de natureza transindividual. Portanto, a certeza desse dano emerge objetiva e diretamente do evento ilícito. É o que chamamos *ipso facto*, decorre do próprio fato, o que é bem compreensível nos domínios da lógica. Deve-se provar o fato, quero dizer, a existência da própria conduta ilícita, pois não se pode e nem é concebível se provar os eventuais efeitos subjetivos – no caso, no âmbito da coletividade – como sensação de insegurança, ultraje, indignação, reprovação coletiva.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Por isso que, no âmbito da temática deste seminário, entendo que é bastante para caracterizar uma situação de dano moral coletivo apto a ensejar à sua reparação a observação de uma conduta ilícita do empregador, que vai corresponder, por exemplo, ao reiterado descumprimento de normas de segurança e saúde, incluídas aqui as disposições de proteção à jornada de trabalho e com a manutenção ou a manutenção de um meio ambiente do trabalho inadequado e com riscos, sendo, portanto, prejudicial à coletividade de trabalhadores.

Abordo agora o que me parece ser uma temática de maior desafio ao dano moral coletivo para esse estudo. Trata-se da questão da reparação e do valor arbitrado para essa condenação. Começo assinalando que diferentemente da lógica da reparação do dano individual, em relação aos danos coletivos e difusos, tem-se um tratamento jurídico próprio, específico, no plano da responsabilização do agente violador, agente infrator, seja quanto à forma de reparação, seja, também, com relação à função que orienta essa reparação.

Não são poucas, observem, as situações em que se verifica que condutas ilícitas graves, com efeitos danosos à coletividade, deixariam os seus autores à margem ou isentos de uma responsabilização adequada, em que pese o proveito econômico e as vantagens obtidas com as violações praticadas, numa demonstração inaceitável de vulnerabilidade e aptidão do sistema jurídico. Cito, às vezes, como exemplo, condutas de exploração de trabalho escravo, trabalho de crianças, e que, simplesmente, diante do infrator, exigir que ele assine a carteira dos trabalhadores, que pague os direitos, que cumpra aquelas obrigações que já estão na CLT, depois de dois ou três anos de conduta ilícita, seria premiá-lo pelas facilidades que ele teve, pela vantagem indevida e pela condição econômica que ele, durante esse tempo, auferiu.

Portanto, é exatamente para fazer face a essas hipóteses tão absurdas quanto injustas que se estruturou legalmente, em nosso sistema, no campo da tutela dos direitos coletivos, um mecanismo próprio de reparação de danos, que significa a condenação do ofensor ao pagamento de uma parcela pecuniária, com uma função e finalidade específica. Em outras palavras, essa condenação em dinheiro, com uma destinação prevista em lei, corresponde à forma de responsabilização concebida pelo sistema jurídico equivalente ao que se convencionou chamar de reparação por dano moral coletivo. Evidentemente, não se trata, como no dano moral individual, de uma parcela em dinheiro que vai ser remetida à vítima como compensação. Neste caso, o objetivo será atender com primazia o que denomino de função sancionatória e pedagógica, reconhecida a tutela dessa categoria de danos.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Portanto, destaco que não se trata propriamente de uma reparação típica, nos moldes do que se observa em relação aos danos individuais, cuidando-se de uma modalidade peculiar de resposta do sistema jurídico, imprescindível à garantia da sua própria respeitabilidade. E a relevância da previsão legal dessa reparação é facilmente vista, enxergada, quando nos defrontamos com as hipóteses de violação grave a direitos coletivos e se constata que a cessação da conduta ilícita, ou então o cumprimento a partir de um dado momento da obrigação legal ou das obrigações até então negligenciadas, deixaria impune o ofensor em relação ao tempo em que se deu a violação e sem qualquer meio hábil que pudesse responsabilizá-lo pela lesão havida, na maior parte das vezes, com certeza, irreversível.

Além disso, como eu já disse, tenhamos em consideração o proveito obtido pelo autor da conduta ilícita em detrimento dos bens e valores atingidos, que são titularizados pela coletividade. E mais, em tais hipóteses de danos à coletividade, a ausência, ou mesmo a não admissão de uma forma própria de reparação, representaria fator de incentivo à prática de condutas e de novas condutas antijurídicas em que o ofensor aufere absurda vantagem, principalmente de ordem econômica. Realço, então, incisivamente, que, nessas hipóteses que envolvem violação de interesses e direitos da coletividade, apenas exigir do ofensor o ajustamento da sua conduta aos ditames legais, refletiria, no plano próprio da responsabilização, uma resposta débil, sem força nenhuma, dissuasória ou sancionatória para o autor da violação e sem qualquer resposta eficaz à coletividade atingida. Ou seja, uma resposta insuficiente para obstar novas violações, dada essa desproporção entre a gravidade do ilícito, o proveito obtido pelo autor com a sua prática e a reação frágil e ineficaz do sistema, a constituir, acho, até mesmo um fator de estímulo para o violador da lei.

Volto a salientar a importância de compreender essa matéria num universo peculiar dos direitos tipicamente coletivos e da especificidade da reparação dos danos extrapatrimoniais, pois não se pode conceber, em nenhuma hipótese, que fique impune a conduta ilícita praticada à mingua de qualquer sancionamento ao agente ofensor ou de uma resposta justa à coletividade afetada, gerando descrédito e menoscabo ao ordenamento jurídico, por força da violação havida. Assim, a forma de reparação em análise, no campo, na área, no concreto do dano moral coletivo, consubstanciada em uma condenação em dinheiro, com a finalidade preponderantemente sancionatória, igualmente traduz um meio de se assegurar que não vingue a ideia ou o sentimento de desmoralização do ordenamento jurídico e dos princípios basilares que lhe dão fundamento.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

É absolutamente inaceitável que se decida nosso sistema descumprir a lei, submetendo-se intencionalmente ao pagamento do preço da sua ilicitude correspondente à imposição de multas administrativas, por exemplo, ou ao risco de condenações em ações individuais, por se considerar ser tal conduta ilícita, estratégica, economicamente vantajosa para o violador, para a empresa, em desprezo, que chamo insolente, a direitos fundamentais da coletividade.

Então, a reparação do dano moral coletivo, sob essa forma de condenação pecuniária, apresenta essa natureza sancionatória em relação ao ofensor, também com pretensão dissuasória diante dele e de terceiros, realçando a finalidade preventiva da responsabilização. Dessa maneira, em síntese, nas hipóteses de configuração do dano moral coletivo, não há que se falar, nem se deve falar propriamente em reparação direta em favor da coletividade, como se se pudesse recompor ou mesmo compensar integralmente a lesão havida. O que se almeja é atender-se a essa necessidade de imposição ao ofensor de uma condenação pecuniária que signifique sancionamento pela sua prática ilícita, mas apenas de forma secundária é que seria possível conceber-se uma finalidade compensatória para a coletividade, considerando-a, a coletividade, como sujeito passivo da violação. Essa parcela da condenação teria como objetivo, porque a própria lei da ação civil pública, no art. 13, estabelece que essa parcela seria destinada à reconstituição dos bens lesados.

Então, penso que a presença de uma compensação indireta, se assim podemos conceber em favor da coletividade, atenderia ou decorreria desse direcionamento dado à parcela em dinheiro, que poderia ser para um fundo, como prevê a lei da ação civil pública, ou o que, hoje, me parece constituir o mais adequado, para uma destinação específica, seja uma destinação conexa com os interesses da coletividade, seja uma destinação, quando isso não for possível, que beneficie a comunidade na qual aquela coletividade esteja inserida.

Este é um tema interessantíssimo. Já adianto a minha posição pessoal: hoje, na prática, é ineficaz a destinação para o FAT, por razões que aqui não tenho tempo para discutir. Há pouco tempo, escrevi algo sobre isso, estou aperfeiçoando porque entendo que isso é absolutamente necessário e imprescindível para se dar efetividade a essa tutela coletiva. A previsão de ir para um fundo se deu através da ação civil pública, que é de 1985, anterior, portanto, à Constituição. E a Constituição fala em tutela efetiva de direitos, em reparação integral. Eu só posso conceber uma reparação integral se a destinação dessa parcela da condenação tiver uma finalidade social específica.

Quanto ao arbitramento – o meu tempo já corre para encerrar –, eu diria que é fundamental que essa parcela traduza, se arbitrada judicialmente, essa

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

função sancionatória e pedagógica. E alguns elementos poderiam ser destacados ou poderiam ser elencados. O primeiro, a observação da natureza da gravidade da repercussão e efeitos do dano. Em segundo, a consideração da situação econômica do ofensor. Aqui, faço um parêntese para destacar a importância da verificação objetiva no processo da condição financeira e patrimonial do autor do dano, para que se possa aferir o efeito sancionatório e pedagógico que verdadeiramente representará o valor a ser estabelecido em relação à sua conduta e também em relação a terceiros.

Não é demais advertir que condenações sem expressão pecuniária significativa para o autor do dano, para o agente violador, principalmente quando esse agente violador é um contumaz descumpridor de norma de proteção ao trabalho, especialmente na área de saúde e segurança, não significará sanção eficaz nem dissuasão suficiente para impedir que esse violador continue novamente descumprindo as regras e também não trará nenhum efeito pedagógico.

O terceiro elemento que se deve levar em conta, no caso, concerne ao proveito obtido pelo infrator com a conduta ilícita. Em algumas situações, é possível se verificar que houve um proveito e qual o proveito obtido.

O quarto elemento seria a verificação do grau de culpa ou do dolo, se presente no caso, não necessariamente, e também a verificação da reincidência dessas condutas.

Enfim, deve preponderar, na fixação do *quantum*, ou seja, do valor da indenização da condenação pelo dano coletivo, o objetivo de fazer o ofensor sentir, exemplarmente, as consequências da sua conduta danosa. Evidentemente, tenho que ressaltar, como crítica construtiva, que tenho observado valores pouco expressivos nessa fixação do dano moral coletivo, valores que têm expressado patamares descompassados, seja com a gravidade e a extensão do dano observado, seja também, notadamente, com a capacidade econômico-financeira do ofensor. A prova disso é que essas condenações têm se mostrado insuficientes para se atender ao objetivo de prevenir novas condutas ilícitas. Igualmente, para ser restabelecido ou estabelecido, necessário e adequado o sancionamento do autor do ato danoso. Na realidade, talvez esse excesso de acanhamento ao se arbitrar judicialmente o valor da reparação venha rendendo ensejo ao retraimento da função pedagógica das condenações por dano moral coletivo. Isso tem um resultado previsível: propicia a continuidade da prática de condutas ilícitas, violadoras de direitos em dimensão coletiva, principalmente por empresas, corporações e instituições de maior porte, empresas – tenho que dizer – que não têm tido inibição em descumprir normas de proteção à saúde e à segurança do trabalho, certamente por não se importarem ou não se sentirem

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

mesmo incomodadas economicamente com a multiplicação de ações judiciais de reparação de danos ou mesmo com a eventual atuação fiscalizadora do poder público.

Chego a pensar que temos hoje, com esse desrespeito patente das regras e procedimentos de proteção à saúde e à segurança de trabalhadores, uma espécie de ilícito lucrativo para uma determinada categoria de empresas. É algo que se traduz como um custo calculado, a partir do valor das multas administrativas e das possíveis condenações, em ações individuais e coletivas, que é observado, com certeza, cuidadosamente, pelas empresas infratoras, para se decidir, ou para elas decidirem, pelo não cumprimento de normas jurídicas de proteção aos trabalhadores.

Não olvidem os senhores que, em sede de tutela de direitos coletivos – já a caminho para o final –, o sistema de responsabilidade civil somente será eficaz socialmente e atenderá às suas finalidades se a reparação pecuniária estabelecida pela justiça representar – prestem bem atenção – valor superior ao do custo da prevenção de acidente de trabalho ou se a reparação pecuniária for superior ao proveito econômico ou vantagem obtida com a conduta ilícita.

Por isso, o procedimento de fixação do valor da condenação não pode ignorar a necessária análise econômica da responsabilidade civil para que haja coerência no sistema de justiça. É necessário questionar e discutir a razão atual do desrespeito contumaz dessas normas trabalhistas, da manutenção de um ambiente e organização laboral inadequados, com sérios riscos à coletividade de empregados, da continuidade da ocorrência crescente de lesões e adoecimentos de trabalhadores. Tudo isso, mesmo após essas mesmas empresas terem sido diversas vezes fiscalizadas e autuadas, mesmo depois de terem sofrido condenações judiciais em centenas de ações e mesmo depois de terem sido também condenadas em ações civis públicas com pedido de reparação do dano coletivo.

Vejam a gravidade de algumas informações colhidas da previdência social: apenas no ano de 2009, o pagamento dos benefícios relacionados a acidente de trabalho e doenças, somado ao pagamento das aposentadorias especiais decorrentes das condições ambientais de trabalho, correspondeu a um valor superior a quatro bilhões/ano, ao passo que a arrecadação da Previdência com o seguro-acidente de trabalho cobrado dessas mesmas empresas ficou em torno de nove bilhões – um déficit de cinco bilhões.

De acordo com dados estatísticos, o Brasil é hoje o quarto colocado mundial em número de acidentes fatais e o 15º em número de acidentes gerais. No Brasil, os riscos decorrentes dos fatores ambientais do trabalho geram cerca de

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

83 acidentes a cada hora, uma morte a cada 3,5 horas de jornada diária, sendo que, por dia, em média, 43 trabalhadores deixam de retornar ao trabalho por motivos de invalidez.

O exemplo do setor de frigoríficos fala por si. O número de benefícios por incapacidade tem registrado o seguinte crescimento: em 2010, 12.162 eventos; em 2011, 12.446; em 2012, 12.953. A despesa previdenciária nesse seguimento econômico sofreu o seguinte incremento: em 2010, 8,8 bilhões; em 2011, 9,7 bilhões; e 11 bilhões em 2012.

Enfim, concluindo, somente se essas condenações judiciais por dano moral coletivo tiverem valor justo e expressivo, coerente com a função sancionatória e pedagógica preventiva que informa essa modalidade específica de responsabilização civil, é que se tornará possível obter-se uma tutela judicial efetiva em face de empregadores que descumprem o ordenamento jurídico e mantêm formas de organização de trabalho inadequadas e anacrônicas e que, invariavelmente, produzem danos à saúde dos trabalhadores e altíssimos e desproporcionais custos sociais e previdenciários para a sociedade.

Concluo, finalmente: a reparação adequada do dano moral coletivo representa a possibilidade de se concretizar justiça em dimensão coletiva diante de situações de violação grave do ordenamento jurídico que refletem uma indiferença irresponsável e lucrativa em relação ao cumprimento de direitos fundamentais. Agradeço a atenção.

REPARAÇÕES NÃO PATRIMONIAIS DOS DANOS MORAIS*

José Affonso Dallegrave Neto**

Ministro Barros Levenhagen, Vice-Presidente desta Casa, o Tribunal Superior do Trabalho, a quem saúdo como presidente da mesa, e também ao meu amigo Dr. Xisto, ao Dr. Wellington, e não poderia me furtar aqui de agradecer o convite do Dr. Sebastião Geraldo de Oliveira, que é a maior autoridade nesse assunto entre os juristas do nosso país e pela iniciativa deste evento tão importante, que é o II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho.

Parece-me que, ao falar por último, é meio árduo e vou ser o mais objetivo possível. Já estamos com o olhar no aeroporto, para o fim de semana, e o Dr. Sebastião disse que quem ficar até o final concorrerá ao sorteio de um carro. Se alguém ficar até o final participará do sorteio de um carro. Então vamos lá. Esse tema deve ser investigado à luz de um sistema jurídico. E a palavra sistema nos dá a ideia de um conjunto de elementos sobrepostos, imbricados. Assim é que, na expressão do italiano Norberto Bobbio, “o sistema (...) é uma totalidade ordenada”, ou até coordenada, ou “um conjunto de entes entre os quais existe certa ordem”. Bobbio chega a dizer que todo o sistema tem unidade e ordem.

Assim, a função do sistema jurídico é sempre adequar todos os diplomas legais: norma coletiva, portarias, NRs, leis, regulamentos de lei. A função do sistema jurídico é adequar como sendo um funil invertido todos esses diplomas legais aos princípios cardeais da Constituição Federal. O sistema jurídico brasileiro é do tipo aberto e a sua função é adequar todas essas legislações a um quadro axiológico, proeminente, da Constituição Federal. Por isso que quando se fala em princípio da dignidade da pessoa humana alguns falam que chatice, de novo esse papo, mas é um princípio fundante da República (art. 1º, inciso III). É o ponto de partida e o de chegada, no qual o operador jurídico tem que,

* *Este texto constitui uma gravação de exposição oral.*

** *Mestre e doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Paraná; professor da Faculdade de Direito de Curitiba e da Escola da Magistratura Trabalhista do Paraná; membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho; advogado.*

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

num sistema e numa interpretação sistêmica ou sistematizada, desembocar nesse quadro proeminente de valores.

Assim é que, no sistema jurídico do tipo aberto, a exegese sistêmica prefere a exegese gramatical. Gosto desse aresto do Ministro Celso de Mello, que ficou famoso essa semana, quando diz assim: “(...) A interpretação mais prestante na ordem jurídica do texto constitucional é a interpretação sistêmica. Quer dizer, eu só consigo desvendar os segredos de um dispositivo constitucional se eu encaixá-lo no sistema. É o sistema que me permite a interpretação correta do texto (...)”.

Ora, somos bacharéis, juristas, não somos despachantes judiciários. E operador jurídico é aquele que estuda a lei a partir de uma ciência jurídica, de postulados e princípios de uma ciência jurídica. Logo, o nosso papel de hermenêutica é o papel de justamente interpretar essa norma posta à luz dos princípios e valores proeminentes da Carta da República.

Trazendo esse tema para a responsabilidade civil, temos o fundamento da *neminem laedere*, essa expressão latina que significa “a ninguém prejudicar”. Esse é o fundamento. E isso está plasmado no art. 927 do Código Civil de 2002 – já tinha no art. 159 do Código Civil de 1916: “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo”. Essa é a regra geral, uma responsabilidade civil subjetiva. Ocorre que o Código Civil de 2002 traz uma grande novidade. Ele traz um parágrafo único que não é apenas uma exceção, é uma cláusula geral. O que diz o parágrafo único, por todos nós conhecido? “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano” – aqui pela empresa – “implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Ora, como deve ser, então, a interpretação sistematizada desses dois dispositivos? Desembocando onde? Vejam que, por um momento, levantou-se uma arguição de que esse dispositivo, o parágrafo único, seria inconstitucional, com um raciocínio até mesmo simplista, dizendo o seguinte: se a Constituição, que é a Lei Maior, diz, no art. 7º, inciso XXVIII, que só se pode responsabilizar empresa por dolo ou culpa, logo, como o Código Civil, que é uma legislação infraconstitucional, poderá ir contra a letra da Constituição? Ocorre que esta Constituição Federal tem um *caput*, que é o art. 7º, em que se asseguram direitos trabalhistas visando a uma melhor condição social ao trabalhador.

E essa foi a interpretação dada pelo Supremo Tribunal Federal em um voto do Ministro Joaquim Barbosa quando disse: “Ressaltou-se (...) que o aci-

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

dente de trabalho é regulado, em última análise, para assegurar a dignidade do trabalhador no momento em que não possui capacidade efetiva de trabalho”. Diz o Ministro Joaquim Barbosa: “Concluiu-se que o rol de garantias do art. 7º da CF não esgota a proteção aos direitos sociais (...)”.

Percebam, caros congressistas, a evolução da responsabilidade civil. Vou ser breve, porque ninguém gosta de evolução histórica e nem eu. Então, vamos falar rapidamente só para chegarmos aonde quero chegar. A responsabilidade civil teve paradigmas, nortes. O primeiro deles é a vingança privada, a justiça de mão própria. Em um segundo momento, a retaliação legalizada. Em um terceiro momento, a *lex poeelia papiria* aboliu a execução pessoal do agente e aquela passou a ser só patrimonial. No quarto momento, a *Lex Aquilia*, a lei aquiliana, menos casuística, introduz o elemento culpa no campo da responsabilidade civil. Aí vem o quinto estágio, e alguns juízes pararam aqui: Código Civil Napoleônico de 1804, art. 1.382, diz que quem der causa ao dano alheio deve repará-lo. Essa é a base e continua a mesma. Ocorre que esse paradigma já sofreu uma evolução, quando na obra de Raymond Sales, em 1897, introduziu a teoria do risco. E mais do que isso, o paradigma atual que norteia o operador jurídico, o julgador, o advogado, o Ministério Público, é o paradigma da reparação integral da vítima. Foi quando os direitos sociais e trabalhistas passaram a estar previstos nas constituições federais, a exemplo do que aconteceu com a Constituição do México, em 1917; a Constituição Soviética de 1918, a Constituição de Weimar, em 1919; e a Constituição Federal de 1988.

Reparem, então, os pilares do atual paradigma da responsabilidade civil. O que deve nortear o operador jurídico quando estamos diante de um dano material, moral, assédio ou acidente? Primeiro, a regra do art. 927 e seu parágrafo único. Segundo, o art. 944 do Código Civil. A indenização mede-se pela extensão do dano; reparação integral da vítima, *restitutio in integrum*. À luz do que? À luz de uma interpretação sistematizada.

O que é essa interpretação sistematizada? É aquilo que desemboca nos princípios e nos valores da Constituição Federal: dignidade da pessoa humana e função social da empresa, como bem lembrou o Ministro Barros Levenhagen. Onde está o princípio da função social da empresa? Está no art. 170, inciso III, quando fala que a ordem econômica tem como princípio a função social da propriedade. Ora, a empresa é uma expressão de propriedade. Logo, quando se lê “função social da propriedade”, leia-se também “função social da empresa”. Logo, o princípio da função social da empresa está na Constituição Federal. E reparamos que o Código Civil de 2002 coloca a figura do empresário substituindo

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

do a figura do comerciante não mais para eu enxergar a relação econômica como um sujeito individual, mas como um empresário a exemplo do Código italiano.

E aí temos de enxergar a vítima como gente e não como pessoa. Pessoa remete à expressão *persona*, máscara, teatro, ficção. Gente, carne e osso, concreta, que chora, que ri e que sonha com um mundo melhor. Quando identifico uma vítima de um dano infligido a ela, eu a identifico como gente de carne e osso. Essa é a expressão da Constituição Federal pautada no direito alemão, direito geral de personalidade, que é o art. 1º, inciso III, da nossa Constituição Federal.

E então vem a reparação integral da vítima. O TST está muito atento a isso. Vejo esse aresto, aqui do TST, do Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho: “(...) A indenização por danos materiais visa a ressarcir os prejuízos financeiros, presentes e futuros, sofridos pela vítima e causados pelo ofensor. O art. 944 do Código Civil de 2002 resguarda e dá efetividade ao princípio da restituição integral (...)”.

Quais são, então, as implicações disso? Reparem que perdi aqui quase a metade da minha fala para deixar bem claro que o norte, o paradigma, hoje, não é mais onde está a culpa da empresa. O norte não é mais onde está a culpa do agente. O norte, o paradigma, que fundamenta a responsabilidade civil, não só no Brasil como nos demais países, é a reparação integral da vítima. O olhar do julgador é como vou reparar essa vítima. É a partir desse paradigma, desse norte, desse valor proeminente da Constituição Federal, que vou investigar o caso concreto.

Quais são as implicações práticas disso? Trago quatro, e a última delas é o tema do painel. Primeira: a concausa é fator de redução do valor da indenização acidentária? Depende do paradigma que sigo. Caso siga o paradigma de investigar o culpado, vou dizer que é um fator de redução, na medida em que houve duas culpas concorrentes, concausa, o empregador não precisa ser condenado integralmente.

Se o meu viés é a reparação integral da vítima, posso fazer outro raciocínio. A legislação é omissa, não diz nada. O que acho pessoalmente? Que tem de ter certa equidade. Você também não pode tratar a empresa contumaz com aquela que tem todo um zelo e um cuidado. Não é fácil ser empresário neste país; um dos países que mais tem tributos no mundo, mais impostos contra esse empresário. E como bem lembrou o Ministro Barros Levenhagen: se matarmos a empresa, onde haverá geração de renda, riqueza e emprego? Não é fácil.

Agora pergunto para vocês: nesse caso, vamos, então, dar uma posição equitativa como bem lançou o Desembargador Sebastião Geraldo, em um

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Congresso que tivemos em São Paulo, da Academia Nacional do Direito do Trabalho, em que S. Exa. propõe uma saída doutrinária muito razoável dizendo que a concausa pode, sim, reduzir, mas com critérios objetivos, fazendo uma analogia aos graus de insalubridade, 10%, 20% ou 40%, fazendo uma analogia com os graus de culpa leve, levíssima e grave, e não simplesmente concausa 50%. A minha preocupação é a reparação integral da vítima. A empresa correu com outra causa. Então, reduza, mas o faça de forma equitativa, sem perder o norte, que é a reparação integral da vítima.

Segunda questão: Como deve ser vista a força maior? Vejam que a força maior é uma excludente da responsabilidade civil, art. 393 do Código Civil. Vou aplicar integralmente esse dispositivo? Ou posso aplicar por analogia o art. 502 da CLT, que diz que, nos casos de rescisão por força maior, a indenização é pela metade? O que vou preferir: o Código Civil ou a CLT? Depende do paradigma que adoto. Se o meu paradigma é preocupar-se com a reparação integral da vítima, posso, mesmo no caso de força maior, aplicar por analogia o art. 503 da CLT e fixar uma indenização pela metade. Há uma função social da empresa que tem os riscos da atividade, mas também tem o ônus, *ubi emolumentum, ibi onus*, quem tem os bônus tem os ônus.

Terceira questão: a concepção de culpa acidentária. Ainda, a teoria do furto interno. Essa é uma teoria nova, que está sendo desenhada pela doutrina. Quando estudamos força maior, sempre temos em mente dois elementos: um evento inevitável e um evento imprevisível. Só que a doutrina mais moderna, mais avançada, está trazendo um terceiro elemento para caracterizar caso fortuito ou força maior: é o elemento da externalidade, ou seja, só vai caracterizar caso fortuito ou força maior se estiver fora do risco da atividade econômica. Isso quem traz são os civilistas.

Fernando Noronha, um dos grandes juristas do Direito Civil, diz em sua obra *Direito das Obrigações*: “A externalidade, apesar de normalmente não indicada, parece ser requisito essencial. Não se pode considerar inevitável aquilo que acontece dentro da esfera pela qual a pessoa é responsável e que certamente não aconteceria se não fosse sua atuação”. Nesse sentido, achei uma decisão aqui do TST. Vejam que interessante essa decisão do TST, que aplica, ainda que de uma via oblíqua, a teoria do fortuito interno. Diz assim, só na parte sublinhada: “A empresa Minas Pneus Ltda., especializada no comércio e conserto de pneus (...), foi condenada ao pagamento de R\$ 15 mil pelas lesões causadas a um funcionário pela explosão de um pneu ocorrida durante um teste de produto (...)”. Ora, a rigor, seria força maior, caso fortuito, explodiu um pneu na cara da vítima.

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

De acordo com o julgado, a expressão “(...) ‘riscos da atividade econômica’ deve ser compreendida de forma ampla (...)”. Assim, não está englobado também “(...) o risco que essa atividade econômica representa para a sociedade e, principalmente, para seus empregados (...)”. Então, reparem que, se a minha preocupação é o paradigma da reparação integral da vítima, posso mitigar até mesmo a caracterização e o conceito de caso fortuito no sentido de prestigiar a reparação da vítima, que é o paradigma da responsabilidade civil. Nesse sentido, ainda, a concepção de culpa. A culpa não pode ser mais concebida em um aspecto subjetivo. Onde está a intenção do agente? A culpa deve ser identificada no aspecto objetivo. A violação da norma, a violação da NR, já caracteriza a culpa acidentária.

Vejam o autor Anderson Schreiber quando escreve *Novos Paradigmas da Responsabilidade Civil*. Ele diz: “O agente não é mais tido em culpa por ter agido de forma reprovável no sentido moral, mas simplesmente por ter deixado de empregar a diligência social média (...)”. Assim, “(...) o indivíduo pode ser considerado culpado ainda que ‘tenha feito o seu melhor para evitar o dano’”.

Passo a olhar a culpa em seu aspecto objetivo e, finalmente, chego à questão proposta pelo painel: há amparo para o juiz deferir a reparação *in natura* para o dano acidentário? Nossa cultura é a cultura da monetização do dano. Os advogados gostam da monetização, o reclamante gosta da monetização, as pessoas querem dinheiro. De certa forma, essa também é a linguagem da empresa porque, às vezes, será mais pedagógica, mais preventiva, quando também souber que aquilo pode implicar um prejuízo financeiro para ela. Mas a pergunta é: há amparo para o juiz conceder a reparação *in natura*? Não há dúvida que sim. Vejam o art. 5º, inciso V, da Constituição Federal: “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo” – e aqui posso embutir prestações *in natura* – “além da indenização por dano material, moral ou à imagem”.

O constituinte é claro, uma resposta proporcional ao agravo, como uma carta de retratação, uma carta de referência, além da indenização por dano material ou moral. Aí, vamos interpretando esses dispositivos. Pontes de Miranda, talvez, um dos maiores juristas que este país já teve, diz assim: “(...) se a tônica do instituto da responsabilidade é a restituição integral da vítima ao estado anterior ao dano, nada mais razoável do que procurar reparar *in natura*, tanto quanto seja possível”. Qual é o fundamento da responsabilidade civil? É um retorno ao *status quo ante*, só que, às vezes, isso não é possível.

E, ainda, um lenitivo pela dor infligida à vítima. São dois fundamentos. O fundamento para eu fixar a responsabilidade civil é retornar ao *status quo ante* ou um lenitivo, um calmante para aplacar a dor infligida à vítima. As

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

formas de indenização: pecuniária ou *in natura*, e o juiz tem, sim, esse poder discricionário de adaptar ao pedido.

Vejam que – e aqui já em tom de conclusão – as conclusões a que chegamos, as inferências a que chegamos acerca do cabimento dessa reparação *in natura*. Primeira delas: tem amparo legal, arts. 5º, incisos V e X, 948, 949 e 950 do Código Civil. Todas elas falam: além da pensão, outras despesas comprovadas. Os três dispositivos do Código Civil que falam de acidente por morte, por incapacidade parcial e acidente de trabalho por incapacidade total prestigiam o princípio da reparação integral da vítima.

Segundo, a reparação *in natura* se encontra dentro do fundamento da responsabilidade civil? Retorno ao *status quo ante*? Se fui caluniado, quero ser retratado. Se fui ofendido e difamado na empresa, quero que a empresa se retrate em um informativo dela ou em um jornal de grande circulação. Isso também é um pouco de retorno ao *status quo ante*, está dentro do paradigma da *restitutio in integrum*, está dentro do paradigma da reparação integral, está dentro de uma interpretação sistematizada da Constituição e cabe tanto no dano material, quanto no dano moral, dependendo do caso concreto.

Vejam esta ementa do Tribunal da 1ª Região: “(...) O pedido de desculpas formulado quanto ao ato ofensivo configura evidente retratação pública, hábil a reparar qualquer mal-entendido e tal retratação impede o acolhimento do pedido de condenação em danos morais porque escusa o erro”. Dependendo do caso concreto, podemos até dizer que uma retratação pode elidir o dano moral, mas nem sempre.

O Dr. Xisto bem lembrou a Súmula nº 37 do STJ, na qual posso acumular dano material e moral. Se o princípio maior é o da reparação integral da vítima, o juiz tem esse poder discricionário de dizer, além da carta de retratação ou além de uma carta de boa referência, mais cinco mil, mais 10 mil, mais 15 mil reais por dano moral. Uma coisa não elide a outra. A preocupação é buscar uma reparação, que, de certa forma, seja a mais plena possível. Esse é o paradigma.

Já em conclusão, porque estamos no final do Congresso e este ninguém mais aguenta... Doença ocupacional. Trago esta ementa aqui para demonstrar alguns casos rápidos do que seria essa prestação *in natura*. Por exemplo: “(...) Custeio de tratamento médico. (...) é pertinente o deferimento (...) porque representa a melhor expressão da obrigação de indenizar, se comparada à condenação de pagar numerário, nem sempre empregado com esse propósito”. Então, aqui está um exemplo: a empresa custear plano médico. Ainda há outro exemplo: a empresa suportar a realização de uma cirurgia plástica reparadora. Em vez de

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

dar o dinheiro, colocar uma circunstância ou um tipo de condenação para que, efetivamente, seja realizada essa cirurgia reparadora.

Uma questão processual para terminarmos: o julgador pode arbitrar prestação *in natura* mesmo que não haja pedido expresso na petição inicial? Vejam, no dano moral, parece-me que sim, porque ele é arbitrado pelo julgador. O art. 475, c, inciso II, do CPC diz que o juiz arbitra um valor. Se o juiz arbitra, ele tem amplos poderes para arbitrar um valor e até diminuir um pouco o valor pecuniário e trocar... Vamos imaginar no dano moral, no qual sabemos que tem um efeito compensatório e um efeito pedagógico. Ele pode dizer: no efeito compensatório do dano moral acidental, fixo em 30 ou 40 mil e no efeito pedagógico condeno a empresa a promover um programa de prevenção de acidentes ou um treinamento. É possível desmembrar. E no dano material? Reparem, e aqui quero finalizar com essa questão processual, o art. 461 do CPC tem um propósito de assegurar a eficácia do resultado da pretensão material de fundo.

O art. 461 do CPC é muito conhecido de nós. Ele diz assim, está ali na tela: “Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento”. Houve um avanço do CPC nesse sentido. É o princípio do resultado ou o princípio da busca da eficácia do provimento.

Só que aqui surgem duas correntes. Há quem sustente que esse princípio só se aplica nas obrigações de fazer e não fazer. Quando se criam, por exemplo, as multas diárias, quando se cria, por exemplo, no § 4º, a possibilidade de impor multa diária independentemente de pedido. Ora, o que é a multa diária? É uma forma de o juiz, numa obrigação de fazer ou não fazer, buscar a eficácia do seu provimento. Mas, aí vem uma pergunta e vem uma questão trazida até à baila por Luiz Guilherme Marinoni, meu amigo de Curitiba: será que esse princípio da eficácia do provimento ou princípio do resultado também não pode se estender aos provimentos que envolvam obrigações de dar? Será que é só para essas obrigações de fazer ou não fazer?

Vejam esta doutrina de Teori Albino Zavascki – parece-me que agora é Ministro do STF –, que diz, ao comentar esse princípio: “(...) Ao se propor ação com o objetivo de obter o cumprimento de obrigação de fazer ou de não fazer há nela embutido, como pedido implícito, o da designação de outras providências que assegurem referido resultado prático, de modo que a compensação pecuniária somente se dará se assim expressamente requerer o autor, ou se ‘impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático correspondente’”. Vejam

II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

o espírito do legislador: conferir ao julgador um poder discricionário de buscar a máxima eficácia do seu provimento.

Surtem, então, duas correntes. A primeira: só posso autorizar o juiz a esse poder discricionário de conceder algo que não foi pedido, como, por exemplo, as multas diárias pela obrigação de não fazer ou obrigação de fazer, como diz textualmente o art. 461. E uma segunda corrente, ainda minoritária, que confere essa busca de eficácia maior também para as obrigações de dar e nesse sentido também autoriza o julgador, mesmo não havendo pedido, mas dentro de uma pretensão de fundo – se ele não foi provocado, seria uma sentença *ultra petita* ou *extra petita* – ele, num poder discricionário, adapta; e ele tem essa liberdade de até trazer uma obrigação de fazer, ainda que ninguém tenha pedido, ninguém tenha especificado, mas que exista, por óbvio, uma pretensão. A pretensão tem de existir. Cabe ao Juiz apenas adaptar, desmembrar ou concretizar com algumas prestações *in natura*.

Quero agradecer a atenção dos senhores. Eram essas as razões que pensei em trazer para essa plateia seleta e quero dizer da minha alegria de estar aqui no Auditório Ministro Arnaldo Süssekind e convidado pelo Sebastião Geraldo de Oliveira. Em minha última obra homenageei dois ilustres juristas que, coincidentemente, foram o Ministro Arnaldo Süssekind e Sebastião Geraldo, e hoje me sinto privilegiado por essa coincidência e estar aqui no Tribunal Superior do Trabalho, na presidência do Ministro Barros Levenhagen, que admiro, na presença do meu amigo Xisto, do Dr. Welington e na presença dos senhores. Muito obrigado.

Doutrina

(DES)CONSTRUINDO DISCURSOS SOBRE A EC Nº 72/2013: CRIANDO JUSTIÇA HISTÓRICA QUE AMPLIA DIREITOS TRABALHISTAS DOMÉSTICOS

Lara Parreira de Faria Borges*

“Já existe, felizmente, em nosso país, uma consciência – em formação, é certo – que vai introduzindo o elemento da dignidade humana em nossa legislação, e para a qual a escravidão, apesar de hereditária, é uma verdadeira mancha de Caim que o Brasil traz na frente. Essa consciência, que está temperando a nossa alma, e há de, por fim, humanizá-la, resulta da mistura de duas correntes diversas: o arrependimento dos descendentes de senhores, e a afinidade de sofrimento dos herdeiros de escravos.”

(Joaquim Nabuco, abril de 1883)

INTRODUÇÃO

Em 2 de abril de 2013, o Congresso Nacional aprovou a Emenda Constitucional nº 72, a qual alterou o parágrafo único do art. 7º, conferindo-lhe a seguinte redação:

“São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.”¹

* *Mestranda em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB).*

1 BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 2013. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: 3 fev. 2014.

DOCTRINA

A antiga redação do parágrafo único do art. 7º restringia os direitos trabalhistas dos empregados domésticos apenas aos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, os quais tratavam respectivamente dos direitos a salário-mínimo, irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença-maternidade e paternidade, aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço e aposentadoria. Não havia a previsão de limite de jornada ou dos intervalos intra e interjornada, tampouco seguro-desemprego, piso salarial, adicional noturno, adicional de hora extra, seguro contra acidentes de trabalho e depósitos de FGTS.

Verifica-se que, concretamente, os empregados domésticos diferenciavam-se dos trabalhadores urbanos e rurais, compondo uma categoria com menos direitos trabalhistas mínimos, em uma condição em que não lhes era apenas conferido um rol mais restrito de direitos, mas alguns direitos sequer eram garantidos, como o limite de jornada.

O presente artigo busca analisar os discursos que circundam a aprovação da Emenda Constitucional nº 72, de 2013, demonstrando a semelhança com relação aos discursos do período abolicionista brasileiro. Assim, pretende-se desconstruir tais discursos, demonstrando que não há uma relação necessária entre o direito posto e a justiça, o que permite que lutas emancipatórias busquem força para transformar e revolucionar o direito vigente.

DESCONSTRUÇÃO: RELAÇÕES ENTRE DIREITO E JUSTIÇA

Em diversas situações, o direito institucionalizado é confundido com a justiça em si, na medida em que a aplicação das leis em sentido lato é vista como uma expressão do justo. Atualmente, a grande valorização da Constituição como instrumento normativo basilar de todo o ordenamento jurídico proporciona a propagação de discursos que partem do texto constitucional como premissa justa para toda formulação de pensamentos jurídicos. Assim, os direitos definidos constitucionalmente tornam-se dogmas inquestionáveis, a partir dos quais se elaboram diversos discursos jurídicos. A aura constitucional esteriliza o debate em torno da política e da justiça dos direitos e deveres estabelecidos na Constituição.

O momento anterior à promulgação da Constituição é visto como lapso temporal fortemente marcado por debates políticos, jogos de interesses, disputas de poder. Entretanto, a partir do momento em que se decide o que será positivado, o político transfigura-se em jurídico, ganha auras de inquestionável e qualidade de justo. Destarte, passa-se a identificar o direito com a justiça,

DOUTRINA

como relação intrínseca necessária, como se, por ser direito posto, a norma ganhasse a qualidade de justa automaticamente. Então, pouco se questiona a respeito da justiça do direito posto.

Ocorre que a Constituição cristaliza decisões políticas que podem ser injustas e que excluem certas pessoas de alguns direitos. Em certa medida, a Constituição atua como reprodutora de uma ordem injusta.

Entre as diversas correntes do pensamento jurídico, o jusnaturalismo apresenta um conjunto de valores naturalmente justos que fundamentam o direito e lhe conferem validade e eficácia². De modo semelhante, o positivismo utiliza-se do normativismo como fundamentação filosófico-política para conferir validade à ordem constitucional instituída³.

Tradicionalmente, busca-se relacionar o direito com a justiça, por meio da ideia de que o direito está fundado na justiça e separado da violência⁴.

Jacques Derrida busca desconstruir essa identidade entre direito e justiça, segundo a qual não existe direito injusto. Faz as seguintes considerações:

“Quando se traduz em francês *to enforce the law* por ‘aplicar a lei’, perde-se aquela alusão direta, literal, à força que vem do interior, lembrando-nos que o direito é sempre uma força autorizada, uma força que se justifica ou que tem aplicação justificada, mesmo que essa justificação possa ser julgada, por outro lado, injusta ou injustificável. Não há direito sem força, Kant o lembrou com o maior vigor.

(...)

(...) Existem, certamente, leis não aplicadas, mas não há lei sem aplicabilidade, e não há aplicabilidade ou *enforceability* da lei sem força, quer essa força seja direta ou não, física ou simbólica, exterior ou interior, brutal ou sutilmente discursiva – ou hermenêutica –, coercitiva ou reguladora, etc.”⁵

Jacques Derrida questiona qual seria a diferença entre a força utilizada para aplicar o direito, a qual se considera justa, e a força traduzida na violência,

2 COSTA, Alexandre Araújo. Direito, desconstrução e justiça: reflexões sobre o texto Força de Lei, de Jacques Derrida. *Revista Virtual de Filosofia Jurídica e Teoria Constitucional*, v. 1, p. 1, 2007. Disponível em: <www.direitopublico.com.br/revista_VIRTU.asp>. Acesso em: 1º fev. 2014.

3 *Idem, ibidem.*

4 *Idem, ibidem.*

5 DERRIDA, Jacques. *Força de lei: o fundamento místico da autoridade*. Tradução: Leyla Perrone-Moisés. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010. p. 7-9.

que se considera injusta⁶. Entende que não é possível falar diretamente o que é justiça sem que se esteja traindo a própria justiça⁷. Para Jacques Derrida, “se a justiça não é necessariamente o direito ou a lei, ela só pode tornar-se justiça, por direito ou em direito, quando detém a força, ou antes, quando recorre à força desde seu primeiro instante”⁸.

Montaigne faz uma distinção entre direito e justiça, mostrando que as leis não são justas em si, mas em razão de sua autoridade⁹. Assim, “a autoridade das leis repousa apenas no crédito que lhes concedemos”, nisso consiste seu fundamento¹⁰.

Pascal, por sua vez, toma a força como um predicado essencial da justiça, de modo a afirmar que a razão do mais forte é sempre melhor¹¹. Jacques Derrida destila as posições de Pascal e Montaigne para produzir as premissas de uma filosofia crítica moderna que questiona as “superestruturas do direito que ocultam e refletem, ao mesmo tempo, os interesses econômicos e políticos das forças dominantes da sociedade”¹².

Ao tratar da autoridade mística do direito e da violência do ato fundador, Jacques Derrida afirma que a origem da autoridade, da instauração da lei baseia-se em uma violência sem fundamento, na medida em que as leis em seu momento de fundação não são legais, tampouco ilegais¹³. Essa característica do ato fundacional permite a desconstrução do direito, uma vez em suas camadas textuais permitem reinterpretações e transformações, diferentemente da justiça que não é desconstruível, mas permite a desconstrução¹⁴.

A decisão da Constituinte originária em 1988, ao restringir os direitos trabalhistas garantidos aos empregados domésticos no parágrafo único do art. 7º, instaurou uma forma de violência, excluindo uma parcela dos trabalhadores da garantia de um rol de direitos trabalhistas fundamentais. No momento da decisão sobre quais grupos de trabalhadores teriam ou não garantidos tais e quais direitos, não se pode dizer que havia propriamente ilegalidade, tendo em vista o caráter irrestrito e incondicionado do poder constituinte originário,

6 *Idem*, p. 9.

7 *Idem*, p. 17.

8 *Idem*, *ibidem*.

9 MONTAIGNE apud DERRIDA, Jacques. *Força de lei: o fundamento místico da autoridade*. Tradução: Leyla Perrone-Moisés. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010. p. 21.

10 DERRIDA, Jacques. *Força de lei: o fundamento místico da autoridade*. Op. cit., p. 21.

11 *Idem*, p. 22-23.

12 *Idem*, p. 23.

13 *Idem*, p. 26.

14 *Idem*, p. 26-27.

que lhe permite estar isento de qualquer vinculação ou controle de legalidade. Entretanto, a positivação do texto constitucional de 1988 não torna a exclusão dos trabalhadores domésticos de alguns direitos trabalhistas assegurados pelo art. 7º uma exclusão justa. O direito posto não se confunde com a justiça.

Em suas elaborações sobre a desconstrução, Jacques Derrida distingue justiça de direito:

“(…) Cada vez que as coisas acontecem ou acontecem de modo adequado, cada vez que se aplica tranquilamente uma boa regra a um caso particular, a um exemplo corretamente subsumido, segundo um juízo determinante, o direito é respeitado, mas não podemos ter certeza de que a justiça o foi.

O direito não é a justiça. O direito é o elemento do cálculo, é justo que haja um direito, mas a justiça é incalculável, ela exige que se calcule o incalculável; e as experiências aporéticas são experiências tão improváveis quanto necessárias da justiça, isto é, momentos em que a decisão entre o justo e o injusto nunca é garantida por uma regra.”¹⁵

Jacques Derrida compreende a experiência da justiça como algo impossível¹⁶. O autor trata da responsabilidade diante da memória e da história com o trabalho de desconstrução que exige a justiça infinita¹⁷. Destaca que a justiça endereça-se para as singularidades, mesmo tendo uma pretensão universal¹⁸. Essa desconstrução permite que se mantenha vivo “um questionamento sobre a origem, os fundamentos e os limites de nosso aparelho conceitual, teórico ou normativo em torno da justiça”, evitando-se uma neutralidade diante do conceito de justiça¹⁹. A desconstrução do que é transmitido por herança pela história permite um apelo por um acréscimo de responsabilidade²⁰. Quando há uma suspensão do crédito que se conferia a um axioma, surge um momento de angústia que abre espaço para transformações e revoluções jurídico-políticas²¹.

A distinção entre direito e justiça não é evidente e clara, pois o direito busca seu fundamento na própria justiça, a justiça exige atuar em um direito que tenha aplicação e nesse contexto atua a desconstrução²².

15 *Idem*, p. 30.

16 *Idem, ibidem*.

17 *Idem*, p. 37.

18 *Idem, ibidem*.

19 *Idem, ibidem*.

20 *Idem*, p. 38.

21 *Idem*, p. 38-39.

22 *Idem*, p. 42-43.

Adotando tais premissas da desconstrução proposta por Jacques Derrida, o presente artigo busca analisar a historicidade dos discursos em torno da ampliação de direitos trabalhistas tanto à época do abolicionismo da escravidão, bem como atualmente os discursos em torno da aprovação da Emenda Constitucional nº 72, de 2013.

Verifica-se que, no momento de deliberação e aprovação da EC nº 72/2013, houve uma suspensão do crédito que se conferia ao parágrafo único do art. 7º da Constituição, gerando uma situação de angústia que abriu espaço para uma transformação no rol de direitos trabalhistas inicialmente conferidos aos empregados domésticos.

A LEI ÁUREA E A EC Nº 72/2013: DISCURSOS

O Brasil colônia, e depois em sua versão imperial, teve como pensamento predominante a valorização dos trabalhos do espírito, que ocupam a inteligência, em detrimento dos trabalhos manuais, que exigem maior força física²³. De maneira crítica, Sérgio Buarque de Holanda relata que o economista Silva Lisboa, em 1819, divulgou ideias baseadas em passagens de Adam Smith, defendendo que a riqueza e a prosperidade de uma nação advinham mais da quantidade de inteligência, se comparada à quantidade de trabalho²⁴. Sérgio Buarque de Holanda faz grande crítica ao economista, qualificando sua conclusão pela inteligência como produto de uma tradução malfeita dos escritos de Smith ou mesmo da parcialidade de seu intérprete²⁵.

Sérgio Buarque de Holanda tece a seguinte crítica:

“Ao economista baiano deveria parecer inconcebível que a tão celebrada ‘inteligência’ dos seus compatriotas não pudesse operar prodígios no acréscimo dos bens materiais que costumam fazer a riqueza e a prosperidade das nações. Essa, em resumo, a ideia que, julgando corrigir ou rematar o pensamento do mestre escocês, expõe em seu livro. Não lhe ocorre um só momento que a qualidade particular dessa tão admirada ‘inteligência’ é ser simplesmente decorativa, de que ela existe em função do próprio contraste com o trabalho físico, por conseguinte não pode supri-lo ou completá-lo finalmente, que corresponde, numa sociedade de coloração aristocrática e personalista, à necessidade que

23 HOLANDA, Sérgio Buarque de. *Raízes do Brasil. Coleção Documentos Brasileiros*, n. 1, 6. ed., Rio de Janeiro, José Olympio, 1971, p. 51.

24 *Idem, ibidem*.

25 *Idem, ibidem*.

sente cada indivíduo de se distinguir dos seus semelhantes por alguma virtude aparentemente congênita e intransferível, semelhante por esse lado à nobreza de sangue.”²⁶

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, veio quebrar essa tradicional separação hierárquica entre trabalhos manuais e trabalhos intelectuais, estabelecendo que não pode haver distinção entre as diversas formas de trabalho, almejando garantir igualdade às diversas espécies de trabalhadores. O que se verificava com o parágrafo único do art. 7º, antes da Emenda Constitucional nº 72, era exatamente uma postura arraigada a essa filosofia colonial, que remonta à Grécia Antiga, ao valorizar o trabalho intelectual e certas formas de trabalho com uso de força física, em detrimento das atividades manuais domésticas.

No Brasil, com o movimento abolicionista e o desenvolvimento dos centros urbanos, observou-se que a mentalidade do patriarcado rural tornou-se comum a todos os tipos de classe, como um ideal de conduta²⁷.

Por inexistir uma burguesia urbana independente, o Brasil, desde a era colonial até períodos posteriores da república, viveu apoiado no trabalho servil, vislumbrando nos governantes e representantes políticos os pais da população restante, em uma clara mistura em que o privado se sobrepunha ao público²⁸.

Sérgio Buarque de Holanda explica que um dos principais argumentos contra a Lei Eusébio de Queiroz (que extinguiu o tráfico negreiro com base em modelos de documentos ingleses), por parte daqueles que defendiam a manutenção do *status quo*, era o de que, “em país novo e mal povoado como o Brasil, a importação de negros, por mais algum tempo, seria, na pior hipótese, um mal inevitável, em todo o caso diminuto, se comparado à miséria geral que a carência de mão de obra poderia produzir”²⁹.

Emília Viotti da Costa faz a seguinte análise sobre a predominância do trabalho escravo no Brasil no período que segue nossa independência de Portugal:

“Toda uma mentalidade senhorial e escravista se forjara durante os séculos de economia colonial, o recurso ao trabalho livre não parecia necessário quando o escravo provava até então sua eficácia. Nenhum motivo parecia existir para que se rompesse essa tradição. *Nem mesmo o da incongruência que existia no fato de uma nação, que se tornava politicamente independente e inseria em sua carta constitucional a*

26 *Idem*, p. 52.

27 *Idem*, p. 55.

28 *Idem*, p. 55-57.

29 *Idem*, p. 43.

DOCTRINA

*afirmação de que todos eram iguais perante a lei, conservar o sistema escravista. Essa contradição que a um espírito lúcido e não vinculado à visão deformada do escravismo teria necessariamente que aparecer como um paradoxo, uma contradição insustentável preocupava a muitos poucos nessa época. Em 1822, a sociedade não havia ainda amadurecido para a compreensão desse contrassenso. Raros foram aqueles que, como José Bonifácio, sentiram-se pouco à vontade diante de uma Constituição que igualava todos perante a lei e revestia-se de fórmulas liberais copiadas de Constituições europeias, principalmente a francesa, no que se refere às garantias dos direitos do homem e do cidadão, ao mesmo tempo que permitia a persistência do regime servil, com todo seu quadro herdado do Brasil colonial.*³⁰ (Grifos acrescentados)

Por essa análise de Emília Viotti da Costa, observa-se que a própria ordem jurídica brasileira à época da independência era capaz de conservar injustiças, incoerências e incongruências.

No período entre a Lei Eusébio de Queiroz e a Lei Áurea, o Brasil passou por transformações profundas em meio a um conflito com forças extremamente retrógradas que tentavam a todo custo restabelecer o antigo equilíbrio que a escravidão proporcionava³¹.

“Enquanto perdurassem inatos e, apesar de tudo, poderosos os padrões econômicos e sociais herdados da era colonial e expressos principalmente na grande lavoura servida pelo braço escravo, as transformações mais ousadas teriam de ser superficiais e artificiosas.”³²

A resistência ao fim da escravidão estava ligada a uma mentalidade senhorial que não admitia ouvir pretensões vindas dos trabalhadores, por considerar que estes eram inferiores e que aceitar suas condições seria uma inversão da ordem natural para o senhor³³.

Joaquim Nabuco, ao tratar da situação legal dos escravos, resumiu-a nas seguintes palavras: “a Constituição não se ocupou deles”³⁴. Ao omitir-se em relação aos escravos, a Constituição não regulou sua situação, permitindo qualquer forma de prática ou tratamento perpetrado pelo senhor e infligido ao escravo³⁵.

30 COSTA, Emília Viotti da. *Da senzala à colônia*. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1966. p. 26.

31 HOLANDA, Sérgio Buarque de. *Raízes do Brasil*. Op. cit., p. 46.

32 *Idem, ibidem*.

33 COSTA, Emília Viotti da. *Da senzala à colônia*. Op. cit., p. 28.

34 NABUCO, Joaquim. *O abolicionismo: conferências e discursos abolicionistas*. São Paulo: Instituto Progresso, 1883. p. 106.

35 *Idem*, p. 108.

Joaquim Nabuco, à época, fez a seguinte declaração: “a verdade é que ofende a susceptibilidade nacional o confessar que somos – e não o sermos – um país de escravos, e por isso não se tem tratado de regular a condição destes”³⁶. Os escravos eram regidos essencialmente por leis de exceção ao regime posto³⁷.

De modo semelhante, o parágrafo único do art. 7º da Constituição, antes da EC nº 72/2013, excetuava os empregados domésticos do completo rol direitos trabalhistas garantidos aos empregados urbanos e rurais.

Os defensores da escravidão declaravam que esta era tão branda e suave que era mais benéfica para o próprio escravo do que para o senhor, de forma a criar a imagem de que “os escravos, se fossem consultados, prefeririam o cativeiro à liberdade”³⁸. Esse argumento é bastante semelhante aos discursos atuais contra a EC nº 72, de 2013 (como se verá adiante), quando afirmam que não há sinal de desconforto por parte dos empregados domésticos quanto à limitação de seus direitos, bem como a proposição de que muitos empregados domésticos são tratados como membros da família.

Joaquim Nabuco criticou duramente esse tipo de discurso, argumentando que “os jornais e os artigos não são escritos por escravos, nem por pessoas que se hajam mentalmente colocado, por um segundo, na posição deles”³⁹. Ressaltando a importância de leis que abolissem definitivamente a escravidão, o abolicionista produziu o seguinte discurso:

“O que as vítimas da escravidão ignoram é que semelhantes compromissos tomados por esses personagens são formulados de modo a nunca serem exigíveis, e que não são tomados senão porque é preciso, ao mesmo tempo, manter o escravo em cativeiro para não alienar o senhor, e representá-lo como a ponto de ficar livre para encobrir a vergonha do país. *A palavra de rei podia valer no regímen absoluto – não valia sempre como adiante se verá –, mas no constitucional é a máscara antiga em que os atores se substituíam no prosclênio.* A ‘honra dos brancos’ é a superstição de uma raça atrasada no seu desenvolvimento mental, que adora a cor pela força que esta ostenta e lhe empresta virtudes que ela por si só não tem.”⁴⁰ (Grifos acrescidos)

36 *Idem, ibidem.*

37 *Idem, p. 113.*

38 *Idem, p. 106.*

39 *Idem, ibidem.*

40 *Idem, p. 41.*

DOCTRINA

A Constituinte dirigida por José Bonifácio tinha um viés associado à emancipação lenta dos negros, diversa da Constituição do Império⁴¹. José Bonifácio Andrada redigiu um projeto de lei sobre os escravos para ser votado pela Constituinte⁴². Joaquim Nabuco considerava o projeto insuficiente para suas pretensões humanistas, apesar de registrar que apresentava alguns lampejos de progresso humanitário⁴³. Entre os artigos do projeto de lei de José Bonifácio, o artigo 6 dispunha sobre uma alforria parcelada na forma de folgas semanais, nos seguintes termos:

“Artigo 6. Mas se o escravo, ou alguém por ele, não puder pagar todo o preço por inteiro, logo que apresentar a sexta parte dele, será o senhor obrigado a recebe-la, e lhe dará um dia livre na semana, e assim à proporção mais dias quando for recebendo as outras sextas partes até o valor total.”⁴⁴

Joaquim Nabuco relata que, desde a Lei de 28 de setembro de 1871, “o governo brasileiro tratou de fazer acreditar ao mundo que a escravidão havia acabado no Brasil”⁴⁵. Assim, o país vendia a imagem de que os escravos estavam sendo gradualmente libertos, uma vez que os filhos das escravas nasciam livres, porém escondiam as estatísticas do elevado número de mortes, os crimes contra escravos, a caçada de negros fugidos⁴⁶.

Após a Lei de 28 de setembro de 1871, não houve grande mudança na vida dos escravos, senão na vida daqueles que conseguiram alforriar-se⁴⁷. Os próprios jornais refletiam a ausência de transformação, uma vez que permaneciam neles os anúncios sobre escravos⁴⁸.

Por apresentar uma posição política que vislumbrava a modificação da ordem posta, subtraindo um “direito de propriedade” dos donos de escravos, o abolicionismo era visto como subversivo pelos demais partidos políticos, que, apesar de proporem mudanças, mantinham a ordem da propriedade.

“Supondo que a República seja a forma natural da democracia, ainda assim, o dever de elevar os escravos a homens precede a toda arquitetura democrática. O Abolicionismo num país de escravos é para

41 *Idem*, p. 47.

42 *Idem*, p. 48.

43 *Idem, ibidem*.

44 *Idem*, p. 49.

45 *Idem*, p. 102.

46 *Idem, ibidem*.

47 *Idem*, p. 104.

48 *Idem*, p. 106.

o Republicano de razão a República oportunista, a que pede o que pode conseguir e o que mais precisa, e não se esteriliza em querer antecipar uma ordem de coisas da qual o país só pode tirar benefícios reais quando nele não houver mais senhores. (...) Conservadores constitucionais; Liberais, que se indignam contra o governo pessoal; Republicanos, que consideram degradante o governo monárquico da Inglaterra e da Bélgica; exercitando dentro das porteiras das suas fazendas, sobre centenas de entes rebaixados da dignidade de pessoa, poder maior que o de um chefe africano nos seus domínios, sem nenhuma lei escrita que o regule, nenhuma opinião que o fiscalize, discricionário, suspeito, irresponsável: que mais é preciso para qualificar, segundo uma frase conhecida, essa audácia com que os nossos partidos assumem os grandes nomes que usam de estelionato político? *É por isso que o Abolicionismo desagrega dessas organizações os que as procuram por causa daqueles nomes históricos, segundo as suas convicções individuais. Todos os três partidos baseiam as suas aspirações políticas sobre um estado social cujo nivelamento não os afeta; o Abolicionismo, pelo contrário, começa pelo princípio, e, antes de discutir qual o melhor modo para um povo livre de governar-se a si mesmo – é essa a questão que divide os outros –, trata de tornar livre a esse povo, aterrando o imenso abismo que separa as duas castas sociais em que ele se extrema.*⁴⁹ (Grifos acrescentados)

Assim como as propostas dos demais partidos à época de Joaquim Nabuco, o direito busca autoconservar-se. Para tanto, o direito exclui formas de violência individual que o ameacem⁵⁰. Assim, o direito busca monopolizar a violência como forma de se preservar e não necessariamente para proteger fins justos e legais⁵¹.

O Estado não suporta bem a passagem do limite entre a violência que permite que os particulares exerçam e a mudança da ordem atual por conta desse exercício⁵². A violência, mesmo fazendo parte da ordem do direito, ameaça o direito posto, por isso “o Estado teme a violência fundadora, isto é, capaz de justificar, de legitimar (*begründen*) ou de transformar as relações de direito (*Rechtsverhältnisse*) e, portanto, de se apresentar como tendo um direito ao direito”⁵³.

49 *Idem*, p. 12 e 13.

50 DERRIDA, Jacques. *Força de lei: o fundamento místico da autoridade*. Op. cit., p. 77.

51 *Idem*, p. 78.

52 *Idem*, p. 80.

53 *Idem*, p. 81-82.

Isso explica o fato de a proposta abolicionista ter sido considerada pelos conservadores como subversiva e antinatural, conforme exposto anteriormente.

A ordem instauradora de um Estado sempre advém de uma situação de violência que inaugura um novo direito, ao mesmo tempo em que suspende o direito estabelecido para fundar o novo⁵⁴. O momento de transição é um espectro vazio, no qual há um não direito, ocorre uma suspensão da ordem anterior para a instauração de uma nova ordem que não se prende a pressupostos⁵⁵. Após o momento de fundação, a ordem e a lei ganham modelos interpretativos que retroagem à sua fundação para obterem uma autolegitimação⁵⁶. Toda leitura do direito permite uma interpretação contestativa da ordem estabelecida⁵⁷.

Jacques Derrida apresenta a violência da instauração do direito como uma violência que promove também sua própria autoconservação e não pode romper com a ordem posta⁵⁸.

“(…) É próprio da estrutura da violência fundadora solicitar sua própria repetição e fundar o que deve ser conservado, conservável, destinado à herança e à tradição, à partilha. Uma fundação é uma promessa. Todo estabelecimento (*Setzung*) permite e promete, instala-se pondo e prometendo. E, mesmo que, de fato, uma promessa não seja mantida, a iterabilidade inscreve a promessa de salvaguarda no instante mais irruptivo a fundação. Ela inscreve, assim, a possibilidade da repetição no coração do originário. Melhor, ou pior, ela está inscrita nessa lei de iterabilidade, mantém-se sob sua lei ou diante de sua lei. Consequentemente, não há fundação pura ou instauração pura do direito, portanto pura violência fundadora, assim como não há violência puramente conservadora. A instauração é iterabilidade, apelo à repetição autoconservadora. A conservação, por sua vez, é ainda refundadora para poder conservar o que pretende fundar.”⁵⁹

O direito fundador, ao se estabelecer, retira do sujeito individual todo direito à violência, tomando para si o monopólio desta como meio para se autoconservar; assim, o direito utiliza-se da violência para se fundar e para se autoconservar⁶⁰. A violência fundadora não se prende, tampouco se justifica, por

54 *Idem*, p. 83-84.

55 *Idem*, p. 84.

56 *Idem*, p. 85-86.

57 *Idem*, p. 87.

58 *Idem*, p. 89.

59 *Idem*, p. 89-90.

60 *Idem*, p. 92-93.

nenhuma legalidade preexistente, não reconhece o direito vigente no momento em que funda outra ordem de direito⁶¹.

O direito, ao se valer da violência, justifica seu uso como defesa da humanidade de cada pessoa; assim, para se criticar tal violência, é preciso criticar o próprio direito posto, bem como o uso das leis⁶².

À época da escravidão no Brasil, a propriedade de escravos ganhava fôlego e fundamento jurídico tanto na Constituição quanto na legislação infra-constitucional, ou seja, no direito posto.

A crítica ao direito posto era fomentada pelos abolicionistas com fins de alcançar uma transformação no conceito de liberdade para os escravos que só seria real quando os negros pudessem concretamente ser livres do título de propriedade de seus senhores. Adotando essas premissas, Joaquim Nabuco teceu o seguinte discurso:

“A vitória abolicionista será fato consumado no coração e na simpatia da grande maioria do país: mas enquanto essa vitória não se traduzir pela *liberdade, não afiançada por palavras, mas lavrada em lei, não provada por sofistas mercenários, mas sentida pelo próprio escravo, semelhante triunfo sem resultados práticos, sem a reparação esperada pelas vítimas da escravidão, não passará de um choque da consciência humana em um organismo paralisado* – que já consegue agitar-se, mas ainda não caminhar.”⁶³ (Grifos acrescidos)

Com a aprovação da Emenda Constitucional nº 72, em 2013, muitos a classificaram como a “Lei Áurea do Século XXI”⁶⁴. Outros tantos teceram discursos bastante semelhantes aos dos que pleiteavam a manutenção da escravatura.

Dentre os discursos contrários aos novos direitos trabalhistas garantidos pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013, um dos argumentos mais recorrentes está na afirmação de que a ampliação do rol de direitos dos domésticos acarretará a destruição econômico-financeira das famílias de classe média, que tanto contribuem para a economia brasileira e precisam se valer de trabalhadores domésticos para atuar no mercado de trabalho. Acompanhando o discurso da

61 *Idem*, p. 94.

62 *Idem*, p. 95-96.

63 NABUCO, Joaquim. *O abolicionismo*: conferências e discursos abolicionistas. Op. cit., p. 39.

64 SENADO FEDERAL. *PEC das Domésticas é vista como Lei Áurea moderna*. Disponível em: <<http://senado.jusbrasil.com.br/noticias/100392627/pec-das-domesticas-e-vista-como-lei-aurea-moderna>>. Acesso em: 20 jan. 2014.

DOCTRINA

ruína da classe média, os militantes que são contrários à EC nº 72/2013 bradam que haverá também um aumento do nível de desemprego entre os empregados domésticos.

José Pastore argumenta que “a inclusão dos novos direitos significará novas despesas para as famílias de classe média para as quais as empregadas domésticas constituem um apoio essencial”⁶⁵. Ainda aduz que os próprios trabalhadores domésticos sofrerão com esse acréscimo de despesas para seus empregadores⁶⁶.

Fernando Borges Vieira defende ser justa a equiparação de direitos entre empregados domésticos e empregados urbanos e rurais; entretanto, argumenta que não considera justo a equiparação de uma família a uma empresa na condição de empregadoras⁶⁷.

“Em nossa opinião, é a negociação entre empregados domésticos e empregadores de sorte a viabilizar a manutenção dos postos de trabalho e a menor oneração às famílias. Se não houver negociação, infelizmente, vislumbramos o início de demissões, muitas demissões.”⁶⁸

Clarisse Dinelly, advogando contra a Emenda Constitucional nº 72, de 2013, faz os seguintes apontamentos:

“Um dos grandes problemas dessa mudança é a diminuição de emprego e, conseqüentemente, o aumento do desemprego, uma vez que uma quantidade mínima de pessoas terá condições de manter um empregado doméstico em sua residência.

Dados mundiais apontam que, hoje, são mais de 100 milhões de pessoas no mundo atuando nessa ocupação, sendo sete milhões só no Brasil. Certamente, com essa mudança, esse número será reduzido abruptamente e aumentará o desemprego da classe. Além do mais, existe uma diferença muito grande entre uma empresa, que possui finalidade eminentemente lucrativa, e uma entidade familiar, que não visa à obtenção de lucro algum com o trabalho prestado pela doméstica. Como acarretar tamanho ônus às entidades familiares?”⁶⁹

65 PASTORE, José. A convenção da OIT sobre as domésticas. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1.382, 2011, p. 10.

66 *Idem, ibidem*.

67 VIEIRA, Fernando Borges. A PEC das empregadas domésticas e a oneração do orçamento familiar. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 30, n. 1.472, abr. 2013, p. 9.

68 *Idem, ibidem*.

69 DINELLY, Clarisse. Domésticas em alerta. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 30, n. 1.471, abr. 2013, p. 7.

DOCTRINA

A grande questão que se coloca a defensores da linha dos autores acima citados é se apenas os empregadores possuem família, ou se os próprios empregados domésticos também não pertencem ou possuem uma família, a qual necessita de sustento. Indaga-se se a polaridade famílias *versus* empregados domésticos não seria uma simplificação, uma vez que os empregados domésticos também são trabalhadores, assim como seus empregadores, e possuem família e onerações a encarar.

Autores como José Pastore definem a aprovação da Emenda Constitucional nº 72 como um “impensado ato”⁷⁰. José Pastore defende a ideia de que “milhões de eleitores que não podem prescindir dos serviços de uma babá ou de um cuidador de idoso” juntamente com as empregadas que serão demitidas após a Emenda Constitucional não apoiarão nas próximas eleições os parlamentares que votaram a favor da emenda⁷¹. Ainda faz o seguinte prognóstico:

“(...) em médio prazo, vai sobrar empregada doméstica, porque muitos empregadores não terão condições de cumprir a nova lei. (...) na empresa, quando há um aumento de custo, o empresário o repassa ao preço ou o retira do lucro. O empregador doméstico não tem como fazer isso, porque geralmente é empregado e vive de salário, que não é elástico.

(...)

Será que aumentando os direitos e criando tanta insegurança, elas vão ser protegidas? Pensamos que não. Muitas serão forçadas a trabalhar como diaristas, sem registro em carteira.”⁷²

Nessa mesma linha, Dárcio Guimarães de Andrade ainda define os direitos garantidos aos empregados domésticos pela EC nº 72/2013 como “dádivas”, concluindo que a emenda “não constitui conquista, mas prejuízo acentuado”⁷³. No ápice de sua argumentação contra a referida emenda, tece as seguintes palavras:

“Uma PEC, dentro de sadios princípios, não pode cuidar só dos interesses de uma categoria, em detrimento da outra, daí que a Justiça do Trabalho ficará mais ainda lotada de ações. (...) *A doméstica não pode ter memória curta, esquecida do que recebeu da patroa, cujo relacionamento pode ter sido de mãe e filha, totalmente diferente do empresário com seu*

70 PASTORE, José. Domésticas: o que faltou dizer. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 30, n. 1.475, abr. 2013, p. 12.

71 *Idem, ibidem.*

72 *Idem, ibidem.*

73 ANDRADE, Dárcio Guimarães de. PEC das Domésticas: terror das patroas. E agora? *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 30, n. 1.483, jun. 2013, p. 6.

*empregado dentro do frio ambiente empresarial. Nunca dantes neste país se viu tamanha perseguição à classe média, dos servidores dos três Poderes, dos professores, comerciários, porque tiveram seu direito de contratar domésticas totalmente cerceado, de maneira inopinada, sem se defender e com aumentos exagerados. Estes parlamentares jamais pensaram em tão nefasta PEC, com incomensuráveis consequências, Certamente vibram com o desemprego das domésticas, provocando o caos social.*⁷⁴ (Grifos acrescidos)

Jorge Luiz Souto Maior também compara os argumentos produzidos à época da abolição com os atuais discursos contrários à EC nº 72/2013. Os antibolicionistas defendiam que o sentimento de filantropia não poderia ser usado para arruinar as próprias famílias e destruir o Estado brasileiro, acusando a Lei do Ventre Livre de ter inspiração comunista⁷⁵. Era recorrente o argumento de que a relação entre o senhor e o escravo era tão suave e agradável que se assemelhava a uma relação parental⁷⁶. Defendiam que a abolição levaria a economia nacional à falência, destruindo a noção de propriedade⁷⁷. Com a aprovação da EC nº 72, de 2013, surgem argumentos e discursos muito semelhantes àqueles, iniciando-se pela derrocada da classe média, seguida pelos prejuízos aos próprios trabalhadores domésticos⁷⁸. Assim, reproduz-se o mesmo discurso escravagista de outrora⁷⁹.

Ada Pellegrini Grinover e José Pastore defendem que, pela flexibilidade do trabalho das empregadas domésticas, que imprime condições peculiares de labor, o ordenamento jurídico deve considerar tais especificidades para que os iguais sejam tratados com igualdade e os desiguais com desigualdade e, assim, atinja-se a isonomia⁸⁰. Aduzem que a aprovação da Emenda Constitucional nº 72 contrariou a própria Constituição ao abandonar o princípio da isonomia⁸¹. Argumentam que “o constituinte de 1988 respeitou as referidas distinções ao estabelecer direitos diferenciados para essa categoria”⁸².

Questiona-se se aquilo que Grinover e Pastore definem como “direitos diferenciados” não seria apenas a manutenção de uma ordem já posta de herança

74 *Idem, ibidem.*

75 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. De “pessoa da família” a “diarista”: domésticas: a luta continua! *Consulex: Revista Jurídica*, v. 17, n. 391, maio 2013, p. 44.

76 *Idem, ibidem.*

77 *Idem, ibidem.*

78 *Idem, ibidem.*

79 *Idem, ibidem.*

80 GRINOVER, Ada Pellegrini; PASTORE, José; PASTORE, José Eduardo G. Domésticas: inconsistências jurídicas. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 30, n. 1.478, maio 2013, p. 12.

81 *Idem, ibidem.*

82 *Idem, ibidem.*

DOCTRINA

escravocrata, por meio da qual se conferem menos direitos a uma categoria, uma vez que, a exemplo da limitação de jornada, o constituinte originário não estabeleceu um limite maior para os domésticos, mas uma jornada sem limites, ou seja, a ausência de direito a uma jornada regulada. Assim, a “flexibilidade” vislumbrada no trabalho doméstico serviu para a não concessão de direitos.

Há também os defensores de medidas de transição para a “adequada” implementação dos novos direitos trabalhistas aos empregados domésticos, bastante semelhante à legislação parcelada que promoveu o abolicionismo, primeiramente proibindo o tráfico de escravos e libertando os negros traficados ilegalmente, subsequentemente libertando os novos nascidos de escravos e os sexagenários, para, por fim, promulgar-se a Lei Áurea.

Após apresentar o conceito neoliberal de redução de barreiras econômicas e defesa do trabalho regido pelas leis do mercado, Renato Ladeia argumenta que o trabalhador doméstico não pode ser comparado a outras categorias profissionais, uma vez que não produz mais-valia para as famílias empregadoras⁸³. Aduz que “os supostos vilões para os congressistas são as famílias de classe média, nas quais as mulheres precisam trabalhar para ajudar a pagar as contas, cada vez mais altas”⁸⁴.

Nesse ponto, verifica-se a contradição no argumento do próprio autor, uma vez que a mais-valia gerada pelos trabalhadores domésticos é justamente a possibilidade de permitir aos membros da família empregarem seu tempo e esforço em atividades mais rentáveis que o cuidado da casa ou dos filhos. Assim, há um benefício rentável e lucrativo para o empregador doméstico em virtude do trabalho do empregado doméstico.

Renato Ladeia sugere que as famílias possam descontar no imposto de renda os valores recolhidos em benefício do empregado doméstico, como forma de equilibrar as finanças familiares⁸⁵.

Nessa mesma linha, Fernando de Holanda Barbosa Filho argumenta que “esses mecanismos acarretam custos, que desestimulam a contratação, mas que não se traduzem em benefícios para os trabalhadores”⁸⁶. Propõe que houvesse um período de transição para a implementação das mudanças advindas com a Emenda Constitucional nº 72/2013, como método para a progressiva adaptação dos contratos de emprego doméstico às novas regras, sob pena de a elevação

83 LADEIA, Renato. A PEC das Domésticas e seu impacto social. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 30, n. 1.476, maio 2013, p. 16.

84 *Idem, ibidem.*

85 *Idem, ibidem.*

86 BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. Mudanças domésticas. *Conjuntura Econômica*, v. 67, n. 4, abr. 2013, p. 49.

de custos abrupta incrementar a informalidade e não permitir a efetividade dos direitos incluídos na Constituição⁸⁷.

Em contraposição ao argumento de que os novos direitos concedidos aos empregados domésticos são benefícios e, por isso, devem ser abatidos dos impostos pagos por seus empregadores, Jorge Luiz Souto Maior tece a seguinte reflexão:

“(…) Concretamente, o custo adicional para o empregador doméstico será, após definição legal, referente ao FGTS (8% sobre a remuneração) e à contribuição adicional do Seguro Social contra Acidentes de Trabalho (1%). O salário-família (fixado para os trabalhadores em geral nos valores de R\$ 33,16, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para o trabalhador que receber até R\$ 646,55, e de R\$ 23,36, nas mesmas condições, para o salário que se situe entre R\$ 646,56 a R\$ 971,78), embora pago pelo empregador, é descontado do valor devido à Previdência Social. E os direitos à limitação da jornada de trabalho e aos períodos de descanso só gerarão custo se não forem respeitados os limites legais, que possuem, ademais, a relevância de direitos fundamentais.

A respeito, vale destacar que a eficácia dos direitos trabalhistas reconhecidos aos empregados domésticos não pode estar vinculada sequer à concessão de benefícios especiais de natureza tributária aos empregadores, uma vez que tal iniciativa interfere negativamente na formação da consciência em torno da consagração do efetivo direito à igualdade, sendo que os direitos trabalhistas consequentes estão integrados à noção de eficácia horizontal dos direitos fundamentais, não se os podendo conceber, portanto, como favores, em nenhuma dimensão.”⁸⁸

O argumento de que os empregadores domésticos devem ter as verbas trabalhistas e os reflexos abatidos de seus impostos como prêmio pela concessão de novos direitos pela EC nº 72/2013 mostra-se bastante próximo do discurso dos senhores de escravos que pleiteavam uma indenização por parte do Estado para que libertassem seus escravos.

Fernando de Holanda Barbosa Filho argumenta que “o governo deve lembrar que a elevada informalidade é fruto de uma legislação bastante rígida e, por isso, onerosa ao empregador”⁸⁹.

87 *Idem, ibidem.*

88 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. De “pessoa da família” a “diarista”: domésticas: a luta continua! *Consulex: Revista Jurídica*, v. 17, n. 391, maio 2013, p. 47 e 48.

89 BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. Mudanças domésticas. *Conjuntura econômica*, v. 67, n. 4, abr. 2013, p. 49.

As questões que surgem em indagação a esse argumento são se a ausência de direitos trabalhistas mínimos fomentaria melhores condições de trabalho e se a ausência de regulação do mercado, no que se refere ao trabalho, garantiria patamares mais elevados de benefícios ao trabalhador. Provavelmente, as respostas são negativas, uma vez que, sem limitação de jornada, o trabalhador poderia ser exigido a prestar serviços 24 horas por dia, uma vez que não haveria nada no ordenamento que impedisse o empregador de assim o fazer.

Por fim, Fernando de Holanda Barbosa Filho apresenta o argumento de que a incerteza das novas regras desestimula novas contratações “sem que daí resulte qualquer benefício para os trabalhadores domésticos”⁹⁰.

O argumento de que os novos direitos conferidos aos empregados domésticos irão fomentar o desemprego acaba por criar um discurso de “proteção que desprotege”⁹¹.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho advertem que o legislador brasileiro, em diversos momentos, teve a oportunidade de igualar os direitos dos trabalhadores domésticos aos direitos dos demais empregados urbanos e rurais, como com a edição da CLT em 1943, com o Estatuto do Trabalhador Doméstico em 1973, e com a Constituição de 1988. Entretanto, essa equiparação somente ocorreu em 2013, com a edição da Emenda Constitucional nº 72⁹².

Gustavo Carvalho Chehab entende que a relação doméstica ainda possui muitos resquícios da herança cultural da escravidão, na medida em que o trabalhador doméstico, antes da Emenda Constitucional nº 72, de 2013, não possuía limitação de jornada de trabalho garantida constitucionalmente⁹³. A ausência de limite para a jornada é fator decisivo para impedir que o empregado doméstico se profissionalize ou mesmo tenha acesso à educação, além de comprometer o tempo de descanso desses trabalhadores⁹⁴. Essa diferenciação, que confere menos direitos aos trabalhadores domésticos, fomenta um abuso aos direitos humanos nas relações domésticas, vulneráveis à discriminação e à marginalização no âmbito das relações sociais⁹⁵.

Os dados de pesquisas feitas pelo IBGE sobre as relações de trabalho doméstico demonstram o forte caráter escravagista que muitas ainda apresentam.

90 *Idem, ibidem.*

91 ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 30, n. 1.477, maio 2013, p. 7.

92 *Idem*, p. 6.

93 CHEHAB, Gustavo Carvalho. A recente Convenção nº 189 da OIT sobre os trabalhadores domésticos e os impactos no Brasil. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1.396, out. 2011, p. 9.

94 *Idem, ibidem.*

95 *Idem, ibidem.*

“Segundo o IBGE, em 2009 havia no Brasil cerca de 7,2 milhões de trabalhadores domésticos. Menos de um terço deles têm a CTPS assinada e os demais direitos trabalhistas assegurados, inclusive salário-mínimo ou, até, em valor superior. Alguns recebem somente o salário-mínimo, sem outros direitos; muitos ganham a metade ou parcela do mínimo legal. Em famílias mais humildes, nas quais a mulher trabalha fora, é paga uma pequena quantia para uma vizinha ou amiga cuidarem da casa e dos filhos. Ainda há no Brasil meninas que ‘são criadas como filhas’, mas fazem todo o serviço doméstico, com pouca ou nenhuma retribuição e sem acesso à educação.”⁹⁶

Gustavo Carvalho Chehab, em resposta às críticas ao aumento dos direitos trabalhistas dos domésticos, afirma que o possível crescimento da informalidade das relações de trabalho doméstico não afasta a plenitude dos direitos trabalhistas⁹⁷. Para equilibrar a situação e evitar a informalidade, uma solução necessária é o aumento do número de creches públicas⁹⁸.

Os novos direitos trabalhistas que foram garantidos pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013, são os seguintes: garantia de salário (nunca inferior ao mínimo), duração normal do trabalho (nunca superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais), remuneração do serviço extraordinário com acréscimo de 50% sobre a hora normal, proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos, proteção contra a despedida sem justa causa, seguro-desemprego no caso de desemprego involuntário, FGTS, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, salário-família, assistência gratuita aos filhos e dependentes do nascimento até os cinco anos de idade em creches e pré-escolas, seguro contra acidente de trabalho e indenização no caso de dolo ou culpa⁹⁹.

Importante esclarecer que o controle de jornada somente será obrigatório caso o empregador doméstico conte com mais de 10 empregados domésticos¹⁰⁰. O empregado doméstico, mesmo sem o controle de jornada, tem direito a trabalhar no máximo o limite de oito horas diárias, salvo se receber adicional de hora extra, bem como tem direito aos intervalos intra e interjornada¹⁰¹.

Dora Ramos questiona argumentos contrários à ampliação de direitos trabalhistas aos empregados domésticos. Em relação à porcentagem dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, faz as seguintes indagações:

96 *Idem, ibidem.*

97 *Idem, ibidem.*

98 *Idem, ibidem.*

99 ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 30, n. 1.477, maio 2013, p. 9.

100 *Idem*, p. 10.

101 *Idem, ibidem.*

DOCTRINA

“(...) se as exigências por resultado e carga horária são as mesmas que de outras carreiras, qual seria o motivo para que essa porcentagem fosse menor? Será que não estamos diante de uma forma equivocada de enxergar as domésticas, esquecendo que elas são tão trabalhadoras quanto um médico ou um engenheiro?”¹⁰²

Os direitos mínimos trabalhistas assegurados pela Constituição são conferidos ao trabalhador por este se parte hipossuficiente na relação de trabalho. Não há, no texto constitucional, uma seleção de direitos que considere as particularidades do empregador, do ambiente de trabalho ou da atividade. A legislação infraconstitucional e os instrumentos de negociação coletiva tratam de garantir outros direitos mais consentâneos com as especificidades de cada atividade laboral.

Observa-se que, mesmo com o passar do tempo, a história mostra que a luta pela garantia mínima ou mesmo a ampliação dos direitos trabalhistas contracenam com argumentos bastante semelhantes, seja contra a abolição, seja contra os novos direitos garantidos pela EC nº 72, de 2013. Em ambos os momentos históricos, o direito posto atua como fundamento para conservar a ordem presente, e a ruptura desta gera pavor e receio.

DESCONSTRUINDO DISCURSOS PARA A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DA JUSTIÇA POR VIR

A justiça tem um futuro por vir, o qual não se confunde com o futuro rigorosamente falando, uma vez que o futuro pode apenas reproduzir o presente¹⁰³. A justiça implica necessariamente a abertura para o outro, a vinda do outro, tendo-se o futuro como a modificação do presente¹⁰⁴. A justiça é porvir, abrindo a possibilidade de transformação e refundação do direito e da política¹⁰⁵.

“A justiça, como experiência da alteridade absoluta, é inapresentável, mas é a chance do acontecimento e a condição da história. Uma história sem dúvida irreconhecível, claro, para aqueles que pensam saber do que falam quando usam essa palavra, quer se trate de história social, ideológica, política, jurídica, etc.”¹⁰⁶

Jacques Derrida alerta para o perigo de a justiça ser reapropriada pelo mais perverso dos cálculos, caso a ideia de justiça seja abandonada das lutas

102 RAMOS, Dora. É hora de mudança para as domésticas. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1.386, ago. 2011, p. 13.

103 DERRIDA, Jacques. *Força de lei: o fundamento místico da autoridade*. Op. cit., p. 54.

104 *Idem, ibidem*.

105 *Idem*, p. 54-55.

106 *Idem*, p. 55.

jurídico-políticas nas instituições e no Estado¹⁰⁷. Nesse sentido, destaca a importância das lutas sociais:

“(...) cada avanço da politização obriga a reconsiderar, portanto a reinterpretar, os próprios fundamentos do direito, tais como eles haviam sido previamente calculados ou delimitados. Isso acontece, por exemplo, com a Declaração dos Direitos do Homem, com a abolição da escravatura, em todas as lutas emancipadoras que permanecem ou deverão permanecer em curso, em qualquer parte do mundo, para os homens e para as mulheres. Nada me parece menos perempto do que o clássico ideal emancipador.”¹⁰⁸

Em uma proposta desconstrutivista, Alexandre Araújo Costa argumenta que o direito que se afirma essencialmente justo pode ser fundamentado em um dogmatismo injustificado ou em um discurso de justiça que, ao declarar que dará a cada um o que é seu, “apenas naturaliza os valores tradicionais”¹⁰⁹. Assim, verifica-se que “o direito fundado é sempre desconstrutível, pois a sua fundação é histórica e seu fundamento é mitológico”¹¹⁰. É a partir da desconstrução que o direito encontra a possibilidade política de progresso histórico, uma vez que permite a contra-argumentação que desnuda as contradições do discurso jurídico-político hegemônico¹¹¹. A desconstrução é fomentada pela necessidade de um acréscimo de justiça por conta da inadequação do direito posto frente à justiça¹¹². “A aplicação da justiça, portanto, exige uma constante reinvenção que é incompatível com a sua redução a um sistema dogmático de normas e valores a ser aplicado”¹¹³.

Uma leitura taxativa dos direitos fundamentais garantidos constitucionalmente acaba por bloquear de certa forma essa crítica recriadora do direito, na medida em que afasta a possibilidade de desconstrução do direito posto e impede a ampliação do rol de direitos. Entretanto, as lutas emancipadoras, como a abolição da escravatura e a aprovação da EC nº 72/2013, promovem reconsiderações e reinterpretações dos fundamentos do direito posto, abrindo a possibilidade de uma reconstrução histórica em busca da justiça por vir.

107 *Idem, ibidem.*

108 *Idem*, p. 56-57.

109 COSTA, Alexandre Araújo. Direito, desconstrução e justiça: reflexões sobre o texto Força de Lei, de Jacques Derrida. *Revista Virtual de Filosofia Jurídica e Teoria Constitucional*, v. 1, p. 1, 2007. Disponível em: <www.direitopublico.com.br/revista_VIRTU.asp>. Acesso em: 1º fev. 2014.

110 *Idem, ibidem.*

111 *Idem, ibidem.*

112 *Idem, ibidem.*

113 *Idem, ibidem.*

DOCTRINA

Como o Estado não lida bem com formas de violência que contestam a ordem posta e sua autoridade, ele as qualifica como subversivas, terroristas, criminosas¹¹⁴. Porém, a violência que contesta a autoridade estatal com o intuito de estabelecer nova ordem possui a mesma natureza da violência que fundou a ordem vigente¹¹⁵. Depois de posto, o direito atua como uma violência conservadora¹¹⁶.

Michel Foucault apresenta que um dos privilégios do poder soberano durante muito tempo foi o poder de domínio sobre a vida e a morte das pessoas¹¹⁷. Com o passar do tempo, a morte passou a ser assunto privado, e o soberano passou a exercer seu poder sobre a vida, sobre a gestão da vida através de diversas instituições como escolas, ateliês, saúde pública, migração, etc., instaurando-se a era do biopoder¹¹⁸. A regulação das relações de trabalho não deixa de ser uma forma de gestão da vida.

O biopoder foi utilizado como ferramenta essencial do capitalismo para inserir os corpos nos meios de produção de forma controlada e ajustada¹¹⁹.

“Este biopoder, sem a menor dúvida, foi elemento indispensável ao desenvolvimento do capitalismo, que só pôde ser garantido à custa da inserção controlada dos corpos no aparelho de produção e por meio de um ajustamento dos fenômenos de população aos processos econômicos. Mas, o capitalismo exigiu mais do que isso; foi-lhe necessário o crescimento tanto de seu reforço quanto de sua utilizabilidade e sua docilidade; foram-lhe necessários métodos de poder capazes de majorar as forças, as aptidões, a vida em geral, sem por isso torná-las mais difíceis de sujeitar; se o desenvolvimento dos grandes aparelhos de Estado, como instituições de poder, garantiu a manutenção das relações de produção, os rudimentos de anátomo e de biopolítica, inventados no século XVIII como técnicas de poder presentes em todos os níveis do corpo social e utilizadas por instituições bem diversas (a família, o Exército, a escola, a polícia, a medicina individual ou a administração das coletividades), agiram no nível dos processos econômicos, do seu desenrolar, das forças que estão em ação em tais processo se sustentam, operaram, também, como fatores de segregação e de hierarquização social, agindo sobre as forças respectivas tanto de uns como de outros, garantindo relações de

114 *Idem, ibidem.*

115 *Idem, ibidem.*

116 *Idem, ibidem.*

117 FOUCAULT, Michel. *A história da sexualidade: a vontade de saber*. Tradução: Maria Thereza da Costa Albuquerque e J. A. Guilhon Albuquerque. Rio de Janeiro: Graal, 1988. v. 1. p. 127.

118 *Idem*, p. 131-132.

119 *Idem*, p. 132.

DOCTRINA

dominação e efeitos de hegemonia; *o ajustamento da acumulação dos homens à do capital, a articulação do crescimento dos grupos humanos à expansão das forças produtivas e a repartição diferencial do lucro foram, em parte, tornados possíveis pelo exercício do biopoder com suas formas e procedimentos múltiplos.*¹²⁰ (Grifos acrescidos)

Nesse contexto, a norma e o direito ganham importância para o biopoder na medida em que as normas tornam aceitável o poder normalizador¹²¹. Assim, nas lutas sociais e políticas, o objeto de reivindicação perante o poder é a vida em sua compreensão como necessidades fundamentais; “a vida como objeto político foi de algum modo tomada ao pé da letra e voltada contra o sistema que tentava controlá-la”, mesmo que as demandas sejam tomadas na forma de busca de direitos (direito à vida, direito à saúde, etc.)¹²².

O direito, ao regular as relações de trabalho, gere a vida dos trabalhadores, os quais têm seu tempo e força física e mental apropriados pelo seu empregador ou tomador de serviços em troca de uma remuneração. O ordenamento justtrabalhista garante ao empregador um poder normalizador das condutas de seus empregados no ambiente de trabalho, conferindo alguns limites a exercício de biopoder, mesmo que conserve como legítimas certas formas de violência.

Tzvetan Todorov entende que quando um poder não tem limites a ponto de desconsiderar que os outros são seres humanos semelhantes aos detentores do poder, há “uma encarnação bastante perfeita da barbárie”, uma vez que quem tem o poder não se sujeita a nada que não seja sua vontade declarada no momento¹²³. No mundo atual, esse poder se manifesta em sua vertente econômica.

“Em nível totalmente diferente, de algumas décadas para cá se observa nas democracias ocidentais uma mudança que consiste *em ampliar o âmbito dos contratos e em diminuir o das leis, o que significa ao mesmo tempo: restringir o poder do povo e dar livre curso à vontade dos indivíduos*. Essa mutação se manifesta em particular no *mundo do trabalho*, no qual os patrões se queixam frequentemente da plethora de regulamentos que travam sua liberdade de ação; eles prefeririam negociar diretamente um contrato com seus empregados. (...) Essa mutação foi grandemente acelerada pela globalização da economia. Idealmente, *esta não depende de nenhum Estado nem de nenhuma legislação*, e, portanto, utiliza exclu-

120 *Idem*, p. 132-133.

121 *Idem*, p. 135-136.

122 *Idem*, p. 136.

123 TODOROV, Tzvetan. *Os inimigos íntimos da democracia*. Tradução: Joana Angélica d’Avila Melo. São Paulo: Companhia das Letras, 2012. p. 123.

sivamente os contratos. Pouco lhe importam os países: *ela lida, sempre e unicamente, com indivíduos, todos semelhantes, todos movidos pelos mesmos interesses materiais. Contudo, é gritante a desproporção entre o poder de um parceiro e o do outro (...)*.¹²⁴ (Grifos acrescidos)

A antropologia neoliberal, que coloca a economia e a rentabilidade material no centro da vida do ser humano, age no mundo do trabalho sob a forma da flexibilidade e da mobilidade visando a uma maior produtividade¹²⁵.

Pierre Bourdieu afirma que “a coerção econômica se disfarça muitas vezes de razões jurídicas”¹²⁶. Na sequência, argumenta que “também faz parte da defesa da razão o combate àqueles que mascaram sob as aparências da razão os seus abusos de poder, ou que se servem das armas da razão para fundamentar ou justificar um império arbitrário”¹²⁷.

Observa-se que os empregadores, mesmo os domésticos, estão em situação de vantagem econômica frente aos seus empregados. A manutenção de um rol restritivo de direitos trabalhistas aos empregados domésticos possui um caráter de coerção econômica que se manteve até a aprovação da EC nº 72/2013 com fundamentação em razões jurídicas, inclusive constitucionais, amparadas no parágrafo único do art. 7º e em argumentos históricos tradicionais.

Não se pode permitir que o argumento do “impacto econômico das políticas trabalhistas” seja utilizado para obstaculizar a garantia de direitos e a correção de injustiças históricas¹²⁸.

Jorge Luiz Souto Maior relembra que, em várias ocasiões, a codificação de direitos trabalhistas trouxe argumentos que tentaram mostrar o lado negativo da ampliação de direitos. Em razão da implementação da lei de férias, arguiu-se que o período de descanso destruiria a moral dos trabalhadores; à época da edição da CLT, aduziu-se que a Consolidação destruiria a indústria brasileira, e assim por diante¹²⁹. Com a aprovação da Emenda Constitucional nº 72, de 2013, não foi diferente, e surgiram vários argumentos demonstrando os enormes “prejuízos” que a ampliação de direitos dos empregados domésticos trará.

124 *Idem*, p. 125.

125 *Idem*, p. 126.

126 BOURDIEU, Pierre. *Contrafogos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998. p. 31.

127 *Idem, ibidem*.

128 ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos*. Op. cit., p. 13.

129 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. De “pessoa da família” a “diarista”: domésticas: a luta continua! *Consulex: Revista Jurídica*, v. 17, n. 391, maio 2013, p. 42.

DOCTRINA

A Emenda Constitucional nº 72, de 2013, constitui primeiramente a correção de uma injustiça histórica na busca por humanização na relação de emprego doméstica¹³⁰.

Lenio Luiz Streck compara os discursos contra a abolição da escravatura com os atuais discursos contra a Emenda Constitucional nº 72, de 2013.

“O discurso de que haveria mais prejuízos do que ganhos foi o mais explorado. Nada difere do que aconteceu nos grandes debates parlamentares que antecederam a abolição da escravatura. Naquele momento diziam que ‘a-economia-do-país-iria-à-bancarrota’, que a produção seria sacrificada e que o ‘sagrado’ direito à propriedade seria desrespeitado.

Hoje, depois de mais de um século de abolição, um expoente dessa mesma tradição liberal fez a seguinte afirmação a respeito da Emenda Constitucional que favorece os trabalhadores domésticos: ‘É preciso muita cautela nesse processo de desmonte das instituições que foram criadas ao longo dos anos no tocante ao trabalho doméstico. Erros poderão resultar em aumento massivo de desemprego, prejudicando milhões de trabalhadores que hoje são empregados nessas atividades. Ademais, não há sinais de rejeição ou de desconforto nessas relações’.

Pelo visto, de acordo com a visão do nobre (a palavra ‘nobre’ vem bem a calhar, pois não?) articulista, os trabalhadores domésticos nunca se sentiram desconfortáveis em seus respectivos empregos, já que a ausência de regulamentação constitucional nunca foi vista por eles como um problema. Afinal, trabalhar sem direito ao 13º salário, férias, limitação na jornada de trabalho, FGTS e registro em carteira sempre foi uma condição ‘muito confortável’ para todos aqueles que dedica(ram) parte considerável de sua vida a cuidar dos lares brasileiros.

(...)

É aí que eu pergunto: seria mesmo benéfica qualquer relação de trabalho sem nenhum tipo de regulamentação? Como eu apenas confio nos homens desconfiando, prefiro ficar com a regulamentação.²⁷¹³¹

A categoria de empregados que hoje mais se assemelha aos escravos que o Brasil possuía no século XIX são os trabalhadores domésticos, inclusive pela proximidade dos discursos, como as frases que classificam a empregada

130 *Idem*, p. 44.

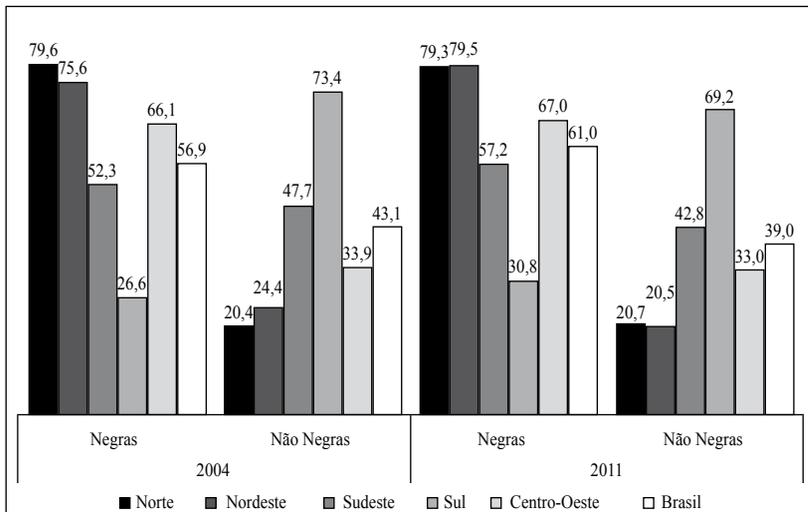
131 STRECK, Lenio Luiz. *A PEC das Domésticas e a saudade dos “bons tempos”*. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-abr-11/senso-incomum-pec-domesticas-saudade-bons-tempos>>. Acesso em: 8 fev. 2014.

DOCTRINA

doméstica como “quase da família”¹³². Cabe lembrar que a empregada doméstica é quase um membro da família quando se trata de estar sempre disponível para prestar serviços, mas não será tão parte da família no momento de dividir a herança ou mesmo usufruir do patrimônio da referida entidade.

Dados estatísticos produzidos pelo DIEESE em parceria com o IBGE demonstram que ainda hoje a maioria das empregadas domésticas declaram-se negras, o que reforça ainda mais a dominação e exploração dos negros nesse setor.

GRÁFICO 2
Distribuição das mulheres ocupadas nos serviços domésticos por cor/raça
Brasil 2004 e 2011 (em %)



Fonte: IBGE. Pnad.

Elaboração: DIEESE.

Obs.: Negras = Pretas e Pardas e Não negras = Brancas, amarelas e indígenas¹³³.

Em estudo analítico dos dados estatísticos, o DIEESE afirma:

“O contingente elevado de mulheres negras no trabalho doméstico é consequência da histórica associação entre esse tipo de atividade e a escravidão, na qual tal função era majoritariamente delegada às mulheres

132 *Idem, ibidem.*

133 DIEESE. Emprego doméstico no Brasil. *Estudos e Pesquisas*, n. 68, ago. 2013, p. 6. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>>. Acesso em: 1º fev. 2014.

negras. Atualmente, ainda existem resquícios dessas relações escravagistas no emprego doméstico, havendo, com frequência, preconceito e desrespeito aos direitos humanos e aos direitos fundamentais no trabalho. As relações de trabalho são marcadas, muitas vezes, por relações interpessoais e familiares, descaracterizando o caráter profissional da ocupação. Além disso, o emprego doméstico ainda permanece como uma das principais possibilidades de inserção das mulheres pobres, negras, de baixa escolaridade e sem qualificação profissional no mercado de trabalho.¹³⁴

A revolta contra a EC nº 72 demonstra a ânsia por manter uma categoria profissional em condição de inferioridade em relação às demais, tornando o empregado doméstico invisível socialmente¹³⁵. A invisibilidade só salta aos olhos quando atinge o bolso do empregador doméstico, que, então, se arma com o discurso do desemprego maciço para mostrar a vantagem em se manter a categoria dos domésticos com menos direitos trabalhistas¹³⁶.

“Culturalmente, precisamos assumir, de uma vez, que não se justifica direcionar ao empregado doméstico direitos inferiores aos que se conferem aos demais empregados, sendo certo que os direitos trabalhistas, na sua dimensão básica, isto é, no patamar mínimo, não foram concebidos em função do tipo de empregador (indústria, comércio ou outros), mas para assegurar ao trabalhador, em qualquer atividade, a eficácia de valores essenciais à preservação de sua condição humana.”¹³⁷

A grande diferença que se verifica entre a postura do Estado brasileiro de 1888, que aboliu a escravidão, e o Estado brasileiro de 2013, que amplia direitos dos trabalhadores domésticos, é a postura do governo após o estabelecimento desses novos direitos¹³⁸. O Brasil de 1888 era um estado liberal que não atuou socialmente, intervindo no mercado de forma a concretizar a liberdade e os direitos trabalhistas garantidos por lei aos novos alforriados¹³⁹. Por sua vez, o Brasil de 2013 é um país com uma ordem jurídica de viés social, tendo o dever de induzir “comportamentos na direção concreta da justiça social”¹⁴⁰.

134 *Idem, ibidem.*

135 *Idem, ibidem.*

136 *Idem, ibidem.*

137 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. De “pessoa da família” a “diarista”: domésticas: a luta continua! *Consulex: Revista Jurídica*, v. 17, n. 391, maio 2013, p. 44-45.

138 *Idem*, p. 45.

139 *Idem, ibidem.*

140 *Idem, ibidem.*

DOCTRINA

“Isso quer dizer que ninguém, ninguém mesmo (sobretudo os mais debilitados por uma condição pessoal ou econômica, tais como as crianças, as pessoas com deficiência, os enfermos, os hipossuficientes econômicos e desprovidos dos meios de produção e os integrantes de grupos minoritários), dentro do Estado Democrático de Direito Social, está conduzido à sua própria sorte, ou à sua má sorte na vida, uma vez que os membros da sociedade, todos, estão interligados por um vínculo jurídico básico, a solidariedade, que adquire feição obrigacional nas esferas vertical e horizontal, gerando responsabilidades do Estado para com os cidadãos, e destes entre si.

Concretamente, o que se passou com os ex-escravos no período pós-abolição não deve, portanto, ocorrer com os empregados domésticos com o advento da regra que veio para lhes conferir direitos, corrigindo uma injustiça histórica.”¹⁴¹

A aprovação da EC nº 72/2013 não pode ser interpretada como a expressão da justiça em si, mas deve ser entendida como um dos passos para a concretização da justiça por vir. Assim, mantém-se a consciência de que o mero direito posto não é fonte inequívoca de justiça, bem como a experiência da justiça é um impossível que deve ser almejado. Para tanto, devem ser desenvolvidas políticas públicas e regulamentações infraconstitucionais que aproximem a relação de emprego doméstico da justiça porvir, sempre com uma abertura para o outro, que historicamente permaneceu excluído de um rol de direitos.

CONCLUSÃO

“Do alto dessa fantasmagoria colossal, dessa evaporação da fraqueza e do entorpecimento do país, dessa miragem da própria escravidão, no deserto que ela criou, a casa da fazenda vale tanto quanto a senzala do escravo.” (Joaquim Nabuco)

O senso comum compreende a relação entre direito e justiça como necessária e evidente. Entretanto, a história mostra que o direito posto não é representante da justiça em si, uma vez que pode servir para conservar tradições injustas que excluem o outro.

A justiça é sempre um porvir, uma experiência impossível, que permite a desconstrução dos fundamentos do direito presente para abrir espaço para transformações da ordem vigente. No momento da mudança, surge um senti-

141 *Idem, ibidem.*

DOCTRINA

mento de angústia em torno da decisão a ser tomada por haver uma suspensão do direito posto. Porém, ao se fundar, o novo direito também buscará sua autoconservação e também imporá violência para garantir sua aplicabilidade.

Adotando tais premissas, é possível utilizar a desconstrução que a justiça porvir proporciona para compreender como se formam os discursos em torno da elaboração das normas que ampliam direitos e transformam o *status quo*. Observa-se como os argumentos utilizados no período abolicionista contra o fim da escravidão são semelhantes às atuais alegações contra a recém-aprovada Emenda Constitucional nº 72, de 2013. A afinidade entre os discursos chegou ao ponto de a imprensa do Congresso Nacional qualificar a nova emenda como a “Lei Áurea do século XXI”.

A história demonstra que a Constituição pode servir como instrumento normativo que reproduz uma ordem injusta, mas que se blinda por neutralizar o discurso político com a exaltação de seu caráter “jurídico”. É justamente contra essa blindagem que a justiça porvir age a fim de desconstruir o direito presente com uma abertura para o outro.

A Emenda Constitucional nº 72, de 2013, apresenta-se, por parte de seus defensores, como um passo em direção à justiça porvir, ao propiciar maior alteridade nas relações de emprego doméstico direcionada principalmente àqueles que estiveram historicamente excluídos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 30, n. 1.477, maio 2013, p. 6-15.

ANDRADE, Dárcio Guimarães de. PEC das Domésticas: terror das patroas. E agora? *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 30, n. 1.483, jun. 2013, p. 4-6.

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. Mudanças domésticas. *Conjuntura econômica*, v. 67, n. 4, abr. 2013, p. 48-49.

BOURDIEU, Pierre. *Contrafogos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 2013. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: 3 fev. 2014.

_____, SENADO FEDERAL. *PEC das Domésticas é vista como Lei Áurea moderna*. Disponível em: <<http://senado.jusbrasil.com.br/noticias/100392627/pec-das-domesticas-e-vista-como-lei-aurea-moderna>>. Acesso em: 20 jan. 2014.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. A recente Convenção nº 189 da OIT sobre os trabalhadores domésticos e os impactos no Brasil. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1.396, out. 2011, p. 8-9.

DOCTRINA

COSTA, Alexandre Araújo. Direito, desconstrução e justiça: reflexões sobre o texto Força de Lei, de Jacques Derrida. *Revista Virtual de Filosofia Jurídica e Teoria Constitucional*, v. 1, p. 1, 2007. Disponível em: <www.direitopublico.com.br/revista_VIRTU.asp>. Acesso em: 1º fev. 2014.

COSTA, Emília Viotti da. *Da senzala à colônia*. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1966.

DERRIDA, Jacques. *Força de lei: os fundamentos místico da autoridade*. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

DIEESE. Emprego doméstico no Brasil. *Estudos e Pesquisas*, n. 68, ago. 2013. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>>. Acesso em: 1º fev. 2014.

DINELLY, Clarisse. Domésticas em alerta. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 30, n. 1.471, abr. 2013, p. 7.

FOUCAULT, Michel. *A história da sexualidade: a vontade de saber*. Rio de Janeiro: Graal, 1988. v. 1.

GRINOVER, Ada Pellegrini; PASTORE, José; PASTORE, José Eduardo G. Domésticas: inconsistências jurídicas. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 30, n. 1.478, maio 2013, p. 12.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. Raízes do Brasil. *Coleção Documentos Brasileiros*, n. 1. 6. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1971.

LADEIA, Renato. A PEC das Domésticas e seu impacto social. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 30, n. 1.476, maio 2013, p. 16.

NABUCO, Joaquim. *O abolicionismo: conferências e discursos abolicionistas*. São Paulo: Instituto Progresso, 1883.

PASTORE, José. A convenção da OIT sobre as domésticas. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1.382, 2011, p. 10.

_____. Domésticas: o que faltou dizer. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 30, n. 1.475, abr. 2013, p. 12.

RAMOS, Dora. É hora de mudança para as domésticas. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 28, n. 1.386, ago. 2011, p. 13.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. De “pessoa da família” a “diarista”: domésticas: a luta continua! *Consulex: Revista Jurídica*, v. 17, n. 391, maio 2013, p. 42-48.

STRECK, Lenio Luiz. *A PEC das Domésticas e a saudade dos “bons tempos”*. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-abr-11/senso-incomum-pec-domesticas-saudade-bons-tempos>>. Acesso em: 8 fev. 2014.

TODOROV, Tzvetan. *Os inimigos íntimos da democracia*. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

VIEIRA, Fernando Borges. A PEC das empregadas domésticas e a oneração do orçamento familiar. *Jornal Trabalhista Consulex*, v. 30, n. 1.472, abr. 2013, p. 9.

TRABALHO DOMÉSTICO: AVANÇOS, RESISTÊNCIAS E PERSPECTIVAS*

Ricardo José Macedo de Britto Pereira**

Renata Queiroz Dutra***

Laís Maranhão Santos Mendonça****

INTRODUÇÃO

A aprovação da PEC nº 66/2012, impulsionada pela ratificação da Convenção nº 189 da OIT pelo Brasil, representou uma conquista significativa para a categoria dos trabalhadores domésticos do país. O marco legislativo teve o sabor de reparação histórica da exclusão desses trabalhadores em relação ao sistema jurídico de proteção ao trabalho, a ser celebrada e reconhecida, inclusive internacionalmente, como a ampliação das condições de cidadania e dignidade no mundo do trabalho.

Entretanto, o processo de afirmação desses direitos se apresentou conflituoso e foi alvo de ampla disputa no âmbito do Congresso Nacional. A resistência à afirmação dos direitos dos trabalhadores domésticos advinda, sobretudo, da ampliação de custos trabalhistas que essa medida engendraria e foi articulada sob o argumento de que, na verdade, geraria mais exclusão: a ameaça de desemprego mais uma vez foi levantada como medida para o recuo da proteção trabalhista, tendo sido objeto de discussão no seio da sociedade civil e nos espaços midiáticos.

* Artigo desenvolvido como atividade do grupo de pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania” (Faculdade de Direito-UnB).

** *Doutor em Direito (Universidad Complutense de Madrid, 2003); mestre em Direito pela Universidade de Brasília (1997); professor e pesquisador colaborador pleno do programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília; colider do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania” da Faculdade de Direito da UnB; procurador regional do trabalho.*

*** *Doutoranda e Mestre em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília; integrante do grupo de pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania”; analista judiciária e assessora de ministro do TST.*

**** *Mestranda em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília; integrante do grupo de pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania”; analista técnica de políticas sociais do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.*

Embora a matéria tenha saído do centro das atenções e principalmente das pautas jornalísticas, o processo de consolidação dos direitos das trabalhadoras domésticas, hoje, está longe de ser considerado encerrado. A disputa em torno do alcance dos direitos trabalhistas ampliados foi transferida para o processo legislativo referente à regulamentação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e surgem diversas propostas no sentido de “viabilizar” a implementação dos direitos já afirmados constitucionalmente por meio de desoneração fiscal e previdenciária dos empregadores domésticos.

Neste artigo, buscar-se-á compreender o cenário do trabalho doméstico no país a fim de localizar o debate quanto aos riscos e à efetividade do novo rol de direitos dos trabalhadores domésticos a partir de uma perspectiva crítica, sociologicamente amparada, e centrada no valor do trabalho e no valor da pessoa humana dentro do ordenamento jurídico instaurado pela Constituição de 1988.

A CONFORMAÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO DOMÉSTICO E SUAS IMPLICAÇÕES NA REPRESENTAÇÃO SOCIAL DA ATIVIDADE

Muito do estranhamento dos empregadores domésticos e da opinião pública em geral¹ com a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional nº 66 pode ser apreendido como a dificuldade de reconhecer nessa categoria o potencial reivindicatório e a condição de sujeito de direitos que, de alguma maneira, se emprestou ao operariado clássico ao longo da nossa história constitucional.

Segundo Bruno Lautier e Jaime Marques Pereira, a categoria dos trabalhadores domésticos constitui-se numa categoria atípica, não exatamente em relação à média dos trabalhadores, “mas em relação à imagem típica de trabalhador que foi construída pelas leis nacionais, pelos discursos sindicais e pela literatura erudita da sociologia do trabalho, sem falar no discurso popular”².

E, reforçando a falta de reconhecimento dos trabalhadores domésticos, apresenta-se a marcante característica de gênero desse tipo de trabalho, seu também marcante recorte racial e, ainda, a herança histórica de uma relação social construída e moldada sob a égide do sistema escravagista.

1 Por exemplo, Revista Veja, Editora Abril, Edição 2.315, ano 46, n. 14, veiculada em 3 de abril de 2013. A reportagem de capa trazia a seguinte chamada: “Você amanhã: as novas regras trabalhistas são um marco civilizatório para o Brasil e um sinal de que em breve as tarefas domésticas serão divididas entre toda a família”. Simbolicamente, a capa do veículo de comunicação, cuja chamada já insinuava o temor do desemprego, trazia a foto de um homem branco, trajando terno e gravata, lavando louça.

2 LAUTIER, Bruno; PEREIRA, Jaime Marques. Representações sociais e construção do mercado de trabalho: empregadas domésticas e operários da construção civil na América Latina. *Caderno CRH*, n. 1, Salvador, Centro de Recursos Humanos/UFBA, 1994.

DOCTRINA

Pesquisa realizada pelo DIEESE no ano de 2011 informa um contingente de 6,6 milhões de pessoas engajadas no trabalho doméstico no país, sendo que, delas, 92,6% são mulheres e, desse conjunto, 61% são mulheres negras³.

No que toca ao aspecto de gênero, tem-se que a implicação da mulher em atividades atinentes ao âmbito privado e, em especial, às atividades relativas à esfera reprodutiva – não apenas no sentido da reprodução sexual (que também é posta como responsabilidade exclusivamente feminina), mas da reprodução dos próprios trabalhadores, em sua composição e recomposição diárias para o trabalho –, é observada de forma generalizada no mundo ocidental, como decorrência do domínio patriarcalista, que impõe uma divisão sexual do trabalho, além de uma distribuição sociopolítica de papéis discriminada a partir do gênero.

Por relações de gênero e seus impactos nas relações sociais de produção compreendem-se construções sociais e não “destinos biológicos”, uma vez que “as relações sociais de sexo estabelecem nexos com as relações sociais, à medida que ambas são permeadas por contradições, desafios e antagonismos”⁴.

Kergoat explica que “a sociedade instaura patamares de poder e dominação, legando o espaço produtivo aos homens e o reprodutivo às mulheres”⁵. A partir daí são estabelecidas segregações e valorações que acabam por avaliar diferenciadamente o trabalho feminino e o masculino, não só quanto à remuneração, mas, sobretudo, quanto ao reconhecimento social do trabalho⁶.

No Brasil, esse contorno feminino do trabalho doméstico adquire ainda o atributo racial, visto que predomina nessa atividade a força de trabalho da mulher negra, numa associação direta ao trabalho realizado pelos escravos e por seus descendentes antes e após a abolição da escravidão no país.

A ausência de profissionalização do trabalho, as relações supostamente afetivas desenvolvidas entre a família e a trabalhadora e o verdadeiro servilismo observado na duração da jornada, na diversidade das atividades prestadas e na não identificação (muito conveniente, aliás) das empregadas domésticas

3 Importante observar que o dado racial varia conforme a região do país: por exemplo, no Norte e no Nordeste, o percentual de mulheres negras corresponde, respectivamente, a 79,3% e 79,5% dos trabalhadores domésticos, ao passo que Sudeste, Sul e Centro-Oeste contavam com 57,2%, 30,8% e 67%, respectivamente (DIEESE. O emprego doméstico no Brasil. *Estudos e Pesquisas*, n. 68, ago. 2013. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2014, 10h12min).

4 KERGOAT, Daniele. Le rapport social de sexe: de la production des rapports sociaux à leur subversion. *Actuel Marx*, Paris, PUF, n. 30, 2001 apud VENCO, Selma Borghi. *As engrenagens do telemarketing: vida e trabalho na contemporaneidade*. Campinas: Arte Escrita, 2009. p. 54.

5 *Idem, ibidem*.

6 *Idem, ibidem*.

como trabalhadoras, são marcas dessa herança escravagista, sobretudo quanto à retirada, aceita de forma tão natural e “cultural”, da condição de sujeitos de direitos dessas pessoas.

Dentro de uma economia capitalista, as diversas formas de discriminação que fragilizam determinados grupos sociais tendem a ser apropriadas no momento da divisão do trabalho, de modo que a subjugação social desses sujeitos seja apta a compeli-los à aceitação de tarefas desvalorizadas socialmente e retribuídas de forma insatisfatória. É o que Ricardo Antunes denomina de instrumentalização das desigualdades pelo capital⁷.

A discriminação de gênero espalha sua marca por todo o mundo do trabalho e se mostra destacada nas atividades historicamente atribuídas ao gênero feminino. Márcia S. Macedo observa uma racionalidade que utiliza a força de trabalho das mulheres em benefício do processo de acumulação capitalista, sob diversos aspectos, desde o não reconhecimento do trabalho doméstico como criador de valor (nem mesmo da própria força do trabalho, como o processo de reprodução doméstico engendra), seja ele remunerado ou não, tornando-o uma responsabilidade da mulher (esposa, mãe, filha, empregada doméstica, etc.); ou por meio da remuneração diferenciada de homens e mulheres, considerando o rendimento gerado pelo trabalho feminino como suplementar ao orçamento doméstico; ou, ainda, utilizando-se de certas “habilidades especiais” das mulheres (que logicamente não são naturais, mas geradas pelo processo de socialização e educação diferenciadas) para serviços rotineiros ou que exigem minuciosidade ou paciência, produzindo os chamados guetos ocupacionais⁸.

Assim, a condição de mulher contribui sobremaneira para a discriminação da classe das trabalhadoras domésticas, como Heleieth Saffioti também esclarece:

“Há a considerar também a facilitação pela ideologia dominante da aceitação por parte da mulher, de empregos parcamente remunerados. O salário feminino é visto como renda complementar à do homem, podendo, nesta medida, ser inferior. Ademais, há uma acentuada tendência dos setores econômicos para a absorção de maiores quantidades de homens que de mulheres. Há, assim, para uma grande oferta de trabalho feminino uma pequena oferta de emprego por parte da estrutura ocupacional dos setores capitalistas. Não resta, pois, outra alternativa a certos contin-

7 ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2010.

8 MACEDO, Márcia S. Relações de Gênero no contexto urbano: um olhar sobre as mulheres. *Coletânea Contexto Urbano*, publicada pelo CEAS – Centro de Estudos e Ação Social.

gentes femininos, sobretudo os de menor nível de escolaridade, senão a busca do exercício de atividades econômicas, sobretudo, nos setores não organizados em moldes capitalistas.”⁹

Importante observar que a marca racial da categoria das trabalhadoras domésticas revela uma cisão dentro do próprio mundo do trabalho feminino, na medida em que, em face da atribuição exclusiva das responsabilidades inerentes à esfera reprodutiva ao gênero feminino, a absorção da mão de obra feminina no mercado de trabalho gera a demanda pela substituição da mulher que sai de casa para trabalhar por uma outra mulher no seu espaço doméstico. Assim é que muito da emancipação da mulher branca se faz à custa da exploração do trabalho da mulher negra, que ocupa, em termos de remuneração e oportunidades de trabalho, o último lugar na pirâmide social. Nas palavras de Vera Daisy Barcellos:

“Se a mulher branca sofre em sua condição de mulher numa sociedade predominantemente patriarcal, a mulher negra tem um outro componente que a torna mais discriminada ainda: a cor. Duplamente rejeitada, a mulher negra aparece como a empregada doméstica, lavadeira, cozinheira, enfim, realizando os serviços que lhe eram típicos na escravidão, hoje, entretanto, tem sua mais-valia barbaramente explorada. Da ama de leite, da menina de recado, da mulher que o branco da casa-grande usava quando queria, da cozinheira do forno de fogão, quase 100 anos separam a atual mulher negra daquela da senzala. No entanto, praticamente nada mudou; nem poderia mudar, uma vez que não se modificaram os modos e os meios de produção.”¹⁰

Nesse sentido, a questão do reconhecimento emerge na problemática das trabalhadoras domésticas e figura como pano de fundo de grande parte das discussões a respeito da profissionalização e proteção jurídica desse tipo de trabalho. O exercício da atividade por grupos sociais historicamente oprimidos e que já contam com uma certa “naturalização” de sua opressão, moldada historicamente e confirmada convenientemente na sociedade capitalista, aprofunda o desvalor simbólico que é atribuído a esta atividade.

Vale observar que a fonte de valor do trabalho não funciona apenas a partir da renda auferida por ocasião dele, mas também a partir do *status* social que um determinado trabalho proporciona, o qual decorre, dentre outros fatores, da estabilidade que ele confere ao trabalhador, da qualificação por ele exigida, do pertencimento a classe ou categoria simbolicamente valorizada,

9 SAFFIOTI, Heleieth I. B. *Emprego doméstico e capitalismo*. Petrópolis: Vozes, 1978. p. 187-188.

10 NASCIMENTO, Abdias do. Nota breve sobre a mulher negra. *O quilombismo*. 2. ed. Brasília/Rio de Janeiro: OR, 2002.

do engajamento em projetos individuais ou coletivos sólidos¹¹. Aqui milita a questão da inapartabilidade entre o sujeito que trabalha e o trabalho. O valor (financeiro ou simbólico) que se atribui ao labor não se diferencia do valor que se atribui à pessoa que trabalha: “com a fusão total do trabalho ao sujeito, não separamos trabalhador braçal de sua atividade. Ele é o corpo e passa a valer aquilo que seu trabalho vale. (...) Valemos no mercado aquilo que se convencionou a respeito de nossa ocupação”¹². Assim, não basta a uma pessoa a posse de bens primários se ela não possuir também capacidades individuais de exercer um padrão de funcionamento exigido pela concepção de boa vida partilhada intersubjetivamente em sua cultura¹³. Aqueles que não possuem uma profissão intersubjetivamente qualificada como digna carecem de tal respeito, que é fundamental para a autoestima e a segurança ontológica¹⁴.

Axel Honneth acrescenta, com relação à imprescindibilidade do reconhecimento na busca dessa afirmação pelo trabalho, esclarecendo que “não é só a maneira como uma tarefa é cumprida, mas também o que é considerado de modo geral uma contribuição laboral socialmente útil, que é regulado em cada caso pelos valores intersubjetivamente vinculantes, ou seja, pelas convicções éticas que dão à forma de vida de uma sociedade seu caráter individual”¹⁵.

Interessante, entretanto, ponderar que essa conformação peculiar e precária do trabalho doméstico, que implica a recusa do reconhecimento a esses trabalhadores, inclusive na condição de sujeitos de direitos, convive com a sua imprescindibilidade ao funcionamento de uma economia capitalista. Cumpre problematizar o caráter não lucrativo do trabalho doméstico, classicamente invocado pela doutrina jurídica para justificar a diferenciação no tratamento desses trabalhadores, e também insistentemente invocado nos debates a respeito da ampliação dos direitos e, por consequência, dos custos trabalhistas.

Isso porque a atividade de reprodução social, da qual o trabalho doméstico dá conta, ainda que não gere mais-valia imediatamente, viabiliza a atividade produtiva de tantos outros trabalhadores¹⁶.

11 MACIEL, Fabrício. Todo trabalho é digno? Um ensaio sobre moralidade e reconhecimento na modernidade periférica. In: SOUZA, Jessé (Org.). *A invisibilidade das desigualdades brasileiras*. Belo Horizonte: UFMG, 2006. p. 300.

12 *Idem*, p. 314.

13 *Idem*, p. 310.

14 *Idem*, p. 304.

15 HONNETH, Axel. Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: 34, 2003 apud MACIEL, Fabrício. op. cit. p. 301.

16 A doutrina marxista reconhece três estágios do processo do trabalho: o primeiro seria aquela espécie de trabalho mais simples, na qual o homem interage com a natureza, modificando-a para obter tão somente valores de uso, sem potencial de troca ou de produção de capital. O segundo consistiria no estágio em

DOCTRINA

Na concepção marxista, é majoritário o pensamento de que o trabalho doméstico, apesar de consistir na prestação de um serviço, não se enquadraria entre os trabalhos produtivos, tendo em vista que a exploração do trabalho não se dá pelo capitalista, e sim pela entidade familiar, e que as atividades desenvolvidas não visam à reprodução do capital, mas, sim, à conservação da casa e ao bem-estar da família, não produzindo mais-valia.

Entretanto, o assunto é objeto de divergência. Para Mauro Iasi, por exemplo, o trabalho doméstico se enquadra como produtor de mercadorias com valor de troca, ainda que sem sobrevalor. O autor entende que o trabalho doméstico é um serviço que gera parte do valor que comporá a força de trabalho, tendo por mercadoria produzida – e, portanto, valor de troca – a própria força de trabalho. Parte-se da premissa de que é o trabalho doméstico que possibilita à mão de obra assalariada ter condições de higiene, conforto e, sobretudo, alimentação. Sendo assim, os trabalhadores domésticos, ao desempenhar suas atividades, não produzem apenas o valor de uso concreto que é facilmente aferível por todos – a arrumação da casa, o cuidado com as crianças, os alimentos preparados, etc. –; ele produz, também, um valor abstrato de manutenção e reposição da força de trabalho. Esse valor se agrega à força de trabalho e, sendo esta transformada em mercadoria pelo sistema capitalista, ela se constitui no valor de troca que é produto do trabalho doméstico¹⁷.

Explica ainda que, para Marx, não importa a intenção ou mesmo o tipo de atividade que é desenvolvida para que esta seja classificada em um dos três estágios do processo de trabalho, o que importa é em quais relações econômicas essa atividade está envolvida¹⁸.

Explicando a diferença entre atividades capitalistas e não capitalistas, Saffioti entende as primeiras como aquelas que se encontram diretamente subordinadas ao capital, enquanto as segundas estariam submetidas a outros modos de remuneração, como a remuneração por renda pessoal. Salienta, contudo, que

que o homem produz mercadorias com valor de troca, mas sem criar nenhum sobrevalor. O terceiro seria o estágio em que o ser humano produz mercadorias com valor de troca e também mais-valia. Somente esse tipo de trabalho, o que produz mais-valia, é classificado pelo marxismo como produtivo. Os outros dois estágios, apesar de reputados fundamentais na engrenagem do processo produtivo, são considerados diretamente improdutivo. Assim, a existência de trabalho produtivo, no qual o valor do que foi produzido supera o valor da remuneração da mão de obra somado aos custos da produção, gerando para o capitalista a mais-valia, é o que vulgarmente conceituamos como “trabalho lucrativo”. Mercadoria, nesse conceito, abarca bens, serviços e a própria força de trabalho (IASI, Mauro Luis. Trabalho doméstico e valor. *Ensaio sobre consciência e emancipação*. São Paulo: Expressão Popular, 2007. p. 125).

17 *Idem*, p. 125.

18 *Idem*, p. 128.

DOCTRINA

as duas espécies de atividade necessária e integradamente convivem dentro da ordem econômica capitalista, seja por serem ambas essenciais ao processo de reprodução do capital, seja porque o próprio capital não possuiria condições de abarcar em atividades capitalistas toda a mão de obra disponível para atividades não capitalistas. A forma de exploração dessas duas espécies de atividade, contudo, não é proporcional, demonstrando-se marcante desfavorecimento à mão de obra das atividades não capitalistas:

“A presença maior ou menor de formas não capitalistas de produção de bens e serviços nas formações sociais capitalistas tem profundas implicações para os contingentes mais discriminados da população, assim como para a reprodução e escala ampliada do modo de produção capitalista. Os trabalhadores dos setores não capitalistas apropriam-se de parcelas relativamente menores do produto social e não usufruem integralmente dos benefícios proporcionados pelo sistema capitalista. Neste sentido e apenas neste estão à margem do modo de produção capitalista. Na medida em que tais trabalhadores desempenham tarefas necessárias à reprodução ampliada do sistema capitalista, não somente estarão nele integrados como permitem uma taxa mais acelerada de acumulação. Assim, na articulação entre as formas capitalistas e não capitalistas de produção, as primeiras beneficiam-se não apenas da exploração de que são objeto os agentes do trabalho subordinados diretamente ao capital como também da exploração de que são alvo os agentes do trabalho remunerado com renda. Entre estes últimos, embora haja homens, as mulheres constituem os contingentes quantitativamente mais significativos.”¹⁹

Saffioti qualifica o trabalho doméstico como atividade não capitalista improdutiva, mas essencial à engrenagem de reprodução do capital. Isso porque, apesar de não subjugados ao capital e remunerados com renda familiar, executando tarefas cujo “produto”, bens e serviços são consumidos diretamente pela família empregadora, não circulando pelo mercado para efeito de troca com objetivo de lucro, portanto, não mobilizando capital nesse tipo de emprego (mas renda ou dinheiro gasto como renda), não se pode dizer que não há relação entre o consumo de dinheiro enquanto renda e o processo de reprodução de capital²⁰.

Ainda que se considere a maior adequação da corrente majoritária na análise de improdutividade do trabalho doméstico, há que se ter em mente que, apesar de não gerar mais-valia para seus empregadores – uma vez que a atividade desenvolvida não o produz – e de não ser explorado diretamente pelo

19 SAFFIOTI, Heleith I. B. *Emprego doméstico e capitalismo*. Petrópolis: Vozes, 1978. p. 185-186.

20 *Idem*, p. 191.

DOCTRINA

capital – o que o torna uma atividade não capitalista –, esse tipo de trabalho não produz apenas o valor de uso aferido concretamente no serviço doméstico prestado. Do contrário, tem importante papel na recomposição da força de trabalho, que, sem nenhuma dúvida, é o maior elemento gerador de mais-valia da sociedade capitalista.

Assim, se é indiretamente explorada e indiretamente gera riquezas para o capital, conseqüentemente, os custos dessa atividade repercutirão no ônus do capital com a remuneração da mão de obra. Não se trata aqui de onerar a família ou a renda pessoal com esse valor, mas, sim, de onerar, indiretamente, o próprio capital, beneficiário final desse tipo de trabalho. Descortinada a questão, fica simples o verdadeiro impasse na ampliação de direitos trabalhistas das domésticas: a discussão reside no aumento dos custos do trabalho em geral.

Tecidas essas considerações gerais a respeito do trabalho doméstico, seu papel e sua representação social, cumpre analisar a situação particular dos trabalhadores domésticos brasileiros.

PANORAMA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL HOJE

Como visto, o Brasil conta hoje com 6,6 milhões de trabalhadores domésticos, dos quais 92,6% são mulheres e 61% são mulheres negras²¹.

Dados do DIEESE também informam que o rendimento médio dessa atividade, em 2011, era de R\$ 509,00, que correspondia, à época, a 39% da renda média dos trabalhadores brasileiros ocupados e, ainda, revela-se inferior ao salário-mínimo, firmado então em R\$ 545,00²². A outra face da moeda do atual patamar de custos do trabalho doméstico, cuja elevação muitos tentam evitar, consiste exatamente nos baixos rendimentos auferidos por esses trabalhadores.

Também se destaca nos dados colhidos pelo DIEESE a baixa escolaridade dessas trabalhadoras: 48,9% têm ensino fundamental incompleto, classificação equivalente a ser alfabetizado, mas sem escolarização. A condução desses sujeitos à atividade doméstica, portanto, figura como única alternativa a muitas mulheres negras que não contaram com oportunidades de profissionalização e formação escolar adequada²³.

21 DIEESE. O emprego doméstico no Brasil. *Estudos e Pesquisas*, n. 68, ago. 2013. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2014, 10h12min.

22 *Idem*.

23 *Idem*.

Esse dado é reforçado diante do fenômeno do envelhecimento das trabalhadoras domésticas, com redução do número de trabalhadoras jovens, sobretudo entre 18-24 anos. O dado indica que a situação de pleno emprego, que oferece outras alternativas profissionais a jovens que, pelo seu perfil socioeconômico, seriam historicamente conduzidas ao trabalho doméstico, tem sido responsável pela redução do número jovens que se ativam nessa atividade, sobretudo na situação de primeiro emprego. O trabalho doméstico fica bem caracterizado como a alternativa que resta às mulheres negras, não escolarizadas, entre 25-39 anos, segundo avaliação do próprio DIEESE²⁴.

A maioria das mulheres engajadas na atividade, em relação à família, declararam-se cônjuges do chefe de família (39,5%), sendo que 36,6% já assumiam a posição de chefes de família.

A respeito da informalidade no setor, o DIEESE fornece um dado interessante: a pesquisa avaliou comparativamente a evolução do trabalho doméstico no período compreendido entre 2004 e 2011, observando um movimento de redução do número de trabalhadoras mensalistas sem carteira assinada (de 57% para 44%), sem o incremento proporcional do número de trabalhadoras mensalistas com carteira assinada (que subiu de 21,6% para 24,5%). Entretanto, destacou-se no período o crescimento da proporção de diaristas de 21,4% para 30,6%, o que revela uma tendência já consolidada de as trabalhadoras mensalistas passarem a trabalhar por dia²⁵.

Essa tendência é explicada pelo DIEESE a partir de inúmeros fatores sociais e culturais, que têm modificado o padrão de comportamento não apenas das trabalhadoras domésticas (pois é certo que a opção pela condição de diarista se dá em razão do efetivo aumento dos ganhos a curto prazo, sem preocupação com a inserção social mais sólida e com o amparo social que a relação de emprego proporcional a médio e longo prazo), mas também das próprias famílias de classes média e alta que, historicamente, figuraram como beneficiárias desses serviços:

“O crescimento do número de diaristas aponta para uma mudança de perfil do trabalho doméstico, mesmo antes da ampliação da legislação. O aumento do salário-mínimo, a diminuição do tamanho das famílias, das residências e a incorporação de novos hábitos, entre outros fatores, podem ajudar a explicar parte dessas mudanças.”²⁶

24 *Idem*.

25 *Idem*.

26 *Idem*, p. 10-12.

DOCTRINA

Outra consequência da informalidade é a baixa adesão desses trabalhadores ao sistema previdenciário: apenas 34,9% dos trabalhadores domésticos contribuem para a Previdência Social, o que os coloca à margem da teia de proteção do Estado nas situações de doença, infortúnio e velhice²⁷.

O fato é que a informalidade se mostra instalada, com franca prevalência do trabalho prestado sem assinatura da CTPS e na condição de diarista em relação ao vínculo formal, como pode ser observado na tabela abaixo:

<i>Região e forma de contratação</i>	<i>2004</i>			<i>2011</i>		
	<i>Negras</i>	<i>Não negras</i>	<i>Total</i>	<i>Negras</i>	<i>Não negras</i>	<i>Total</i>
<i>Norte</i>						
Mensalista com carteira	8,3	11,3	8,9	14,6	15,4	14,7
Mensalista sem carteira	79,4	79,0	79,3	63,0	62,6	62,9
Diaristas	12,2	9,7	11,7	22,5	22,0	22,4
<i>Nordeste</i>						
Mensalista com carteira	11,8	13,3	12,2	12,6	14,2	12,9
Mensalista sem carteira	72,9	72,0	72,7	62,7	64,1	63,0
Diaristas	15,3	14,7	15,1	24,7	21,8	24,1
<i>Sudeste</i>						
Mensalista com carteira	26,2	28,7	27,4	29,4	32,3	30,6
Mensalista sem carteira	50,4	47,0	40,0	38,1	36,7	37,5
Diaristas	23,4	24,3	23,8	32,6	31,0	31,9
<i>Sul</i>						
Mensalista com carteira	21,7	25,5	24,4	26,4	28,3	27,7
Mensalista sem carteira	48,8	45,7	46,5	35,5	30,8	32,3
Diaristas	29,6	28,9	29,1	38,1	40,9	40,0
<i>Centro-Oeste</i>						
Mensalista com carteira	17,9	20,0	18,6	26,1	22,1	24,8
Mensalista sem carteira	62,8	60,1	61,9	44,0	43,1	43,7
Diaristas	19,3	19,9	19,5	29,8	34,8	31,5
<i>Brasil</i>						
Mensalista com carteira	19,1	24,8	21,6	22,5	27,7	24,5
Mensalista sem carteira	60,9	51,8	57,0	48,1	40,0	44,9
Diaristas	19,9	23,4	21,4	29,4	32,3	30,6

O DIEESE informa ainda a respeito da jornada média semanal desses trabalhadores, que foi apurada em 35 horas. Entretanto, vale analisar esse dado em conjunto com o dado relativo ao crescimento dos trabalhadores diaristas, o que revela maior intensidade no trabalho realizado, na medida em que, a partir

²⁷ *Idem*.

da assunção da condição de diarista, toda a limpeza da residência, que antes era feita ao longo da semana, passa a se concentrar em um único dia²⁸.

APEC Nº 66 E SEUS DESDOBRAMENTOS: CONQUISTA E RESISTÊNCIA

Como primeiro registro histórico brasileiro de regulamentação do trabalho doméstico pode ser apontada a Lei de 13 de setembro de 1830, que, ainda antes da abolição da escravidão, regulamentou o “contrato por escrito sobre prestação de serviços feitos por brasileiros ou estrangeiros dentro ou fora do Império”. A norma, apesar do seu caráter genérico, aplicava-se à contratação de empregados domésticos e dispunha sobre registro do empregado na Secretaria de Polícia, carteira de identificação, aviso-prévio e multas por inadimplemento contratual sem justa causa.

Com a promulgação do Código Civil brasileiro em 1916, foram revogadas todas as normas concernentes a Direito Civil em vigor até aquela data. À época, os contratos de trabalho eram regulados pelas disposições contidas no capítulo de “Locação de Serviços” do Código Civil. Por esta matéria passou a ser regulado também o trabalho doméstico.

Em 27 de fevereiro de 1941 foi publicado o Decreto-Lei nº 3.078, específico para as relações de trabalho doméstico, conceituando tais trabalhadores como “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”. Essa norma instituiu a obrigatoriedade da anotação em carteira profissional, aviso-prévio, e direitos e deveres dos trabalhadores.

Com o surgimento da CLT em 1943, que revogou todas as normas esparsas sobre trabalho a ela preexistentes, questionava-se se o referido Decreto-Lei também teria sido revogado. Isso porque a recém-criada Consolidação excluía expressamente de sua aplicação os trabalhadores domésticos, no seu art. 7º, *a*. A CLT deu margem à interpretação restritiva de que todos os instrumentos disciplinadores do trabalho estariam revogados, inclusive em relação às categorias que foram expressamente excluídas pelo art. 7º, *a*.

Assim, após a edição da Consolidação das Leis do Trabalho, enquanto os demais trabalhadores urbanos foram destinatários de fortes instrumentos de proteção, os trabalhadores domésticos foram, mais uma vez, marginalizados, voltando a ser regidos pelas disposições do Código Civil sobre locação de serviços.

28 *Idem*.

DOCTRINA

Pode-se dizer, portanto, que no período compreendido entre a edição da CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943) e a edição da Lei do Trabalho Doméstico (Lei nº 5.859/72), ou seja, por quase 30 anos, os trabalhadores domésticos viveram um verdadeiro retrocesso legislativo e sofreram um considerável abandono em termos de proteção das suas relações de trabalho se comparados aos demais trabalhadores. Registre-se que, nesse período, foram editadas diversas leis contemplando os trabalhadores com normas trabalhistas e previdenciárias, contudo, todas elas excluía os domésticos de alguma forma. A Lei do Repouso Semanal Remunerado (Lei nº 605, de 27 de janeiro de 1949) excluía expressamente os empregados domésticos de sua aplicação. A Lei Orgânica da Previdência Social (Lei nº 3.807/60), em seu art. 161, qualificou os domésticos como segurados facultativos da previdência social. O Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 4.214/63) também excluiu o doméstico de sua tutela.

O advento da Lei nº 5.859/72 modificou consideravelmente a condição dos empregados domésticos. A Lei do Doméstico não só tirou essa classe de trabalhadores de uma situação de incerteza jurídica, na qual não dispunham de norma regulamentadora própria, como especificou seus direitos, eliminando algumas controvérsias, e os incluiu como segurados obrigatórios da previdência social. A referida Lei foi regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973.

Ainda antes da Constituição de 1988, foi editada a Lei nº 7.195/84, que previa a responsabilidade civil objetiva das agências de intermediação de mão de obra doméstica pelos danos causados pelas trabalhadoras indicadas.

Diante desse histórico de marginalização, a Constituição de 1988 realmente teve, para as tantas trabalhadoras domésticas que reclamavam maior atenção por parte do Estado, um sabor de inclusão. O art. 7º da CF, em seu parágrafo único, trouxe uma menção expressa à categoria, conferindo-lhe os direitos previstos no parágrafo único. “São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como sua integração à previdência social”.

Contudo, passado o momento histórico transformador revelado pela Constituição Cidadã, que, ao seu tempo, efetivamente representou um avanço em relação ao tratamento jurídico dos trabalhadores domésticos, percebeu-se que as trabalhadoras domésticas continuaram aquém de uma proteção efetiva e bem distantes de um tratamento paritário com os demais trabalhadores. A conquista de direitos, como evento de historicidade determinada, revela-se relativa, voltando-se ao tempo de seu advento. A consolidação da democracia e o avanço das perspectivas de cidadania e inclusão social no país geram novas

pretensões normativas, mais prospectivas, que acabam por tornar discriminatório o que outrora fora celebrado.

Assim é que, depois do marco de 1988, surgiram diversas leis fazendo referência a trabalhadores domésticos, algumas apenas regulamentando direitos assegurados na Lei Maior, outras indo além do rol oferecido por esta de modo a melhor amparar os trabalhadores domésticos.

A Lei nº 8.212/91, dispendo sobre a Previdência Social, consagrou a inclusão do doméstico como seu segurado obrigatório. A Lei Complementar nº 103/00 fez menção à possibilidade de extensão do piso salarial regional aos empregados domésticos, tendo sido questionada doutrinariamente²⁹ a sua constitucionalidade sob o argumento de que o constituinte não teria assegurado ao doméstico o direito ao piso salarial, mas tão somente ao salário-mínimo. A Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, tornou possível a inserção do empregado doméstico no FGTS, só que de modo facultativo.

Já a Lei nº 11.324/06 trouxe diversas inovações, como a estabilidade provisória da empregada doméstica gestante, concedendo às domésticas direito contido no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e antes restrito aos trabalhadores urbanos e rurais não domésticos por força do parágrafo único do art. 7º, da Carta Política. Ou seja, a lei, refletindo as exigências sociais, autorizou aquilo que a Constituição não incluiu no rol de direitos dos domésticos, ampliando-o. Esta norma também teve o importante mérito de fixar as férias do empregado doméstico em 30 dias e de proibir ao empregador efetuar descontos no salário do doméstico em razão do fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

O processo de inclusão dos trabalhadores domésticos foi decisivamente mobilizado pela ratificação pelo Brasil da Convenção nº 189 da OIT. Por meio dessa norma internacional, aprovada na 100ª Convenção Internacional do Trabalho, em junho de 2011, foram consolidados como direitos dos trabalhadores domésticos o respeito e proteção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, assim como a proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência (Artigos 3, 4, 5 e 11); direito a informações sobre os termos e condições de emprego, de preferência através de contrato escrito (Artigo 7); direito à jornada de trabalho, por meio de medidas destinadas a garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e trabalhadores em geral, destacadamente o direito ao descanso semanal de, pelo menos, 24

29 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. *Direito do trabalho doméstico: doutrina, legislação, jurisprudência, prática*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 54.

horas consecutivas (Artigo 10); direito ao salário-mínimo estabelecido, com pagamento em espécie sob certas condições (Artigos 11, 12 e 15); direito a um trabalho seguro e um ambiente de trabalho saudável (Artigo 13); acesso à seguridade social, por meio de condições que não sejam menos favoráveis do que as aplicáveis aos demais trabalhadores, incluindo benefícios de maternidade (Artigo 14); obrigação de definir uma idade mínima, assegurando-se que os trabalhadores e as trabalhadoras adolescentes não sejam privados da educação obrigatória (Artigo 4); direito a condições de vida digna que respeitem a privacidade dos trabalhadores e trabalhadoras que residem no domicílio onde trabalham, assim como garantia da liberdade para decidir se residem ou não no domicílio (Artigos 6, 9 e 10); direitos resguardados para trabalhadores e trabalhadoras migrantes: contrato por escrito no país de destino, ou uma oferta de trabalho escrita, antes de sair de seu país (Artigos 8 e 15); regulamentação do funcionamento das agências privadas de emprego (Artigo 15); acesso efetivo aos tribunais ou outros mecanismos de solução de conflitos, incluindo mecanismos de denúncias acessíveis (Artigo 17).

No mesmo sentido a Recomendação nº 201 firmada pela OIT.

Após tal ratificação, o país, que teve participação ativa na edição e aprovação da referida norma internacional no âmbito da OIT, viveu um período de incerteza, também moldado pela resistência ao definitivo ingresso da norma mais progressista no ordenamento jurídico. A norma internacional demonstrava franco descompasso com a disposição constitucional contida no art. 7º, parágrafo único, cujas interpretações prevalentes se revelaram discriminatórias ao longo dos anos que seguiram à sua aprovação.

Essa disparidade era gritante e apta a constranger o país, que se comprometera internacionalmente com a pauta da proteção ao trabalho doméstico. O processo de internalização da norma, todavia, somente se completaria com a aprovação do texto pelo Congresso Nacional.

Somente em 2013 logrou-se a aprovação da Emenda Constitucional nº 72, num processo legislativo moldado no conflito entre a luta por inclusão e a resistência na manutenção do estado de coisas vigente, passando a vigor o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal com a seguinte redação:

“Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e

acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela EC nº 72, de 2013)”

Vale observar que a matéria era objeto de tanta controvérsia e de disputa de interesses que se chegou a divergir a respeito da mera revogação do parágrafo único do art. 7º ou da afirmação expressa da consolidação de direitos da categoria, como forma de não dar margem a interpretações contrárias ao objetivo da medida³⁰.

Firmada essa ampliação constitucional, entretanto, o processo de consolidação dos direitos das trabalhadoras domésticas, hoje, está longe de ser considerado encerrado. Embora o breve resgate histórico aqui realizado informe um longo caminho rumo à inclusão, como é inerente à afirmação do direito do trabalho em uma sociedade capitalista, o conflito se instala.

A disputa em torno do alcance dos direitos trabalhistas ampliados foi transferida para o processo legislativo referente à regulamentação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e surgem diversas propostas no sentido de viabilizar a implementação dos direitos já afirmados constitucionalmente por meio de desoneração fiscal e previdenciária dos empregadores domésticos.

REGULAMENTAÇÃO DA PEC: O PROLONGAMENTO DA DISPUTA E O DEBATE SOBRE A DESONERAÇÃO

A resistência à aprovação da emenda constitucional que buscou garantir direitos fundamentais dos quais as trabalhadoras domésticas estavam aliadas não foi superada no momento da aprovação. A resistência continua e está expressa de forma evidente em muitas das propostas que buscam regulamentar a referida Emenda Constitucional. Parte significativa dessas propostas tem um objetivo claro de retirada da eficácia da norma constitucional ou, como preferem seus defensores, de desonerar os patrões como uma forma de compensar os direitos garantidos, para que não haja aumento do desemprego da categoria³¹.

A primeira forma de resistência foi a interpretação restritiva conferida à Emenda Constitucional nº 72 e a afirmação de que os direitos ali conferidos às trabalhadoras domésticas não seriam autoaplicáveis, pois necessitariam de regulamentação. Porém, a redação da Emenda Constitucional orienta que apenas

30 Nesse sentido, tramitaram paralelamente as PECs ns. 478/2010 e 114/2011.

31 “Estimativas do Instituto Doméstica Legal indicam que 800 mil empregados domésticos podem ser demitidos se a desoneração da folha de pagamento não for aprovada.” Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/58251/complemento_1.htm?sequence=2>.

DOCTRINA

os direitos previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII dependem de regulamentação por lei, uma vez que não estabelece essa restrição para os demais incisos.

Entretanto, no momento, a resistência à aplicação da Emenda Constitucional que mais preocupa e que pode gerar maiores influências na garantia dos direitos é a forma como serão regulamentados os direitos previstos. Afinal, o reconhecimento constitucional dos direitos é apenas o primeiro passo de um longo caminho pela melhoria das condições de trabalho. A efetivação dos direitos é, sempre, o maior desafio.

Nesse sentido, buscaremos analisar algumas proposições para a regulamentação da Emenda Constitucional nº 72 que são aqui consideradas tentativas de retirada da eficácia da norma constitucional, seja por atacarem seu principal objetivo, a isonomia entre as trabalhadoras, seja por atacarem a possibilidade da efetivação da garantia de direitos, seja por conceder desonerações específicas para os empregadores domésticos.

O Projeto de Lei nº 224, de 2013, proposto pelo Senador Romero Jucá (PMDB/RR), já aprovado no Senado e encaminhado para a Câmara, pretende regular o contrato de trabalho doméstico, com o objetivo de regulamentar a Emenda Constitucional nº 72. Às disposições do projeto somam-se outras proposições (especificamente com relação às questões tributárias) e algumas críticas muito diversas, divididas entre as que consideram o projeto muito oneroso ao empregador e as que consideram alguns trechos do projeto tímidos ou com tendência precarizante.

Durante a tramitação do PL no Senado, várias propostas de parlamentares e da sociedade civil foram incorporadas ao projeto de modo que o Projeto de Lei inicialmente apresentado foi aprovado no Senado com diversas alterações. Nesse trabalho, será considerado o projeto que foi enviado à Câmara dos Deputados em 17 de julho de 2013, ainda não aprovado e, portanto, suscetível a alterações.

O Projeto de Lei nº 224, de 2013, que busca regulamentar a Emenda Constitucional nº 72, já aprovado no Senado e encaminhado para a Câmara (na qual foi renumerado como PL nº 302/2013), regulamenta a jornada de trabalho das trabalhadoras domésticas limitando-a a oito horas diárias, o pagamento de horas extras, os intervalos intra e interjornadas, o tempo à disposição, etc. Porém, apesar de a Emenda Constitucional nº 72 proclamar, finalmente, o reconhecimento dessa categoria e a isonomia com os demais trabalhadores, nem todas as garantias relativas ao controle da jornada de trabalho estão presentes na regulamentação aprovada pelo Senado.

O PL nº 302/2013, sob apreciação da Câmara, regulamenta, em seus arts. 2º e 3º, a jornada de trabalho das trabalhadoras domésticas, estipulando a limitação de oito horas diárias, a remuneração de horas extraordinárias em valor 50% superior ao da hora normal e a criação de banco de horas. Entretanto, ainda que haja essa previsão no PL nº 302/2013, não há nenhum dispositivo que limite a quantidade de horas extraordinárias para as trabalhadoras domésticas a 10 horas diárias, como previsto para os demais empregados no art. 59 da CLT. Além de ser uma questão de isonomia, o limite para as jornadas de trabalho é uma das respostas mais diretas que buscam preservar a saúde do trabalhador, sendo praticado pela maioria dos países a limitação legal abaixo de 48 horas semanais e, por pelo menos metade delas, a semana de, no máximo, 40 horas³².

Também se observa que a forma de controle da empregada doméstica sob o sistema de banco de horas é mitigada em relação ao padrão adotado na CLT para os demais trabalhadores urbanos.

É importante destacar também a regulamentação da jornada da trabalhadora doméstica em viagens, prevista no art. 11, ao dispor que “Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2º”. A partir dessa redação, é possível depreender que as horas em que a trabalhadora estiver à disposição do empregador – o que, em viagens, corresponde à maior parte do dia, senão ao dia inteiro – não serão remuneradas, o que corresponde a uma discriminação com relação aos trabalhadores de outras categorias.

Esse ponto da regulamentação remete à tradicional visão sobre o trabalho doméstico relacionado ao trabalho realizado por mulheres, sem remuneração e sem profissionalização, que não pode mais persistir e que deve ser combatida, inclusive na regulamentação e aplicação dos direitos garantidos na Emenda Constitucional nº 72.

O PL nº 302/2013 tem o importante mérito de regulamentar não apenas o contrato de trabalho, mas o regime tributário e a fiscalização no domicílio onde as trabalhadoras se encontram. O PL busca alterar a Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, que trata da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, para incluir o seguinte dispositivo:

32 OIT. *Duração do trabalho em todo o mundo*: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/work_hours/pub/duracao_trabalho_284.pdf>. p. 149.

DOCTRINA

“Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

§ 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

§ 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de autos de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na CTPS ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§ 3º Durante a inspeção do trabalho referida no *caput*, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por ele designado.

§ 4º Em face da suspeita de ocorrência de trabalho escravo, de tortura, maus-tratos e tratamento degradante, de trabalho infantil ou de qualquer violação dos direitos fundamentais do indivíduo, poderá ser requisitada, mediante justificativa fundamentada, autorização judicial para a realização de inspeção compulsória no local de prestação do serviço doméstico.”

Porém, a forma como está prevista a fiscalização nos domicílios dos empregadores domésticos, pode vir a inviabilizar sua efetividade. O discurso da inviolabilidade do domicílio, tratado de forma absoluta e indiferente em relação ao fato de a própria Constituição ter estabelecido limites a essa garantia, cria embaraços à vigília do cumprimento da legislação trabalhista.

Portanto, remanescem em disputa dispositivos no projeto de lei, que podem manter a discriminação com relação ao reconhecimento jurídico dos direitos das trabalhadoras domésticas. São diversos os temas nessa situação, mas no presente texto analisaremos mais detidamente a questão da desoneração fiscal do empregador.

DA DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS

O debate sobre a desoneração do empregador doméstico emergiu novamente a partir das discussões para a aprovação da Emenda nº 72 e continua vivo durante as discussões do PL nº 302/2013, que busca regulamentá-la. Com o reconhecimento jurídico dos direitos dos quais antes eram alijadas as trabalhadoras domésticas, o argumento do “custo para o empregador” aparece

como um dos mais recorrentes, antes para impedir a aprovação da Emenda, agora para pautar sua regulamentação.

Costuma-se justificar a limitação da extensão dos direitos das trabalhadoras domésticas, comum à questão da desoneração, com a hipotética relação causa-consequência entre concessão de direitos, aumento de custos e demissão em massa ou precarização. Nesse sentido, cita-se trecho do abaixo-assinado promovido pelo Instituto Doméstica Legal com o objetivo de pressionar a edição de medida provisória para desoneração fiscal dos empregadores domésticos:

“Por outro lado, é urgente que a presidenta Dilma Rousseff edite de imediato uma *medida provisória* já reduzindo o *INSS* do empregador doméstico (ver no anexo I o *e-mail* enviado a presidente Dilma Rousseff, solicitando uma audiência pública para pedir a medida provisória), para evitar a demissão de até 815.000 empregadas domésticas *formais*, o que é um verdadeiro *genocídio trabalhista de mulheres em sua maioria com idade a partir de 40 anos, baixa escolaridade, 70% negras, pardas e mestiças, muitas delas mães solteiras e únicas provedoras do lar, o aumento da informalidade, e ainda estimular a formalidade* de, pelo menos, 1,3 milhão de empregados domésticos dos 4,6 milhões *informais*.”³³

Nessa linha de argumentação, a conquista de direitos é tida como causa da precarização do trabalho e da demissão em massa, em virtude do aumento de custos, argumento este historicamente utilizado como contraponto às lutas dos trabalhadores.

Porém, apesar do receio constante expressado nessa linha de argumentação, o custo jamais deve ser considerado como justificativa suficiente para impedir a garantia de direitos, especialmente quando essa garantia apenas busca igualar diferentes categorias de trabalhadores em direitos. Além disso, existem pesquisas que contradizem o argumento apresentado, comprovando que a formalização do trabalho doméstico e a consequente garantia de mais direitos possui um impacto positivo na economia e não irá gerar diminuição na demanda:

“A pesquisa simula resultados a partir do consumo das famílias que dependem do trabalho doméstico: um crescimento de aproximadamente R\$ 19 bilhões (US\$ 9,5 bilhões) a preços de 2011 no PIB brasileiro e a geração de 630.000 empregos indiretos – principalmente nos setores de produção de eletrodomésticos e em relação a serviços de saúde – poderiam ser atribuídos ao aumento da renda dos trabalhadores. (...) O estudo mostra que os ganhos em rendimento no fundo da pirâmide social

33 Disponível em: <http://www.domesticalegal.org.br/release_medida_provisoria_ja.asp>.

geram benefícios para o bem-estar da sociedade como um todo, e que a demanda por serviços domésticos se mantém estável, mesmo que haja aumento de custos desse tipo de trabalho.”³⁴

É importante ressaltar também que as discussões sobre a desoneração do empregador doméstico são anteriores à aprovação da Emenda nº 72, não estando em sua origem vinculadas ao aumento do custo gerado pelas novas garantias de direitos, mas à concessão de desoneração fiscal a uma parcela privilegiada economicamente no país. Desde 2010 tramita no Congresso Nacional o PL nº 7.082 que propõe a desoneração da folha de pagamentos para os empregadores de trabalhadores domésticos a partir da diminuição da contribuição do empregador ao INSS de 12% para 4%.

Nessa discussão é importante considerar qual seria a real função da desoneração fiscal concedida aos empregadores de trabalhadoras domésticas, uma vez que toda desoneração leva a uma diminuição na arrecadação do Estado compensada pela própria sociedade. Nesse sentido, a entrevista do Professor Paulo Blair de Oliveira, concedida à EBC:

“Não seria inconstitucional, mas seria justo, repassar à sociedade os custos da redução dos encargos do empregador, mesmo quem não tem empregado doméstico?, disse Blair de Oliveira. Para ele, os benefícios da desoneração para as classes mais baixas – como a manutenção do emprego doméstico – pode não compensar os prejuízos a outras pessoas dessas mesmas classes, que não têm vínculo algum com o setor. (...) resultado pode ser a redução de investimentos em outras áreas, como saúde, segurança, educação, entre outras, avalia o professor. O governo estima que, em 2013, haja renúncia fiscal de mais de R\$ 12,8 bilhões com as desonerações para diversos setores da economia.”

Em algumas situações, quando se argumenta que o custo com a obrigatoriedade do pagamento da contribuição ao INSS será repassado ao Estado, se omite que o custo deixará de ser do empregador e passará a ser suportado por toda a sociedade, refletido na diminuição da arrecadação de impostos e na consequente diminuição de investimentos em outras áreas. Um custo normalmente atribuído a todo empregador, em virtude da contratação de um empregado que irá gerar benefícios econômicos (o que não é diferente do emprego doméstico, como já explicitado anteriormente), passa a ser compartilhado pela sociedade que, *a priori*, não terá nenhum benefício coletivo com essa medida.

34 UNDP. *Formalização do trabalho doméstico tem impacto positivo na economia e na redução da pobreza*. Disponível em: <<http://pressroom.ipc-undp.org/formalizacao-do-trabalho-domestico-tem-impacto-positivo-na-economia-e-na-reducao-da-pobreza/?lang=pt-br>>.

Ainda, quando se argumenta que a desoneração fiscal tem o objetivo de evitar a demissão em massa, a reiteração histórica do uso desse argumento com relação a cada afirmação de direitos que se apresentou ao longo da afirmação jurídica da proteção do trabalho³⁵ no país já fragiliza a postura defensiva contra as mudanças no ordenamento jurídico.

Com relação às perspectivas de diminuição do emprego formal doméstico, primeiramente há que se considerar que o baixo número de trabalhadoras com carteira assinada e a tendência de redução dessa modalidade de ocupação já eram dados anteriores à alteração constitucional e decorrem de modificações na morfologia do trabalho, no padrão sociocultural das famílias brasileiras e mesmo do desenvolvimento econômico do país na última década e das novas perspectivas de inclusão.

Se é verdade que esse processo pode ser impulsionado pelo aumento do custo do trabalho doméstico (como contrapartida da sua dignificação, ressalte-se sempre), também não se pode acolher perspectivas apocalípticas sobre o fim do emprego doméstico, realizando-se uma análise leviana do lugar do trabalho nas sociedades: o trabalho existe e é demandado porque ele é necessário e não porque é ofertado a “baixos preços”. E se a necessidade do trabalho pode ser realocada ou redistribuída entre as próprias famílias porque não tem condições de empregar o trabalhador, assim se reorganizará a economia das relações domésticas e produtivas, com o impulso externo do direito.

O que não se pode é dialogar, à luz da Constituição de 1988, com o argumento de que devemos manter um patamar de proteção ao trabalho doméstico significativamente inferior aos patamares estabelecidos internacionalmente para a proteção ao trabalho a fim de que as famílias de classes média e alta brasileiras exerçam um suposto direito a ter empregados.

A relevância do trabalho na vida humana e, por consequência, no ordenamento jurídico torna imperativo que a possibilidade de empregar (ofertar empregos) seja exercida por quem efetivamente dispõe da possibilidade de oferecer a contrapartida digna a este trabalho. Daí se dizer da dificuldade da proposta de compartilhar com a sociedade os custos do trabalho doméstico: em que direito se amparam essas pretensões? Os direitos sociais que o trabalho doméstico porventura viabiliza (como, por exemplo, o cuidado de menores, idosos e de enfermos) podem ser traduzidos em políticas públicas mais amplas e democráticas (por exemplo, ampliação do acesso a creches públicas, casas

35 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. De ‘*pessoa da família*’ a ‘*diarista*’. Domésticas: a luta continua! Disponível em: <<http://www.cartamaior.com.br/?/Coluna/De-pessoa-da-familia-a-diarista-Domesticas-a-luta-continua-/28810>>. Acesso em: 21 mar. 2014, 11h22min.

de repouso e hospitais) do que um suposto “auxílio” estatal na contratação de trabalhadores domésticos, que, aliás, de forma preocupante, ainda se assenta em argumentos que estigmatizam e diminuem simbolicamente a importância desse trabalho.

Interessante também pontuar que o argumento ameaçador do desemprego, embora seja expendido a pretexto de proteger as trabalhadoras domésticas, não conduziu, curiosamente, à preocupação em estender direitos trabalhistas à diarista, já que a informalidade se apresenta como tendência econômica real. Essa, sim, uma preocupação relevante: estender o raio de incidência do direito do trabalho para além dos limites da relação de emprego, ampliando seu espectro protetivo.

O reconhecimento de direitos, especialmente quando se trata de garantir a isonomia entre as diferentes categorias de trabalhadores, é o que gera o desenvolvimento social. E os beneficiados pelo trabalho doméstico é que devem arcar com custos que não estão sendo adicionados, mas que são inerentes à contratação de empregados e à garantia de direitos aos trabalhadores, direitos esses que já deveriam ser garantidos há décadas para as trabalhadoras domésticas, assim como o são para as demais categorias. O custo de garantir direitos é inerente à contratação do empregado e não pode dela ser desvinculado.

Por fim, é importante problematizar que a desoneração fiscal concedida exclusivamente aos empregadores domésticos vem coadunar com o raciocínio de que os “custos dos novos direitos” não poderiam ser suportados por esses empregadores sem uma compensação ou que não deveriam sê-lo, diferenciando mais uma vez, sem qualquer razão justificável, as trabalhadoras domésticas dos demais trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS: INTERPRETAÇÕES E ATITUDES AMBÍGUAS NUM CONTEXTO DE ESCASSEZ DE DIREITOS

Como visto, a lenta e tímida regulamentação do trabalho doméstico em nosso país é acompanhada de interpretações e atitudes ambíguas, que dificultam qualquer prognóstico acerca da existência de disposição política para concretizar as transformações anunciadas pela EC nº 72/2013.

Sabe-se que os textos jurídicos dão margem a inúmeras interpretações e discussões em torno dos direitos enumerados. Os embates jurídicos não são puramente acidentais no cotidiano forense. Ao recorte textual das disposições normativas agregam-se a vitalidade e o dinamismo das forças presentes na sociedade.

DOCTRINA

As disputas de caráter político-ideológico interferem, de maneira decisiva, na determinação do conteúdo, do sentido e da abrangência dos direitos. Se, por um lado, tornam provisórias e precárias posições com vocação de definitividade, que não mais se apresentam adequadas às demandas sociais; por outro, reproduzem e consolidam relações desiguais de poderes na sociedade.

Em razão dessa acentuada faceta política da interpretação jurídica, lograse, não raras vezes, transformar o dito pelo não dito, avanços em retrocessos e vice-versa.

A análise da evolução normativa do trabalho doméstico, sobretudo após a Constituição de 1988, bem como das práticas para a atribuição de sentido aos textos jurídicos, ao tempo em que coloca em evidência inúmeras barreiras para a inclusão social dessa categoria de trabalhadores, indica avanços pontuais que merecem destaque.

É o caso da citada Lei nº 11.324/06. Originária de medida provisória (MP nº 284, de 06.03.06) para simplesmente incrementar a formalização do emprego doméstico, mediante dedução no imposto de renda de parte da contribuição ao INSS pelo empregador, acabou sofrendo emendas no Congresso Nacional, ampliando, de forma significativa, os direitos da categoria. A Lei assegurou, inclusive, o FGTS obrigatório, mas a disposição foi vetada, sob a alegação de onerar o vínculo de trabalho doméstico e contribuir para a informalidade e desemprego.

Um dos direitos previstos na Lei, como já mencionado, foi o reconhecimento da estabilidade gestante, já que o inciso I do art. 7º da Constituição não havia sido incluído no parágrafo único do mesmo artigo. Dessa forma, a partir da Lei, passaram as trabalhadoras domésticas gestantes a fazer jus a essa garantia de emprego. Anteriormente, seria possível apenas indenização compensatória pelo impedimento da fruição da licença-gestante.

Contudo, em direção contrária a essa tendência expansionista, surgiram interpretações colocando em dúvida a constitucionalidade da garantia. Por meio de leitura da Constituição como teto e não piso de direitos, que desonera o legislador de proporcionar a melhoria da condição social dos trabalhadores, adicionaram-se elementos de ordem prática no âmbito privado das relações pessoais, para buscar justificar o descarte da trabalhadora doméstica a qualquer momento e independentemente da circunstância.

Essa situação de ambiguidade se fez igualmente presente no processo de aprovação da Convenção nº 189 da OIT, com a participação decisiva do país, porém sem a sua ratificação, que seria a sequência natural do processo.

DOCTRINA

Da mesma forma, na tramitação da PEC nº 66; o fim da discriminação, mediante a eliminação do parágrafo único do art. 7º da Constituição, para igualar os direitos previstos para todos os trabalhadores urbanos e rurais, passou a ser considerado, em efeito inverso, ameaça de retirada dos poucos direitos atribuídos à categoria.

A opção foi a enumeração de novos direitos, remetendo à lei o exercício de vários deles. Porém, a ausência de regulamentação da EC nº 72/2013 preserva privilégios e regalias, mantidos às custas da exclusão social desse vasto seguimento de trabalhadores.

É importante ter em mente que do texto constitucional não é possível extrair fundamento para práticas discriminatórias, com a total desconsideração da dignidade humana como valor fundamente de todo o ordenamento jurídico. A Constituição assegura patamares para a vida em comunidade, dos quais decorre a exigência da observância dos direitos fundamentais de todos os segmentos sociais, com igual respeito.

A Constituição, como ordenação de sociedades plurais, livres e igualitárias, pressupõe a supressão de situações de dominação e opressão. As experiências que antecederam o Estado constitucional basearam-se na naturalização da desigualdade, ou seja, no princípio de que as pessoas eram desiguais por natureza e nada poderia ser feito para desfazer as relações de dominação e subordinação. A estabilidade dessas relações não dependia de formalização expressa. O poder decorria da própria natureza e por tal motivo não necessitava ser constituído. O Estado constitucional, ao contrário, pressupõe a igualdade entre as pessoas. Sua história é a realização, com maior ou menor amplitude, do princípio da igualdade e, para cumprir esse desiderato, o poder político é constituído³⁶.

O relativismo na operacionalidade jurídica não encontra respaldo na hermenêutica constitucional. Os limites à atividade interpretativa se expressam como conquistas civilizatórias, resultantes de um longo processo de luta, e se apresentam como trunfos para impedir retrocessos, bem como a paralisia institucional na promoção dos direitos consagrados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2010.

36 PÉREZ ROYO, Javier. *Curso de derecho constitucional*. 11. ed. Madrid: Marcial Pons, 2007. p. 87.

DOCTRINA

BRASIL. *PL nº 302/2013 apresentado à Câmara dos Deputados em 17 de julho de 2013*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1111186&filename=PLP+302/2013>.

DIEESE. O emprego doméstico no Brasil. *Estudos e Pesquisas*, n. 68, ago. 2013. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2014, 10h12min.

IASI, Mauro Luis. Trabalho doméstico e valor. *Ensaios sobre consciência e emancipação*. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

LAUTIER, Bruno; PEREIRA, Jaime Marques. Representações sociais e construção do mercado de trabalho: empregadas domésticas e operários da construção civil na América Latina. *Caderno CRH*, n. 1, Salvador, Centro de Recursos Humanos/UFBA, 1994.

MACEDO, Márcia S. Relações de gênero no contexto urbano: um olhar sobre as mulheres. *Coletânea Contexto Urbano*, publicada pelo CEAS – Centro de Estudos e Ação Social.

MACIEL, Fabrício. Todo trabalho é digno? Um ensaio sobre moralidade e reconhecimento na modernidade periférica. In: SOUZA, Jessé (Org.). *A invisibilidade das desigualdades brasileiras*. Belo Horizonte: UFMG, 2006.

NASCIMENTO, Abdias do. Nota breve sobre a mulher negra. *O quilombismo*. 2. ed. Brasília/Rio de Janeiro. OR, 2002.

Nota Técnica da ANAMATRA encaminhada ao Congresso Nacional em 04.06.2013. Disponível em: <<http://www.senadorpaim.com.br/verDiscurso.php?id=2547>>.

OIT. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/pub/duracao_trabalho_284.pdf>.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. *Direito do trabalho doméstico: doutrina, legislação, jurisprudência, prática*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2006.

PÉREZ ROYO, Javier. *Curso de derecho constitucional*. 11. ed. Madrid: Marcial Pons, 2007.

SAFFIOTI, Heleith I. B. *Emprego doméstico e capitalismo*. Petrópolis: Vozes, 1978.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *De 'pessoa da família' a 'diarista'*. Domésticas: a luta continua! Disponível em: <<http://www.cartamaior.com.br/?/Coluna/De-pessoa-da-familia-a-diarista-Domesticas-a-luta-continua-/28810>>. Acesso em: 21 mar. 2014, 11h22min.

UNDP. *Formalização do trabalho doméstico tem impacto positivo na economia e na redução da pobreza*. Disponível em: <<http://pressroom.ipc-undp.org/formalizacao-do-trabalho-domestico-tem-impacto-positivo-na-economia-e-na-reducao-da-pobreza/?lang=pt-br>>.

VENCO, Selma Borghi. *As engrenagens do telemarketing: vida e trabalho na contemporaneidade*. Campinas: Arte Escrita, 2009.

O SENTIDO SOCIAL DO SUICÍDIO NO TRABALHO

Selma Venco*

Margarida Barreto**

*O suicida
Não restará na noite uma só estrela.
Não restará a noite.
Morrerei e comigo irá a soma
Do intolerável universo.
Apagarei medalhas e pirâmides,
Os continentes e os rostos.
Apagarei a acumulação do passado.
Farei da história pó, do pó o pó.
Estou a olhar o último poente.
Ouço o último pássaro.
Lego o nada a ninguém.
(Jorge Luís Borges)*

Suicídio é uma palavra de origem latina, cujo significado está, ainda hoje, relacionado à autoeliminação, à autodestruição, ao autoassassinato e ao auto-homicídio. Historicamente, o suicídio na Europa cristã vincula-se às atrocidades praticadas pelo Estado e pelas religiões, que além de punirem o suicida pós-morte, pregando o impedimento da ascensão ao paraíso, transformavam a vida dos seus familiares em um rosário de vergonha e desespero, na medida em que passavam ao poder dos reis. Desse modo, tanto os reis como a Igreja usufruíram do suicídio (BROWN, 2002).

Retrocedendo à Grécia antiga, observa-se que a morte voluntária não era considerada um ato condenável, contanto que existissem boas razões para fazê-lo. Em Sócrates encontramos um bom exemplo da questão ética: durante

* Socióloga; professora da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas; doutora em Educação, com ênfase em educação e trabalho; pós-doutora pelo Centre de Recherches Sociologie et Politiques de Paris (CRESPPA), Université Paris X e Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Departamento de Sociologia, Universidade Estadual de Campinas.

** Médica do trabalho; doutora em Psicologia Social PUC-SP; vice-coordenadora do Núcleo de Estudos Psicossociais da Dialética Exclusão/Inclusão Social – NEXIN/PUC-SP.

seu longo julgamento, ele repudia a possibilidade de fugir e se livrar da prisão. Após horas de julgamento e possível condenação, ele reflete: “Já era tempo, para mim, de morrer e livrar-me de trabalhos”.

Em Hamlet, o suicídio surge como uma questão moral. Sua atitude inicial de confronto o faz retroceder e evitar o estigma de suicida. Sua maneira de agir reflete, em certa medida, as considerações que já existiam sobre o ato desde a Antiguidade, culminando com as ponderações do cristianismo sobre o suicídio ao final da Idade Média. O movimento iluminista discute as mortes heroicas, como as de Lucrecia, Cleópatra, Catón, Bruto, Casio, Séneca e outros. Neste último, o suicídio, segundo Brown (2002), “supõe uma dissolução do corpo social e simbólico”. É a partir do século XVII que o tema da loucura penetra os atos suicidas, contraditoriamente, pelas mãos dos pesquisadores. O suicida passou a ser julgado como aquele que morre violentamente.

Seguramente a disseminação da peste por toda a Europa contribuiu para sensibilizar e levar à reflexão sobre o valor da vida e a “consciência da morte” (BROWN, 2002), apesar de ainda transversar o imaginário de muitos, o mito do romantismo e paixão, como são considerados os suicídios de Chatterton e do protagonista Werther, de Goethe. No primeiro, a sociedade é acusada como perpetradora da morte, sendo Chatterton sua vítima (*idem*, 2002). Werther, de temperamento enfermo e amor não correspondido (mesmo que em romance), criou o mito que atravessa os nossos dias: falar do suicídio estimularia novos suicídios.

Na Inglaterra, até 1870, as leis do confisco às propriedades do suicida permaneciam vigentes. E, até 1961, o suicídio frustrado poderia culminar em cárcere para o sobrevivente (LIPKO; DUMEYNIEU, 2004). Na França, por exemplo, o suicida era amarrado pelos pés e arrastado pelas ruas. Seu corpo era queimado e atirado em um coletor de lixo localizado em via pública.

Chegamos ao século XXI com novos significados para o suicídio e tendo a biologia como aliada para o conhecimento do corpo, favorecendo o surgimento de novas tipologias criadas pelo médico e criminólogo italiano Lombroso, as quais especificam loucos e assassinos a partir das características físicas.

O discurso do suicídio, ao longo da história da humanidade, traz uma multiplicidade discursiva que o torna, de alguma forma, um conceito polissêmico.

As mudanças na economia, associadas às novas configurações do trabalho, ocorreram paralelamente às transformações na forma de organizar e administrar tanto o Estado como o mundo do trabalho. Os novos regimes e as regras impostas impactaram a construção do Eu e do Outro, alterando a imagem

da identidade de si. Novos discursos foram acrescentados à história do suicídio, em presença de um mundo em constante mutação, indiferente à dor do outro, que estimula o consumismo desenfreado enquanto aumenta o desemprego, o que certamente cria um sentimento de incerteza e vazio, gerando novos casos de suicídios. Apesar disso, continua o silêncio no que se refere ao mundo do trabalho como possível causa de suicídio. Afinal, o suicídio se prepara em silêncio, conforme Camus (2009).

Hoje, o suicídio se inscreve no campo dos transtornos mentais (angústias, depressão, alterações de comportamento, bipolaridade, entre outros), adquirindo o *status* de patologia. Se na Antiguidade, o seu significado estava relacionado à “morte voluntária”, atualmente o suicídio continua sendo sustentado por crenças e mitos que se alimentam do corpo biológico para explicar o que nos angustia. Importam-nos, de fato, as verdadeiras causas que envolvem um suicídio.

Nesse sentido, este artigo tem como objetivo discutir o suicídio e sua relação com o trabalho, tendo como referência os acontecidos recentemente nas empresas francesas. A hipótese que orienta este texto pauta-se na concepção de que a organização do trabalho e suas revisitadas formas de gestão, baseadas na concorrência e na introjeção de práticas individualizantes crescentes, encontram-se na base de sustentação da decisão do suicídio ocasionado pelo trabalho.

SUICÍDIO E TRABALHO: FENÔMENO DE TIPO NOVO?

Émile Durkheim, em sua obra clássica *O Suicídio*, analisa as relações entre indivíduo e sociedade, focalizando o suicídio como fato social. Nessa perspectiva, os diferentes graus de deterioração social resultariam em vivências individuais e coletivas mais árduas. Maurice Halbwachs indicava, já em 1930, que as razões para o suicídio vinculadas ao trabalho não residiam apenas no desemprego, nas falências, mas, sobretudo, na existência de um sentimento obscuro de opressão que recaía sobre os operários. Tal percepção transposta à atualidade é observada no ocorrido na empresa France Télécom – a maior empresa do setor de telecomunicações na França, que emprega cerca de 102.000 trabalhadores naquele país –, que registrou quatro suicídios na empresa, em 2004, e, entre janeiro de 2008 e janeiro de 2010, contabilizou 34 suicídios no trabalho.

As estatísticas são ainda pouco precisas na França para mensurar a relação entre suicídio e trabalho. Se, por um lado, os números de suicídio na França oscilam entre 11.000 e 12.000 ao ano desde 1975, por outro, os vinculados ao trabalho parecem ocupar maior destaque nos últimos anos.

DOCTRINA

As estatísticas revelam que as pessoas que cometem suicídio na França são majoritariamente homens, com idade entre 45 e 54 anos. No estudo realizado na Baixa Normandia, 70% dos casos foram de pessoas que trabalhavam há mais de cinco anos na empresa (GOURNAY et al., 2004).

No Brasil, as análises epidemiológicas sobre o suicídio assinalam o seu crescimento na sociedade. Em 2000, foram registradas 6.780 mortes, e, após sete anos, atingiu-se a cifra de 8.800 suicídios. Ou seja, houve um crescimento de 4,0 para 4,7 mortes por 100 mil habitantes, apesar dos sub-registros que cercam esse tipo de morte. É consenso entre os pesquisadores brasileiros relacionar a gênese do suicídio aos processos psíquicos, apesar de alguns estudiosos mostrarem um risco maior de suicídio em algumas profissões, como, por exemplo, o médico. Na França, alguns autores indicam grupos ocupacionais mais propensos ao suicídio. Historicamente, a concentração ocorria nas profissões pouco qualificadas, às quais, segundo Durand (2004), as empresas ou as chefias exigem muita rapidez, havendo um desnível entre a velocidade de execução e a responsabilidade intrínseca ao trabalho. Além dessas, outras comumente expostas a situações cotidianas difíceis, a exemplo de policiais, bombeiros, etc., bem como os pequenos agricultores, que, mais recentemente, frequentemente se veem cercados por dívidas. Esses suicídios se deslocam também em direção a setores diferenciados, como “hospitais, escolas, canteiro de obras, indústrias eletrônicas, serviços bancários, novas tecnologias, serviços comerciais de empresas multinacionais, etc.” (DEJOURS; BÈGUE, 2009, p. 8); e assistimos, ainda, ao suicídio de trabalhadores que ocupam cargos mais elevados na pirâmide hierárquica.

Em outro enfoque encontramos o movimento sindical e alguns pesquisadores latinos (FINAZZI, 2009; ORELLANO, 2005) que mostram e denunciam as evidências do nexos causal entre as condições de trabalho, as reestruturações e as situações de desemprego, e a conduta suicida.

PRECARIEDADE NO TRABALHO: UMA PISTA PARA COMPREENDER OS SUICÍDIOS?

A precariedade nas relações de trabalho tem mobilizado sociólogos e economistas a fim de decifrá-la enquanto característica intrínseca ao mundo do trabalho atual. É possível afirmar, apoiando-se em Cingolani (2005), que tal termo não era recorrente nos estudos até os anos 1970. Em 1974, Magaud (apud CINGOLANI, 2005) irá conceituá-la como a *compra do trabalho fora das regras estabelecidas*; em 1978, Robert Linhart irá compreendê-la como *um processo de trabalho que visa dividir a classe operária*.

DOCTRINA

Entretanto, a precariedade pode ser compreendida de forma mais ampla. Conforme Robert Castel (1998), ela vincula-se à efemeridade do vínculo empregatício, marcado pelo crescimento dos contratos temporários, tempo parcial, estágios e outras formas mais flexíveis de contratação. Tal processo é marcado pela degradação da condição salarial, alimenta a vulnerabilidade social e se configura, paulatinamente, em um estado generalizado de insegurança que afeta mesmo os que possuem vínculo empregatício formal.

A partir da conceituação de Robert Linhart (1978) e a de Beaud e Pialoux (1999), é possível refletir que o trabalho temporário, como característica presente na situação de precariedade, exerce papel importante na tentativa de fragilizar o coletivo, intensificar o trabalho e individualizar comportamentos, com vistas a neutralizar a mobilização coletiva e generalizar o silêncio. Perspectiva reafirmada por Danièle Linhart, que analisa a condição de os trabalhadores se encontrarem em uma situação de perder não somente um modo de vida em que os coletivos exercem um papel importante na socialização do trabalho, mas, igualmente, cortar o “cordão umbilical” que os une à sociedade (2009, p. 45).

A patologia do medo instaurada nos ambientes de trabalho induz a condutas de dominação e/ou de submissão, instaurando-se um clima de permanente competição, tanto individual quanto coletivo, suportável pela perspectiva da manutenção do emprego (PEZÉ, 2001; ALONZO, 2000).

O mal-estar no trabalho e o medo do desemprego são, segundo Luciano Vasapollo (2005, p. 45), “o processo que precariza a totalidade do viver social”, e, para Castel, “o desatrelamento dos antigos pertencimentos” (1998, p. 133). Segundo Orellano (2005), o trabalhador frente à crise e ao desemprego sente-se confuso, indeciso, perturbado, perdido e desvinculado, fatores estes que promoveriam tirar a vida com mais facilidade.

Esse contexto de instabilidade configura-se como campo fértil para a instalação de patologias do medo, cujas características de angústia frente às incertezas são equivalentes às vivenciadas pela situação de desemprego. Cabe destacar que, não obstante as situações de trabalho sejam concretas e idênticas, estas são vividas de formas diferenciadas pelos indivíduos, de acordo com suas trajetórias pessoais. Nessa perspectiva, a psicanalista Marie Pezé observa que é irreal supor que trabalhadores consigam desvencilhar-se de sua história de vida, deixando-a “atada a um cinto no vestiário da empresa” para exercer sua atividade (2001, p. 30).

A racionalização do trabalho é estreitamente ligada às condições em que se dá, na medida em que atua permanentemente na dominação do capital sobre

DOCTRINA

o trabalho, respaldando-se em novas tecnologias voltadas para o aperfeiçoamento do controle dos movimentos e da produtividade dos trabalhadores. Esses fatores expressam-se em relações de trabalho num contexto socioeconômico neoliberal, resultando em desemprego e precarização do trabalho. Como elucidam Zune e Pichault (2000 apud DESSUS, 2002, p. 40), ocorre hoje um “novo contrato psicológico”, que imputa exclusivamente aos próprios indivíduos a responsabilidade de conseguirem um emprego, bem como adotar atitudes no trabalho guiadas pela capacidade de integração, amabilidade e engajamento com a empresa.

As características da empresa dita moderna impõem o alcance de metas sempre variáveis, a intensificação do trabalho e a ausência de orientações claras e de formação específica para uma nova organização do trabalho e/ou para a utilização de novas tecnologias. Tais fatores configuram um tipo de precariedade subjetiva, na qual cada trabalhador não encontra os meios necessários para realização da sua atividade e, pela atitude da gerência, cada um dentro da empresa é um ator responsável por sua própria sorte (LINHART, 2009, p. 79).

SUICÍDIO E TRABALHO: QUAIS ABORDAGENS?

Christophe Dejours, psicanalista, e Florence Bègue, psicóloga do trabalho (2009), sistematizaram três abordagens que aportam elementos para se compreender a vinculação entre suicídio e trabalho. A primeira, marcada pelo estresse, associa as perturbações biológicas e psíquicas ao ambiente. Na concepção dos autores, essa compreensão sofreu um deslocamento de análise à medida que o foco transferiu-se do ambiente para a forma como o estresse é gerenciado pelo próprio indivíduo. Tal perspectiva prega medidas para gerar o estresse, pautando-se em técnicas de relaxamento, respiração, etc. A segunda perspectiva se inscreve no campo estruturalista e imputa ao ato do suicídio uma fragilidade individual, oriunda de bases genéticas ou hereditárias. Tal análise considera essencialmente a presença de histórico prévio de patologias dessa natureza, nas quais o trabalho é compreendido como “um revelador das falhas” (*idem*, p. 26).

E, por fim, a terceira abordagem, por eles denominada de “sociogenética”, analisa os aspectos sociais vinculados ao trabalho, tais como a gestão e a organização, como fatores de “descompensação psicológica” (op. cit., p. 25-26).

As análises que evocam a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos e, conforme Dejours e Bègue, na “construção e na estabilização da identidade

e da saúde mental” (p. 29) são reforçadas pelas situações de desestabilização do trabalhador frente ao desemprego.

O MUNDO DO TRABALHO ATUAL E O SUICÍDIO COMO PATOLOGIA LABORAL

O que dá razão e sentido ao viver pode constituir-se em razão para morrer, como refletia Camus. O trabalho, enquanto atividade humana, dá sentido à vida, fortalecendo a identidade e a dignidade do trabalhador. Os novos modelos de gestão adotados pelas empresas, associados às reestruturações e *downsizing* (redução de pessoas) frequentes, aumentaram a insegurança e, conseqüentemente, o nível de autoexigência ante o medo de perder o emprego por não ser avaliado adequadamente, o que, de forma direta, aumenta o nível de sujeição frente às práticas despóticas presentes no mundo do trabalho.

Essa nova realidade do mundo do trabalho precarizado, flexível, fragmentado e produtor de desemprego usa, frequentemente, a micropolítica das humilhações cotidianas e sistemáticas como instrumento de controle da biopolítica, que desestrutura emocionalmente os trabalhadores, podendo levá-los a desistir do emprego frente às ameaças cotidianas e ao olhar silencioso dos pares que assistem e testemunham. As conseqüências são nocivas para todos os trabalhadores, porquanto causam conflitos em suas vidas, alteram valores, transtornam as emoções e corroem o caráter individual, contribuindo para a fragmentação das biografias laborais e destruição dos laços de amizade no coletivo. A esse quadro se acrescenta o incremento de atos de violência nas relações laborais, associado ao estímulo à competitividade e à instalação da indiferença com o sofrimento do outro.

No marco das transformações, os trabalhadores se sentem isolados e solitários em coletivo, sem reconhecimento de suas potencialidades e criatividade, sem autonomia e liberdade. Esses fatores são responsáveis pelo desencadeamento de diferentes e novas patologias que estão na base do estado de mal-estar, responsável pelo aumento de suicídios no e do trabalho na França, assim como em nosso país, mostrando a nova estética da violência em um mundo do trabalho globalizado, no qual o corpo do suicida contém pistas e histórias, sobre o mundo do trabalho, que não foram reveladas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALONZO, Philippe. Les rapports au travail et à l'emploi des caissières de la grande distribution. Des petites stratégies pour une grande vertu. *Travail et Emploi*, n. 76, 1998.

DOCTRINA

- BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel. *Retour sur la condition ouvrière*. Paris: Fayard, 1999.
- BROWN, Ron M. *El arte del suicidio*. Espanha: Sintese, 2002
- CAMUS, Albert. *O mito de Sísifo*. 7. ed. São Paulo: Record, 2009.
- CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CINGOLANI, Patrick. *La precarité*. Paris: PUF, 2005.
- DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. *Suicide et travail: que faire?* Paris: PUF, 2009.
- DESSUS, Noëmi; TOUATY, Elsa. *Les employés des centres d'appels ou la flexibilité sous toutes ses formes*. Paris: Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation National et de la Recherche, 2002
- DURAND, Jean-Pierre. *La chaîne invisible: travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire*. Paris: Seuil, 2004.
- DURKHEIM, Émile. *Le suicide*. Paris: PUF, 1986.
- FERREIRA, Mário Cesar. Trabalho e suicídio. *Folha de São Paulo*, 7 fev. 2008.
- GOURNAY, M. et al. *Étude des suicides liés au travail en Basse-Normandie*, Travailler 2004/2, n. 12.
- HALBWACHS, Maurice. *Les causes du suicide*. Paris: Felix Alcan, 1930.
- LINHART, Danièle. Les conditions paradoxales de la résistance au travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*. 2009/1, n. 7.
- _____. *Travailler sans les autres?* Paris: Seuil, 2009.
- LINHART, Robert. *L'Établi*. Paris: Minuit, 1978.
- LIPKO, Ernesto; ADUMEYNIEU, Ines. *Patologia laboral del equipo de salud mental*. Buenos Aires: Lugar, 2004.
- MINOIS Georges. *Histoire du suicide: la société occidentale face à la mort volontaire*. Paris: Fayard, 1995.
- ORELLANO, Miguel H. *Trabajo, desocupación y suicidio: efectos psicosociales del desempleo*. Buenos Aires: Lumem; Humanitas, 2005. 152 p.
- PEZÉ, Stéphan. *Penser l'impensable: cadrage cognitif des suicides liés au travail et pratiques des organisations*. Disponível em: <<http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/39/23/01/PDF/Pezes.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2010.
- REPUBLIQUE FRANÇAISE. *Conseil Economique et Social. Organisations du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés*. Relatório apresentado por Elyane Bressol, 2004.
- SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi. *Patologia da solidão: o suicídio de bancários no contexto da organização do trabalho*. Dissertação de mestrado apresentada ao programa de pós-graduação da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e Documentação da Universidade de Brasília, 2009.
- SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. São Paulo: Record, 2004.

DOCTRINA

THÉBAUD-MONY, Annie. O trabalho mata em silêncio. *Le monde diplomatique*, julho 2007.

UENO, Kayoko. O suicídio é o maior produto de exportação do Japão? Notas sobre a cultura de suicídio no Japão. Brasil. *Revista Espaço Acadêmico*, 2005. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br/044/44eueno.htm>>. Acesso em: 21 abr. 2010.

VASAPOLLO, Luciano. *O trabalho atípico e a precariedade*. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VENCO, Selma. *As engrenagens do “telemarketing”*: vida e trabalho na contemporaneidade. Campinas: Arte Escrita, 2009.

VILASECA, Borja. *El síndrome del trabajador quemado*. Montevideo, 2006. Disponível em: <http://www.reluita.org/laboral/trabajador_quemado.htm>. Acesso em: 21 abr. 2010.

TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO NO BRASIL: REGULAÇÃO EM DISPUTA E RECENTES RESGATES NO ESTADO DA BAHIA*

Vitor Araújo Filgueiras**

Jeane Sales Alves***

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, um dos fenômenos do chamado mundo do trabalho que tem obtido mais destaque na sociedade brasileira, inclusive nos meios de comunicação, é o trabalho análogo ao escravo.

A despeito dos muitos casos de resgates de trabalhadores divulgados no Brasil, normalmente não fica claro, especialmente nas reportagens veiculadas na mídia, sobre o que exatamente está se tratando. Mas essa penumbra atinge também a literatura sobre o tema. Não por acaso, são utilizadas diferentes designações para o fenômeno, como trabalho escravo, trabalho degradante, servidão por dívida, trabalho escravo contemporâneo, dentre outras¹.

É com base na confusão (frequentemente proposital) entre trabalho escravo e trabalho análogo ao escravo que se ataca recorrentemente a colocação de limites à exploração do trabalho. Em alguns casos, fala-se simplesmente que não há trabalho escravo no Brasil (ver entrevistas em OIT [2011]). Mais recorrentemente, contudo, os ataques são canalizados à legislação brasileira, criticando o conceito de trabalho análogo ao escravo, em particular sua caracterização pelo trabalho degradante e jornada exaustiva contidas no art. 149 do Código Penal. A concepção de que a legislação seria subjetiva (veremos tais manifestações ao longo do texto) é comungada pela Presidente da Confederação Nacional da

* Artigo apresentado no Encontro Anual da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, ocorrido em Curitiba, novembro de 2013.

** *Doutor em Ciências Sociais (UFBA); pós-doutorando em Economia (UNICAMP); auditor fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego; integrante do grupo de pesquisa Indicadores de Regulação do Emprego (UNICAMP/CESIT).*

*** *Bacharel em Direito; auditora fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego.*

1 Outras diversas nomenclaturas adotadas pela literatura podem ser encontradas em Ribeiro Silva (2010).

Agricultura (CNA) e, em alguns casos, por Ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) e Tribunal Superior do Trabalho (TST). O que se vislumbra por trás dessas investidas, todavia, é a restrição da limitação da exploração do trabalho apenas à coerção individual direta do capitalista sobre o trabalhador.

O objetivo principal deste artigo é indicar como o trabalho análogo ao escravo (ou outra designação que seja dada ao fenômeno, apesar de não acharmos adequadas, conforme veremos no decorrer do texto) se constituiu em um conceito de imposição de limite ao assalariamento, especificamente, à relação de emprego, no Brasil, nas últimas décadas. Nesse percurso, veremos as principais características do fenômeno e da sua regulação.

Este artigo é produto de pesquisa realizada entre o segundo semestre de 2012 e julho de 2013. Na investigação foram adotados os procedimentos a seguir descritos.

Os oito resgates de trabalhadores mais recentes ocorridos na Bahia serviram como estudos de casos, realizados a partir da análise dos relatórios de fiscalização, ações judiciais, notícias e depoimentos dos envolvidos. Em cinco desses casos foi realizada inspeção física nas empresas, entrevistas com os trabalhadores atingidos e com os empregadores, análise de farta documentação de trabalhadores, empresas e das instituições de vigilância do direito do trabalho.

Complementarmente, ampliando o escopo da análise, foram utilizados dados agregados sobre o trabalho análogo ao escravo no país. A principal fonte são os resultados globais das fiscalizações do Ministério do Trabalho (MTE) desde 1995, que contemplam diversas informações sobre o tema. Também foram investigados dados provenientes do Ministério Público Federal (MPF), Ministério Público do Trabalho (MPT) e Comissão Pastoral da Terra (CPT). Além disso, foi efetuada revisão da literatura, levantamento de jurisprudência da Justiça do Trabalho (JT), Justiça Federal (JF), depoimentos e reportagens sobre casos de trabalho análogo ao escravo ocorridos em várias partes do Brasil. Por fim, foi pesquisado o conceito hegemônico de trabalho análogo ao escravo adotado pela justiça brasileira, e suas formas de regulação sobre o crime, com base em todas as decisões sobre o tema, desde a década de 1990, divulgadas pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) e Supremo Tribunal Federal (STF) em suas páginas eletrônicas.

RELAÇÃO SEM LIMITES

Nos últimos oito meses (entre o início de outubro de 2012 e o início de junho de 2013) houve oito resgates de trabalhadores em condições análogas à de

escravos pelos auditores fiscais do MTE lotados na Bahia. Três desses eventos ocorreram no oeste da Bahia, um dos maiores polos de grandes empresas do setor rural no Brasil. Dois resgates foram registrados na construção de casas populares, um em Camaçari e outro em Feira de Santana. Outro episódio aconteceu em obra de um instituto federal de ensino, em Ilhéus. O sétimo caso na capital, Salvador, em atividades de distribuição de listas telefônicas. Por último, houve resgate de trabalhadores na lavoura de café, no sudoeste do Estado. Todos os trabalhadores resgatados, a despeito das diferenças entre os serviços realizados, setores e empresas que os contratavam, tinham um denominador comum. A relação que os subsumia ultrapassou o limite permitido para que fosse socialmente legítimável.

A questão é: essa relação tem limite?

O assalariamento se instituiu historicamente a partir da dupla liberdade que a parcela majoritária da população que trabalha passa a gozar em determinada sociedade. Por um lado, livre dos laços de dependência específicos de outros modos de produção (como a condição de servo ou escravo); por outro, “livre” do controle sobre os meios de produção. Essa dupla liberdade tem como corolário, para a população que trabalha, um destino compulsório, qual seja a necessidade da venda de sua força de trabalho como meio para sua reprodução (inclusive física). Os compradores da força de trabalho são os proprietários dos meios de produção, cujo objetivo no bojo de tal relação social é a obtenção incremental do excedente socialmente produzido, que nesta sociedade ganha a forma de lucro monetário.

A busca do lucro como objetivo do capital é um dos fenômenos mais estilizados da história das ciências sociais, sobre o qual concordam desde os clássicos Marx (2002)² e Weber (2003), até a teoria econômica ortodoxa³. Seja por personificar o capital, pela ação racional ou pelo hedonismo inerente ao ser humano, concorda-se que o capitalista tem como objetivo a busca do lucro sempre renovado.

2 “Enquanto a apropriação crescente da riqueza abstrata for o único motivo que determina suas operações, funcionará ele como capitalista, ou como capital personificado, dotado de vontade e consciência” (2002, p. 183). Em que pese não ser este o espaço para esmiuçar a questão, me parece contraproducente a enorme celeuma historicamente incrustada no marxismo (dentre diversos exemplos possíveis, ver debate Milliband *versus* Poulantzas [ideologia na ciência social]) assentada na falsa dicotomia entre motivação e determinação para buscar o lucro, que discrimina artificialmente supostos fatores objetivos e subjetivos na explicação da reprodução do capital. A rigor, ambas as perspectivas feticilizam a natureza da relação social.

3 A título exemplificativo, ver Mankiw (2000).

Contudo, a busca pelo lucro não é efetuada pelo capitalista apenas regularmente, mas também compulsivamente, conforme qualifica Weber (2003, p. 94, p. 99). Para o autor, a ação capitalista tende a desvincular-se dos meios que inicialmente a justificam, engendrando uma ação com fim em si mesma⁴. Mais do que desvincular-se dos fins, constituindo-se em autojustificação, a história do capitalismo abunda indícios de apartamento entre os meios socialmente estabelecidos para a obtenção do lucro pelo capital e a busca efetivamente empreendida pelo mesmo. Assim, a ação capitalista não apenas tende a se autonomizar enquanto fim, conforme argumenta Weber (2003), mas também a se descolar dos meios que não aqueles que corroborem sua reprodução⁵.

Weber afirma que o capitalismo também se baseia em determinado sistema jurídico (direito calculável) para exercício do cálculo seguro. Ocorre que o capital respeita as normas que lhe são convenientes e aquelas às quais é obrigado para se reproduzir. A desvinculação dos meios “normais” parece uma tendência empírica do capital que Weber (2003) poderia ter captado teoricamente se levasse às últimas consequências sua própria formulação da compulsão capitalista pelo lucro. O capital tende a aceitar os meios juridicamente estabelecidos se isso for instrumental, por exemplo, enquanto se legitima socialmente com isso. Ou seja, também é uma decisão compulsiva de custo e benefício para atingir fins ilimitados⁶.

-
- 4 A vocação ao trabalho, da poupança e reinversão, etc., oriundos dos valores religiosos, motivam os indivíduos para a ação capitalista, tendo como fim a salvação. Contudo, o autor percebe que a ação capitalista tende a se desvincular da sua motivação religiosa, se constituindo em um fim em si mesmo. É desfeito o elo com o mundo: o capitalismo, segundo Weber (2003, p. 99), não carece mais do suporte do asceticismo religioso, constituindo uma convulsiva espécie de autojustificação.
- 5 Após o quase cataclismo do mundo e posterior tentativa de domesticação da chamada Era Fordista, o capital tem reagido intensivamente para superar elementos que obstaculizam sua “livre” reprodução. Em *A Ética*, Weber (2003) vai distinguir o capitalismo racional das outras formas preexistentes do que ele também considerava capitalismo, tendo como característica a busca incessante da riqueza a partir de determinados meios racionais. Boltanski e Chiapello (2009), citando Weber, vão enfatizar a justificação como elemento-chave para a ordem capitalista. “Max Weber já se empenhava em mostrar como o capitalismo, assim entravado, se distinguia nitidamente da paixão pelo ouro, quando a esta as pessoas se entregam de modo desbragado, afirmando que ele tinha, precisamente, como característica específica a moderação racional desse impulso” (2009, p. 59). Na verdade, Weber fala expressamente, inclusive com grifos, que o capitalismo “pode” se identificar “com uma moderação racional desse impulso irracional” (2003, p. 9), e não que era sua característica específica. E conclui que o capitalismo busca permanentemente o lucro sempre renovado, e que “uma empresa que não aproveitasse as oportunidades que visam ao lucro estaria condenada ao desaparecimento”.
- 6 A justificação para engajamento é um mal que pode ser necessário ao capitalismo. Mas não é inerente: impõe-se mais ou menos a depender da relação de forças entre as classes. A rigor, qualquer forma de dominação precisa de justificação para o consentimento. Ocorre que o capital, de per se, não a contempla, pois não traz limite. A história está recheada de exemplos. Não parece que faz parte do espírito do capitalismo qualquer normatividade não instrumental.

DOCTRINA

Partindo de outro corte epistemológico, Marx (2002) demonstra fartamente como opera a compulsão do capital pela sua reprodução incremental, que questiona limites morais, geográficos, culturais e jurídicos estabelecidos antes ou mesmo durante a disseminação e estabelecimento dessa relação social. Na teoria econômica ortodoxa, a busca pelo lucro deriva da característica imamente (natural) do homem de maximizar seus benefícios e minimizar esforços, apresentando o mercado como ente trans-histórico ideal para realização do hedonismo, cujas resistências artificiais eventualmente imputadas são natural e necessariamente superadas pelo cálculo custo-benefício.

Como o lucro é extraído do trabalho, este é vítima necessária e preferencial das ofensivas do capital sobre os meios indesejados à sua reprodução. Destarte, atributos indesejáveis à reprodução do capital, que acompanhem o trabalho, são sempre atacados, desde os primórdios do capitalismo. Por exemplo, o processo de discussão, elaboração e efetivação da legislação fabril na Inglaterra do século XIX é minuciosamente analisado por Marx (2002), que demonstra como o capital lutou arduamente contra a regulação em todas as referidas etapas⁷.

Se, por um lado, o capital usa de todas as armas para extrair o máximo da riqueza social e despender o mínimo, por outro o trabalho pode se submeter a quase qualquer situação no bojo da relação, pois, como já indicado, depende da venda da sua força de trabalho para sobreviver. Conforme argumenta Polanyi (2000), a transformação do trabalho em mercadoria engendra a eliminação do “direito à vida”.

O resultado dessa combinação é que, dada a compulsão do capital e a “liberdade” do trabalho, não há um limite inerente às condições de venda e uso da força de trabalho (à relação de assalariamento), ou seja, sem a organização coletiva do trabalho ou intervenção externa podem emergir, inclusive, padrões de uso que seriam próprios de outro modo de produção.

7 Não se pode confundir o ataque contra a legislação fabril com o combate a qualquer regulamentação. Muitas regras, em determinados contextos, podem contribuir para reprodução do capital, sendo consentidas ou mesmo demandadas por ele. O caso do direito do trabalho é paradigmático. Atacado duramente desde os seus primórdios, ele é parcialmente aceito e mesmo contribui para a reprodução do capital, conforme mostra Marx (2002) no caso do emprego das máquinas mais modernas a partir de exigências da higiene do trabalho. A formalização dos vínculos de emprego, dos controles da jornada, etc., do mesmo modo, no período fordista contribuíram para a padronização e subsunção do trabalho ao capital, sendo funcionais naquele contexto (mesmo que individualmente os capitalistas resistissem à regulamentação). Todavia, a partir do momento em que a regulação dificulta (ou simplesmente desacelera) sob qualquer modo a reprodução do capital, como agora acontece dada a hegemonia do capital financeiro e demanda por velocidade e flexibilidade da acumulação, as regras são prontamente atacadas.

DOCTRINA

Os trabalhadores resgatados na Bahia em 2012 e 2013 trabalhavam em condição análoga à dos escravos, este último estatuto formalmente eliminado do quadro jurídico brasileiro no século XIX. O trabalho escravo foi política de Estado no período colonial (Estado português) e assim continuou após a independência, até 1888. Esse foi o modelo de relação de produção adotado para a produção do excedente sob domínio português e mantido depois da constituição de um Estado emancipado. Subsumida à lógica da reprodução ampliada da riqueza desde o início, a relação entre proprietário e escravo foi pautada pela exploração extrema do último sob diversos aspectos (condições subumanas de alimentação, moradia, higiene, segurança, saúde), inclusive da vida útil dos trabalhadores escravizados – em torno de 20 anos após a abolição do tráfico (SILVA, 2006).

Mais de um século depois de ser cessada a propriedade formal de homem sobre homem como política de Estado, substituída pelo assalariamento através da liberdade formal dos indivíduos e monopolização dos meios de produção, abundam no Brasil flagrantes de condições de trabalho parecidas, iguais ou mesmo piores que aquelas verificadas no período de escravidão institucionalizada.

Inicialmente trazemos alguns exemplos ilustrativos da Bahia, sexta maior economia do país. Como já afirmado, nos últimos oito meses auditores do trabalho do estado efetuaram oito resgates de trabalhadores em situação análoga à de escravos. Os cenários encontrados pelos agentes do Estado constam a seguir.

Os dois primeiros casos foram detectados no mesmo dia na região oeste da Bahia, um dos maiores polos do chamado “agronegócio” no Brasil. Em 11 de outubro de 2012, em fazenda no Município de São Desidério, de conhecido grande empresário da região⁸, nove trabalhadores contratados para a colheita de milho estavam nas seguintes condições, conforme relatório de fiscalização:

“Dormiam em galpão de alvenaria sem portas, com abertura na frente e atrás, sem qualquer barreira para impedir a entrada de animais ou insetos. Não existiam armários para os trabalhadores. Objetos pessoais eram depositados ou em cima das camas, ou em mesas improvisadas. Os alimentos estavam armazenados em um dos quartos existentes no galpão. Os próprios trabalhadores traziam e preparavam o alimento. Não existia

8 Ver reportagem: “A turma do calote: quem são e como vivem os fazendeiros que fazem fortuna com o dinheiro público, não pagam o que devem e têm o apoio dos deputados ruralistas” (17 de maio de 1995). Disponível em: <http://veja.abril.com.br/arquivo_veja/capa_17051995.shtml>. A reportagem de 1995 afirma que o mesmo fazendeiro havia sido acusado de manter trabalhadores em regime de semiescravidão em 1993.

qualquer mecanismo de refrigeração para armazenagem dos alimentos já cozidos, os mesmos permaneciam depositados nas panelas.”

Além disso, não existia local para refeição e os trabalhadores bebiam a água da torneira da pia dos fundos do local. O banheiro não dispunha de porta, vaso sanitário e telhado, somente possuía as paredes e buraco no chão. Havia fezes espalhadas no terreno, demonstrando que, diante do cenário, não fazia diferença utilizar o buraco do suposto banheiro ou satisfazer suas necessidades fisiológicas a céu aberto. Os chuveiros, constituídos de canos furados, também ficavam a céu aberto, sem nenhum resguardo à intimidade.

Na tarde desse mesmo dia, a fiscalização foi a outra fazenda, na mesma região. No local, foram detectados 10 trabalhadores na atividade de cata de raízes (parte da preparação do solo), alojados em dois barracos feitos de toras de madeiras e de lona plástica, sem colchões ou qualquer espécie de utensílio de conforto (não havia sabão, nem papel). Os barracos eram também utilizados como dispensa de alimentos e depósito de ferramentas. Eles não dispunham de instalações sanitárias (obrigando os trabalhadores a realizarem suas necessidades fisiológicas dentro da mata), nem de armários para a guarda dos pertences, que ficavam pendurados nas toras de madeira, que serviam de colunas para sustentar a lona ou espalhados pelo chão de terra batida. O espaço era também utilizado como depósito de combustível.

A água utilizada para cozinhar, beber, lavar roupas e utensílios e tomar banho era armazenada em uma espécie de cisterna, que não possuía tampa, e não passava por nenhum tipo de purificação. Não existia local para realização das refeições. Os alimentos eram guardados no chão dos barracos no mesmo espaço onde os empregados dormiam, e eram preparados em um buraco feito no chão, sobre o qual era colocado um pedaço de metal, sem condições mínimas de higiene. Havia carne exposta em varais dentro de um dos barracos, com moscas envolvendo-as. Inexistia qualquer local para armazenamento adequado de alimentos, lavatório para higienização, bem como depósito para lixo, que ficava espalhado pelo ambiente.

A região de Barreiras já foi alvo de muitos resgates ao longo das últimas décadas, em situações semelhantes a esses dois casos descritos. Um dos resgates mais recentes ocorridos na Bahia, em abril deste ano, foi registrado também na região oeste. A atividade era híbrida entre rural e urbana, consubstanciada no transporte de aves dos galpões de criação em fazendas para o abate em indústria de um dos maiores frigoríficos do nordeste.

DOCTRINA

Foram resgatados 33 trabalhadores que laboravam na apanha de frango para encaixotamento e empilhamento das caixas nos caminhões. Eles guardavam a alimentação que levavam de casa dentro dos próprios aviários sem nenhuma refrigeração, estocadas por mais de 10 horas em ambiente com aves mortas e fezes (o que se denomina “cama de frango”). Era nesse mesmo local que realizavam as refeições, sem que sequer houvesse meio para aquecimento da comida. Não havia instalações sanitárias. O recipiente com água para consumo, feito por meio de copo coletivo, também ficava sobre a “cama do frango”. Quando chovia, os empregados eram obrigados a trabalhar apenas com suas roupas íntimas, na chuva, por falta de capas. Caso contrário, eles precisariam continuar com as roupas molhadas até o final da jornada. Não bastasse, os produtos usados na higienização das caixas produziam assaduras no corpo em razão do contato com a roupa. Além das condições grotescas do ambiente, similares às dos dois primeiros casos citados, neste caso da empresa avícola havia uma gestão quase inacreditável do tempo de trabalho, obrigando os empregados a trabalhar até 16 horas por dia.

Quase que concomitantemente ao caso da empresa avícola, houve resgate de trabalhadores no litoral baiano, na cidade de Ilhéus, na construção de uma instalação de um órgão federal de ensino. O evento ocorreu em 26 de abril de 2013, quando foram constatados cinco empregados alojados em um barraco sem “água potável, dormindo no chão, sem iluminação nem ventilação adequadas e sem local para realizar, preparar e armazenar as refeições. O casebre sequer tinha porta nos fundos e os trabalhadores dormiam em vigília, com receio da entrada de animais peçonhentos e de estranhos” (MPT, 2013).

No mês anterior, em 13 de março de 2013, ocorreram os outros dois resgates na Bahia. Um deles em obra de um programa habitacional do Governo Federal, em Feira de Santana, segunda maior cidade do Estado, com mais de 500 mil habitantes. Vinte e quatro trabalhadores foram trazidos de pequenas cidades vizinhas, sendo alojados em edificação em frente ao canteiro de obras. Eles dividiam o local com galinhas, carrapatos e escorpiões. As portas não vedavam o ambiente, que também não possuía camas e armários. A alimentação ficava exposta, inclusive as carnes estendidas em varais. A água utilizada para todos os fins ficava exposta num tanque repleto de lodo. Havia risco de mortes por explosão de botijões improvisadamente utilizados e instalações elétricas expostas em todo o ambiente.

Na mesma semana, no dia 15 de março de 2013, na capital do Estado, 17 trabalhadores foram resgatados. Foi o primeiro caso registrado em Salvador. Os empregados haviam sido contratados no Rio de Janeiro para entregar listas de

DOCTRINA

telefone. Eles realizavam o serviço desde o mês anterior sem salário. Segundo um procurador do MPT, “eles ganhavam de R\$ 2 a R\$ 5 de esmola de quem recebia as listas”⁹. No local do alojamento havia um único banheiro, e homens e mulheres dormiam sobre as próprias listas telefônicas, que eram distribuídas todos os dias em turnos ininterruptos, de modo que a jornada chegava a 12 horas por dia¹⁰.

Em 12 de junho, novamente em obra do já referido programa habitacional do Governo Federal, desta vez em Camaçari (maior polo industrial da Bahia), foram resgatados oito trabalhadores oriundos de Acajutiba, pequena cidade do interior baiano. Eles foram aliciados na cidade de origem para trabalhar na obra, pegaram dinheiro emprestado e pagaram a própria passagem até Camaçari. Trabalharam mais de um mês, mas não receberam salários pelos serviços prestados na obra. No dia 10 de junho foram dispensados pela construtora responsável pela obra e no dia seguinte tiveram o fornecimento de comida cortado, além de serem comunicados que seriam despejados do alojamento onde estavam alojados no dia 13. Literalmente com fome e impedidos de voltar à sua cidade, pois não tinham nenhum dinheiro. A primeira refeição dos trabalhadores no dia 12 foi o jantar, após intervenção da fiscalização do trabalho.

Por fim, também em junho de 2013, na zona rural de Vitória da Conquista, foram flagrados trabalhadores em atividade em uma fazenda de café. O alojamento onde eles dormiam não possuía camas, nem colchões, não havia banheiro e os empregados eram obrigados a utilizar um buraco no chão como vaso sanitário. Não havia água potável, e os alimentos, como carnes, eram mantidos sem refrigeração, pendurados em varais improvisados (SINAIT, 2013).

Como visto, as condições sub-humanas impostas aos trabalhadores não se restringem aos confins do Estado, ao contrário do que se poderia supor. Mesmo nos casos do oeste baiano, dois dos três empresários envolvidos eram de grande porte.

Na verdade, a condição análoga à de escravo é fenômeno flagrado em todas as regiões do Brasil, como evidenciam os dados do MTE (entre 2008 e 2011, houve resgates em 23 estados). Em julho de 2013 tramitavam ações

9 Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/1247568-operacao-flagra-trabalho-analogo-a-escravidao-em-distribuicao-de-listas-telefonicas-em-salvador.shtml>>. Acesso: em 21 maio 2013.

10 Disponível em: <<http://m.g1.globo.com/bahia/noticia/2013/03/operacao-contra-trabalho-analogo-ao-escravo-resgatou-17-pessoas-na-ba.html>>. Acesso em: 21 maio 2013.

penais com a participação do MPF, referentes a trabalho análogo ao escravo, em 25 Estados¹¹.

Do mesmo modo, o fenômeno não se restringe à agropecuária, apesar da herança do latifúndio escravocrata contribuir para a alta incidência no setor. Das ocorrências na Bahia, três foram em obras e uma no setor de serviços. No total de flagrantes no Brasil, de 2003 até o final de 2011, constam pecuária, desmatamento e lavouras, mas também atividades diretamente integradas à indústria, como carvão e reflorestamento. Além disso, há casos na construção civil (28 resgates apenas em 2011), confecções (10 resgates em 2010 e 2011), pedreiras, hotéis (CPT, 2011). Das cinco operações com maior número de trabalhadores resgatados em 2012 no país, três foram em cidades, incluindo a maior delas, numa siderúrgica.

Os flagrantes são comuns no setor de confecções de roupas. Nos últimos anos há diversos exemplos de resgates de empregados que trabalhavam para empresas do ramo de confecção têxtil, abrangidas grandes marcas nacionais e internacionais. Para ilustrar as condições de trabalho impostas, foi constatado em São Paulo, em 2010, que a rede de lojas M*¹² estava diretamente articulada à exploração criminosa de 16 bolivianos e um peruano, endividados, sem carteira assinada, alojados em local com instalações elétricas expostas e extintores vencidos ao lado de tecidos. As jornadas de trabalho começavam às 7h e chegavam até às 21h. “Em apenas um cômodo nos fundos de um dos imóveis, construído para ser uma cozinha, sete pessoas dormiam em três beliches e uma cama avulsa. Infiltrações, umidade excessiva, falta de circulação de ar, mau cheiro e banheiros precários completavam o cenário de incorreções. Não havia separação adequada das diversas famílias alojadas na mesma construção” (HASHIZUME, 2010).

O setor de confecções evidencia que parece haver uma relação direta entre o crescimento das grandes marcas e a depredação da força de trabalho. A empresa C*, por exemplo, uma das que mais crescem no país, aumentou seu número de lojas de 20, em 2004, para 87, em 2009. Enquanto isso contratou trabalhadores, entre janeiro de 2009 a junho de 2010, por 78 oficinas irregulares, que produziram mais de 1,8 milhão de peças sem que qualquer empregado tivesse seu contrato de trabalho formalizado. Nesse processo, a empresa teria sonogado mais de R\$ 137,2 milhões em FGTS e aproximadamente R\$ 400 mil do INSS (PYL, 2011).

11 Os dados concernentes à atuação do MPF apresentados neste texto foram disponibilizados pela própria instituição na página: <<http://www.transparencia.mpf.mp.br/atuacao-funcional/mapa-atuacao>>.

12 Todos os nomes de pessoas físicas e jurídicas referidos no trabalho foram substituídos.

A incidência do trabalho análogo ao escravo também não discrimina porte do capital, contemplando de pequenos empresários, a grandes grifes internacionais, passando pelo maior empresário da soja do Brasil (E. M.*, o “rei da soja” [LAMBRANHO, 2010]), gigantes da produção de álcool e açúcar, como o grupo JP*, um dos maiores grupos de usinas de álcool do mundo.

Um das maiores construtoras do país também tem se notabilizado pelos flagrantes de trabalho análogo ao escravo em diferentes estados do Brasil. A MM* cresceu com um determinado programa habitacional do Governo Federal, o mesmo dos exemplos citados em Feira de Santana e Camaçari, na Bahia. Enquanto depredava sua força de trabalho, a MM* foi a construtora que mais cresceu no Brasil, conforme *ranking* do setor¹³. Com ascensão exponencial, figurou pela primeira vez em 2008, na 24ª posição, e atingiu posição de sétima maior construtora do país em 2012.

Além de poder atentar diretamente contra a liberdade individual (apesar de não haver, em geral, tal necessidade), a compulsão do capital ameaça a saúde dos trabalhadores, dignidade, segurança, e, inclusive, desconhece o limite físico do próprio elemento que lhe sustenta. Segundo Silva (2006), a vida útil dos trabalhadores no corte de cana nas décadas de 1990 e 2000 girava entre 10 e 15 anos¹⁴, ou seja, menor do que os referidos 20 anos dos escravos do século XIX.

Assim, são verificadas no assalariamento condições de trabalho semelhantes às de outras relações de produção pretéritas, especificamente, idênticas quando não piores, àquelas vigentes na escravidão voltada para a produção mercantil, como o modelo que por séculos perdurou no Brasil. Como entender a sobrevivência de abrigos em barracos de lona preta, falta de água potável, banheiro e local para refeições, mortes por exaustão, risco de morte por exposição a produtos nocivos? Sequer é possível comparar o assalariamento com a maioria dos padrões de uso da força de trabalho vigentes em outras sociedades, pois estes últimos eram geralmente desvinculados da lógica da reprodução ampliada do excedente (na qual predomina o valor de uso em vez do valor de troca [MARX, 2002]), não engendrando necessariamente a exploração extrema das classes dominadas. A condição análoga à escrava é uma potencialidade do assalariamento sob a égide do capital.

Em que pese haver substanciais diferenças entre os capitalismo (por conta das diferentes trajetórias que impuseram limites externos à relação), trabalho análogo ao de escravo tem sido detectado em diversos países do mundo,

13 Dados obtidos em: <www.cbicdados.com.br/media/anexos/tabela_10.A.01.xlsx>.

14 Segundo a pastoral do imigrante, entre 2004 e 2007, teriam ocorrido 21 mortes de cortadores de cana por excesso de esforço durante o trabalho (SILVA, 2006).

tanto nas nações mais pobres, como Bangladesh (comumente na produção para consumo e sob direção dos grandes centros capitalistas), quanto em países ricos, como os Estados Unidos, França, ou em amplo desenvolvimento capitalista, caso da China¹⁵.

No Brasil, o fenômeno do trabalho análogo ao escravo é também vinculado ao padrão específico de desenvolvimento do nosso capitalismo retardatário, à tradição autoritária tributária do escravismo clássico e à pessoalização das relações sociais típica da nossa cultura, mesmo aquelas que a princípio seriam impessoais (como o mercado), conforme identificado por Sérgio Buarque de Holanda (1995). Nesse terreno, são férteis as falsas promessas de bom emprego, a crença na dívida contraída, nas boas intenções do “gato”, que o salário um dia será pago, que o trabalho é ruim, mas não se pode deixá-lo...

Ocorre que, no Brasil, a relação de assalariamento possui um limite externo prescrito. Caso seja transgredido esse limite, o Estado desconhece (e desfaz) a relação. É o que acontece quando constada a tão mencionada submissão de trabalhador à condição análoga à de escravo.

LIMITES DA RELAÇÃO

No Brasil, o Estado instituiu um limite (externo) prescrito para a existência da própria relação de trabalho assalariado¹⁶. Não se trata de regras a serem seguidas no interior da relação de emprego, mas de um limite à própria relação, sendo que o desrespeito desse limiar elimina o reconhecimento pelo Estado da possibilidade de assalariamento. Esse limite está expresso no art. 149 do Código Penal¹⁷. Caso seja detectada sua transgressão, é desfeita a relação:

“Reduzir alguém a condição *análoga* à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o

15 Não se está aqui sugerindo qualquer espécie de retomada de interpretações restritas de qualquer lei da pauperização da classe trabalhadora. Padrões de distribuição de renda e condições de trabalho conquistadas em algumas sociedades capitalistas não podem ser desconhecidos. A questão é simplesmente entender que esses avanços não estão inscritos na lógica da relação, a não ser em situações excepcionais de escassez de força de trabalho – a tendência, pelo contrário, é que o capital crie seu próprio exército industrial de reserva.

16 Afirmar que o limite é externo não significa que este é imposto por agente estranho à relação (no caso, o Estado). É externo porque se trata de intervenção que não é inerente ao trabalho assalariado. O Estado é agente que necessariamente integra a relação de emprego, pois é ele que contribui para instituir e garante a propriedade privada. Não existe trabalho assalariado sem Estado. Todavia, pelo fato de não ser monolítico, essa mesma instituição pode propor um limite que, *a priori* (por natureza), a relação não contempla.

17 O texto apresentado pode se tornar apenas uma redação, alterada em 2003, mas por enquanto tem sido hegemonicamente interpretada literalmente nas diversas instâncias e poderes do Estado.

a condições degradantes de trabalho, quer *restringindo*, por qualquer meio, *sua locomoção em razão de dívida* contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.03) (grifos nossos) (...) § 1º nas mesmas penas incorre quem: I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.”

Desse modo, constitui crime no quadro jurídico brasileiro a submissão de outrem a trabalho através de coerção individual direta, seja mediante trabalho forçado, retenção de documentos, manutenção de vigilância no local de trabalho, restrição da locomoção por conta de dívida contraída; cerceamento do uso de meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

A proibição do trabalho forçado é comum a qualquer país capitalista que preveja a liberdade e igualdade formal entre os indivíduos. As Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ns. 29 (de 1930) e 105 (de 1957) têm previsões expressas de combate a tal prática: “‘trabalho forçado ou obrigatório’ compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente”.

No Brasil, o trabalho obtido a partir de coação individual direta geralmente ocorre com base em mecanismos criados pelo empregador/preposto/intermediário de endividamento do trabalhador (mesmo que enganoso, desde que a vítima acredite), quando este último é expressamente coagido a permanecer em atividade para quitar o pretense débito, ou se vê moralmente obrigado a continuar trabalhando independentemente das condições oferecidas (sem salário, por exemplo) para saldar o déficit. São casos que se enquadram na servidão por dívida, como os exemplos dos bolivianos. Estratégia comum do capital para obter a servidão por dívida é mobilizar a força de trabalho entre diferentes localidades, dificultando seu deslocamento para sua cidade de origem e induzindo (ou deixando como única opção) o trabalhador a consumir os itens necessários à sua reprodução física em estabelecimento próprio ou credenciado, no qual a pretensa dívida é eternizada. Esse sistema de endividamento conhecido é como barracão ou *truck system*.

Contudo, há um aspecto particular, mas fundamental, no art. 149 do Código Penal brasileiro: o conceito de trabalho degradante como caracterizador, de per si, do trabalho análogo ao escravo. Esse conceito (assim como o de jornada exaustiva), por independender da intencionalidade do capitalista sin-

gular, transcende o aspecto coercitivo direto imposto ao trabalho, atingindo a essência do aspecto coercitivo imposto ao trabalho no capitalismo. Conforme já indicado, o aspecto determinante do assalariamento é a dupla liberdade que obriga o trabalhador a vender sua força de trabalho. A coerção do capitalista individual pode existir nas relações contemporâneas análogas à de escravo, contudo, com o conceito de trabalho degradante, essa coerção individual deixa de ser necessária para a configuração da analogia à escravidão. A coerção do mercado de trabalho é a coerção específica do modo de produção vigente e é precisamente isso que o art. 149 do Código Penal incorpora, ao considerar condições de uso desumanas da força de trabalho como crime de redução à situação análoga à escravidão. É a coerção coletiva do capital (via mercado de trabalho) que viabiliza e está sempre presente na submissão de trabalhadores à água envenenada por agrotóxicos, aos salários atrasados, aos alojamentos de lona preta, à ausência de banheiros, à inexistência de locais para refeição, à retenção dos salários, fornecimento de comida estragada, jornadas intermináveis, enfim, submete trabalhadores a condições que seriam próprias do que poderíamos chamar de escravismo típico.

Destarte, além dos limites presumíveis (formas de coação direta) prescritos pelo Estado (próprios da condição individual da liberdade formal normalmente contemplada pelos Estados capitalistas), há um limite qualitativo ao uso da força de trabalho no Brasil (que limita as consequências da liberdade frente aos meios de produção).

Essas considerações derivam de nossa interpretação particular ou da tentativa de descoberta de uma interpretação verdadeira da norma, como se alguma existisse. Isso seria fetichizar a lei, desconhecendo que esta nada mais é do que uma relação social. Muito pelo contrário, nossas considerações derivam da interpretação majoritária que o Estado brasileiro tem dado ao art. 149 do Código Penal, constituindo, por conseguinte, a regra hegemonicamente em vigor.

Tem prevalecido, nas últimas décadas, a interpretação de que degradância, de per si, configura trabalho análogo ao escravo (esteja ela acompanhada ou não das demais hipóteses previstas no art. 149). Por isso é possível dizer que a lei está contemplando a coerção coletiva do capital via mercado de trabalho. Essa é a interpretação hegemônica no MTE, que é o aparelho de Estado que efetua o resgate, ou seja, representa diretamente o Estado quando a relação é desfeita. Ela tem encontrado guarida no MPT e na JT. As deliberações da Conatrae (Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo), que expressa a definição abraçada pelas direções das instituições, e contribui para homogeneização das ações dos seus agentes, corroboram esse entendimento.

Para ilustrar, dentre os oito resgates recentes ocorridos na Bahia, em apenas um houve coerção individual direta sobre os trabalhadores. A JT foi provocada pelas empresas em duas oportunidades, e em ambas aceitou a coerção coletiva como condição suficiente para caracterização do trabalho análogo ao escravo.

Mas a disputa pelo quadro jurídico sobre o art. 149 é intensa, como veremos à frente. O quadro jurídico é o modo como o Estado efetivamente interpreta as normas, por hora prevalecendo a literalidade do artigo, que apresenta a degradância como condição suficiente para caracterização da condição análoga à de escravo. Contudo, agentes no interior do próprio Estado defendem a interpretação de que só haveria condição análoga com a coerção individual direta do capitalista.

Também conceitualmente (para além das disputas do chamado campo jurídico) há lacunas sobre a definição do fenômeno, tarefa fundamental não apenas do ponto de vista científico, mas também pelos impactos políticos que a definição do fenômeno engendra.

Já há décadas são estudadas as formas de trabalho que se assemelham ao escravismo anterior à Lei Áurea. Figueira e Cerqueira (2008) demonstram que autores como José de Souza Martins, Fernando Henrique Cardoso, Otávio Ianni, entre outros, já estudavam a problemática do trabalho obtido sob pretexto de dívida, tanto no norte quanto no nordeste do Brasil. O fenômeno era denominado pelos autores como “semiescravidão”, trabalho “semiservil”, “trabalho sob coerção”, imobilização da força de trabalho, ou mesmo “escravidão”. Cerqueira e Figueira (2008) vão se referir ao fenômeno como escravidão contemporânea ou escravidão.

ESCRavidÃO PRÉ-LEI ÁUREA E TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO

O trabalho análogo ao escravo é fenômeno trágico disseminado no nosso capitalismo. Contudo, é efetivamente distinto da relação existente na escravidão típica, padrão vigente nas relações de produção no Brasil até fins do século XIX. A distinção conceitual entre os fenômenos, corolário da diferença real entre os mesmos, é essencial não apenas para a apreensão da realidade, bem como para o profícuo enfrentamento político do problema.

Muitos estudiosos e engajados, sedentos por afirmar a injustiça e a crueldade das condições degradantes de trabalho, tratam o trabalho análogo ao escravo e o trabalho escravo típico como se fossem a mesma coisa, ou sem discriminá-los claramente, a começar pela terminologia adotada. Tal postura,

apesar de chocar e mobilizar mais rapidamente os observadores menos atentos (o senso comum), incorre em duplo equívoco (um conceitual e outro político), fomentando, inclusive, fortes obstáculos ao combate do trabalho análogo ao escravo.

O trabalho escravo típico era política de Estado, previsto em lei e mantido sob coerção direta do proprietário e/ou dos aparelhos repressivos estatais. O ser humano, e não a força de trabalho, era a própria mercadoria. Não havia exército industrial de reserva e o controle direto de cada trabalhador era fundamental para a produção do excedente. As condições degradantes de trabalho eram corolário da coação direta e legalmente estabelecida entre produtores e proprietários.

O trabalho escravo é formalmente proibido pelo Estado no Brasil contemporâneo. Os trabalhadores não são eles mesmos a mercadoria, não sendo vendidos no mercado. Em geral, os trabalhadores estão submetidos a condições degradantes sem que haja exercício de violência física sobre eles. De fato, também como heranças da escravidão típica e do perfil cultural do nosso país, são verificadas diversas modalidades de coerção individual dissimulada (ou expressas) dos empregadores sobre os trabalhadores, especialmente através do emprego de dispositivos de endividamento, constituindo a servidão por dívida. Contudo, o trabalho análogo ao escravo é uma potencialidade de qualquer capitalismo, pois, por natureza, o capital objetiva compulsivamente o lucro no bojo de uma relação (o assalariamento) que envolve agentes estruturalmente díspares.

Desse modo, equiparar conceitualmente trabalho escravo e trabalho análogo ao escravo é um profundo equívoco, pois abstrai a natureza específica do fenômeno contemporâneo, qual seja a operação da coação do mercado (o moinho satânico de Polanyi [2000]) sobre o trabalho como agente de imposição de condições de uso da força de trabalho iguais àquelas vigentes em outros modos de produção. Em muitos casos, ocorrem condições piores do que as dos escravos, pois o exército industrial de reserva permite a reposição sem custos do trabalhador (na escravidão típica a reposição dependia da compra de escravo, desestimulando a destruição do ativo).

Se, do ponto de vista conceitual, é um erro considerar que o trabalho análogo ao escravo é idêntico ao trabalho escravo, do ponto de vista político as repercussões são ainda piores, pois tal confusão fornece argumento ao capital na sua tentativa constante de deslegitimar a ação de combate ao fenômeno. O capital justamente argumenta reiteradamente que o trabalho degradante não é igual ao escravo, pois os trabalhadores não são acorrentados (por exemplo), com o objetivo de afrontar a ação estatal contra a exploração desmedida do trabalho. Ocorre que, de fato, o trabalho degradante não é escravo no sentido literal. Por

isso, a insistência nessa homologia enfraquece o combate. É análogo, pois são as mesmas condições, mas com base em outros mecanismos de coerção. Isso não torna o fato menos grave, pelo contrário, torna o fenômeno mais cruel, pois a coerção impessoal do mercado sugere que o trabalhador aceita a degradância por opção, pois pretensamente livre.

É o Estado que garante a existência da propriedade privada, por conseguinte, viabiliza o assalariamento e a reprodução do capital. Portanto, se o capital só existe com a intervenção do Estado, seguir parâmetros elementares propostos por esse mesmo Estado, que preservem a vida e a dignidade do trabalho (que, por “acaso”, reproduz o capital), é o mínimo que se pode esperar como justificativa para a existência do próprio monopólio social. Do contrário, se torna difícil até mesmo dissimular a tirania que por natureza a relação social denominada capital institui.

COMBATE NA E PELA REGULAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO

Os trabalhadores dos oito casos citados na Bahia foram resgatados pelo Estado brasileiro através dos auditores lotados na Superintendência do Trabalho (SRTE). Eles foram alguns dos mais de 44 mil resgatados em situação análoga à de escravos nos últimos 18 anos em todo o país, desde que houve a institucionalização do Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado (Gertraf)¹⁸.

Os auditores fiscais lotados em cada SRTE podem realizar ações de combate ao trabalho análogo ao escravo, contudo, existe um Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) do MTE, formalizado em 1995, centralizado em Brasília, que normalmente recebe as denúncias, organiza e planeja as ações em todo o país, formando frentes com fiscais de diversos Estados para realizar as inspeções, que conta com a participação do MPT e da força policial. Em 2012 o GEFM fiscalizou na Bahia 14 estabelecimentos, por exemplo.

Quando do resgate, os trabalhadores têm suas carteiras assinadas, seus direitos pecuniários pagos e são enviados à terra natal, caso assim desejem, no caso de imigrantes. Eles recebem seus salários atrasados e demais direitos pecuniários previstos no quadro jurídico e são devolvidos aos familiares.

Em seis dos casos recentes na Bahia, as empresas pagaram os valores na data marcada pela fiscalização, custeando o retorno dos trabalhadores aos

18 O Gertraf foi substituído em 2004 pela Conatrae, vinculada à Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República.

locais de origem. Se a empresa se recusa a pagar os valores devidos, o MPT pode ajuizar uma ação solicitando que a JT obrigue a empresa a quitar suas obrigações. Foi o que aconteceu em dois desses casos, sendo que em um deles houve acordo entre o MPT e a empresa, e no outro a justiça determinou que a empresa pagasse aos trabalhadores.

Além disso, os empregadores sofrem as autuações (multas) do MTE, podendo ser acionadas civilmente pelo MPT, na JT (pedindo pagamento de indenizações por dano moral coletivo e dos direitos trabalhistas às vítimas), e criminalmente pelo MPF, na JF, com base no art. 149 do Código Penal.

Há diferentes especulações sobre o número de trabalhadores em condição análoga à escrava no Brasil¹⁹. Contudo, como, por natureza, essa condição não é publicizada pelo capitalista, pelo contrário, se há algum interesse é justamente de que o fenômeno seja encoberto, os casos só aparecem a partir de denúncias, e apenas se comprovam quando há fiscalização. Ocorre que o trabalho análogo ao escravo é combatido por um número extremamente reduzido de agentes de Estado²⁰, o que torna ainda mais difícil mensurá-lo. Segundo a CPT (2011), aproximadamente 37% das denúncias efetuadas por ela foram fiscalizadas, em média, entre os anos de 2003 e 2011.

Haver mais ou menos resgates não necessariamente significa, de per si, maior incidência de trabalho análogo ao escravo em determinado local ou região. Na Bahia, os auditores lotados na SRTE fizeram três resgates em todo o ano de 2011, contra os oito em oito meses a partir de outubro de 2012. Acontece que a fiscalização do MTE tradicionalmente concilia com a ilegalidade (FILGUEIRAS, 2012), mas tem mudado e se tornado mais impositiva em todos os aspectos²¹. Isso repercute no combate ao trabalho análogo ao escravo, de modo que situações provavelmente idênticas antes verificadas só agora são punidas.

Em que pese a difícil mensuração, é possível inferir, conforme já mencionado, que o trabalho análogo ao escravo é fenômeno que atinge todo o país. Há flagrantes de analogia à escravidão em todas as cinco regiões do Brasil em diversos anos. Ademais, a maior incidência do trabalho análogo ao escravo parece manter relações com as conjunturas de acumulação do capital. Com o

19 Para a CPT, por exemplo, o número de trabalhadores poderia atingir 40 mil (DIAP, 2010).

20 O número de fiscais, para fiscalizar todo o mercado de trabalho no país sequer consegue se manter, sendo hoje 300 a menos do que em 1990, quando havia 3.100. Ocorre que a fiscalização abarca todos os aspectos da relação de emprego, o que inclui toda sorte de inspeção com base no universo de empregadores no país. Para o combate ao trabalho análogo ao escravo há apenas quatro grupos exclusivos, e alguns fiscais em todo o Brasil que se propõem, quando há denúncia.

21 Apesar de contar com aproximadamente o mesmo número de fiscais ao longo dos anos, o MTE na Bahia decuplicou o número de autuações e de interdições desde o final da década passada.

atual aquecimento do mercado de trabalho, por exemplo, há maior uso de jornada exaustiva e condições degradantes de trabalho, especialmente pela importação de força de trabalho nacional ou estrangeira (construção civil e confecções são os ramos mais notórios).

Além dos limites da própria fiscalização do MTE, o combate ao trabalho análogo ao escravo encontra outros duros obstáculos. Mesmo dentre os agentes de Estado existe resistência ao reconhecimento da existência da situação e à sanção dos responsáveis, engendrando uma disputa permanente pelo quadro jurídico concernente ao art. 149 do Código Penal. Isso acontece tanto nas instituições de vigilância do direito do trabalho (MPT, MTE, JT) quanto nos demais órgãos que detêm competência relativamente ao referido crime (JF, MPF e PF)²².

No convívio cotidiano, muitos servidores apresentam explicitamente posições do tipo: “o trabalhador não estava amarrado”, “ele poderia fugir”, que “eu também já fui pobre”, “a situação é ruim, mas é melhor do que não ter emprego”. Mas essas posturas, mais ou menos explícitas, aparecem também formalmente. Dentre vários episódios, numa denúncia penal envolvendo um juiz do Estado do Maranhão, a justiça estadual negou a ação com base no seguinte argumento:

“Sucedo que o crime em espécie exige representativa submissão do sujeito passivo ao poder do agente, suprimindo o *status libertatis*, posto que apenas desta forma anula-se por completo a liberdade de escolha da vítima, a qual é forçada a sujeitar-se a uma situação que atenta contra a sua dignidade” e que “há de se convir que o trato da vida envolto a uma fazenda é traçada com singelos modos de viver, o que não podem (*sic*) ser confundidos com condições degradantes de vida.” (PYL, 2009)

Em recente decisão (fevereiro de 2013) concernente a episódio no qual trabalhadores cuidavam de um zoológico, alojados em barracão de lona, sentenciou um Juiz Federal no Maranhão: “não há evidências de que os trabalhadores, embora submetidos a condições de trabalho e moradia degradantes, não pudessem abandonar o local no momento em que quisessem”. Conclui que não há crime, que só ocorreria se demonstrada “privação de liberdade, isto é, que esteja

22 Desde 2006, com base em acórdão do STF, tem sido hegemônico o entendimento de que a JF é instância responsável pelos julgamentos referentes ao crime de trabalho análogo ao escravo, em que pese a resistência ainda reinante entre os empregadores em aceitar tal jurisdição, *vide* reiterados pedidos de incompetência dos tribunais federais que ainda hoje são formulados pelas empresas. MPF e PF, por conseguinte, detêm suas atribuições concernentes aos casos.

claro que a vítima só se sujeita ao trabalho porque é impedida de deixar o local, em razão de coação por parte do agente” (Processo 31479-81.2012.4.01.3700).

Como citado na introdução, já houve manifestação de integrantes do TST nesse sentido:

“No Brasil, a lei penal é inadequada para a responsabilização dos infratores. Falta clareza, também, ao qualificar como crime de condição análoga à escravidão a submissão do empregado a uma jornada exaustiva ou em situação degradante. A legislação penal brasileira está em descompasso com o conceito universal de trabalho escravo, que considera como tal os casos em que o trabalhador tem sua liberdade de ir e vir comprometida por força de uma opressão física ou psicológica. Isso deve ser punido de forma severa. Não conheço um caso de condenação criminal por trabalho forçado no Brasil. O Executivo pode e deve resolver essa questão. Há um projeto de lei antigo, já aprovado no Senado, que está na Câmara, que resolve essa questão, extirpando do conceito de trabalho escravo a ideia de jornada exaustiva e em condições degradantes.” (DALAZEN, 2012)

Essa não é uma posição isolada no âmbito da Justiça do Trabalho. Há juízes e tribunais que requerem a restrição de liberdade como condição necessária para caracterização do trabalho análogo ao escravo, como notaram Rezende e Silveira (2013). Em acórdão recente (13.06.2012), o TRT da 10ª Região decidiu que:

“É preciso considerar que a caracterização do trabalho degradante depende de fatores subjetivos como, por exemplo o constrangimento físico ou moral, a limitação da liberdade de ir e vir, a retenção de salários, a existência concreta de qualquer ameaça ou constrangimento ilegal, a submissão a trabalhos forçados, regime de servidão por dívida devidamente documentado.” (Processo 00777-2011-020-10-00-5-ReeNecRO)

Mesmo assim, ao longo dos últimos anos tem prevalecido o conceito literal do art. 149 nos tribunais superiores do Brasil (TST, STJ e STF), imputando à degradância como condição suficiente para caracterização do crime. Isso é indicado por pesquisa que efetuamos na jurisprudência do STF e SJT (no TST, para ilustrar, ver Processo 61100-07.2004.5.08.0118).

Analisamos todos os acórdãos dos dois tribunais sobre trabalho análogo ao escravo desde a década de 1990. Nos últimos anos, tanto o SJT quanto o STF têm se posicionado reiteradamente pela degradância como suficiente para o crime:

DOCTRINA

“Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima ‘a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva’ ou ‘a condições degradantes de trabalho’, condutas alternativas previstas no tipo penal.” (Inquérito 3.412, acórdão do STF de março de 2012)

Todavia, as composições dos votos são quase sempre muito disputadas. Na mais recente das 10 decisões do STF sobre o tema, datada de 11 de dezembro de 2012, o Relator, Ministro Gilmar Mendes, deixou expressa a sua posição:

“Não fosse a questão do armazém, eu, inclusive, daria a ordem pretendida, porque só o apontamento de más condições, me parece que isso tem de ser resolvido na esfera exclusivamente trabalhista. Talvez, se se fizer o exame das condições de trabalho aqui na garagem do Supremo Tribunal Federal, os critérios hoje utilizados pelo Ministério Público do Trabalho, ou na própria Procuradoria-Geral da República, certamente vai-se encontrar essas condições análogas à de escravo, a não ter um armário adequado para que o empregado guarde seus pertences. (...) eu já tive a oportunidade de ressaltar que muitas dessas denúncias são feitas por pessoas que nunca viram um quintal, que não conhecem, portanto, nenhuma propriedade rural, nem as condições que, em geral, existem nessas propriedades rurais, por isso que eu sou muito crítico dessa prática.” (STF, HC 102.439/MT, Segunda Turma, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 11.12.2012)

Atualmente os acórdãos do STF são decididos por diferença mínima de votos, com alguns favoráveis militantemente apenas à restrição de liberdade como caracterização do crime.

Ademais, mesmo com a prevalência da interpretação da coerção coletiva, há outros desafios ao combate ao trabalho análogo ao escravo.

Muitos trabalhadores retornam às condições de trabalho degradantes algum tempo depois do resgate, pois inexistem mecanismos estatais suficientes que lhes deem suporte. Destaque-se, contudo, a modalidade do seguro-desemprego “Especial para o Resgatado”, benefício iniciado em 2002. O trabalhador resgatado da condição análoga à de escravo tem direito a receber três parcelas do seguro-desemprego no valor de um salário-mínimo cada. Recentemente também têm sido promovidos pelo MTE cursos de qualificação para os trabalhadores resgatados.

O combate do trabalho análogo ao escravo, no que concerne às instituições de vigilância de direito do trabalho e órgãos com competência penal, contudo, é uma política pública pelo lado da demanda, ou seja, busca incentivar os capitalistas a tratar com dignidade mínima sua força de trabalho para não incidir no crime. Porém, os capitalistas pouco temem esses incentivos.

Nas ações há raras prisões em flagrante, pois o MPF e DPF, que detêm prerrogativa criminal sobre os casos, raramente se propõem a participar. Dos oito casos recentes na Bahia, duas prisões em flagrante, em Salvador e o último em Barreiras, só que no primeiro caso apenas os intermediários foram presos²³.

As condenações criminais na Justiça Federal, quando ocorrem, são normalmente transformadas em penas alternativas. As multas aplicadas pelo MTE, apesar de gerarem algum incômodo (cada infração concernente ao meio ambiente de trabalho implica multa de um a seis mil reais, aproximadamente), não assustam. O MPT cada vez mais privilegia os TAC (Termo de Ajustamento de Conduta), muitas vezes sem sequer inserir previsão de pagamento de dano moral coletivo²⁴.

Não por acaso, os casos de reincidência na prática criminosa são recorrentes²⁵. O referido grupo sucroalcooleiro JP*, por exemplo, em dois anos foi flagrado quatro vezes mantendo trabalhadores em condições análogas às dos escravos. “Ao todo, 1.468 pessoas foram libertadas de canaviais vinculados à empresa em diferentes estados do país: Mato Grosso do Sul, São Paulo e Rio de Janeiro” (HASHIZUME, 2010). As gigantes MM* e a CC*, construtoras já citadas, também foram flagradas em oportunidades reiteradas submetendo trabalhadores à condição análoga à escravidão.

23 É importante salientar que a participação do MPF no combate parece ser crescente. Em julho de 2013 estavam cadastradas 479 ações penais concernentes sobre trabalho análogo ao escravo oferecidas pelo MPF. Tendo em vista que o número de resgates já efetuados pela fiscalização do trabalho até o final de 2012 foi de aproximadamente 1.700, temos um percentual de repercussão criminal ainda baixo, mas não desprezível.

24 Assim como a fiscalização do MTE, no MPT as ações concernentes ao trabalho análogo ao escravo são mais impositivas do que sua postura padrão (ver Filgueiras [2012]), mas ainda assim é flexível, já que prevalecem os TAC: “Embora a instituição ainda não disponha de um banco de dados informatizado, que disponibilize todos os números de sua atuação no combate ao trabalho análogo ao de escravo, dados divulgados em 2007 informaram que, no período de 2003 a 2006, o MPT firmou 253 termos de ajuste de conduta; ajuizou 206 ações civis públicas (...) em relação ao ano de 2009 revela que em todo o país foram inspecionados 566 estabelecimentos, de onde foram resgatados 3.571 trabalhadores mantidos em condições análogas à de escravo, sendo firmados 167 termos de ajuste de conduta e propostas 59 ações civis públicas e coletivas sobre o tema” (SILVA, 2010, p. 182-183). Não raramente, como no acórdão supracitado do TRT da 10ª Região (Processo 00777-2011-020-10-00-5-ReeNecRO), a assinatura de TAC é utilizava como argumento, pela Justiça do Trabalho, para atenuar a gravidade da conduta das empresas.

25 Ver, por exemplo, as reportagens de Rocha (2010), Hashizume (2010) e Lambranh (2010).

DOCTRINA

Como iniciativa de constrangimento ao capital, houve a criação pelo Poder Executivo, em 2004, de um cadastro em que figuram os empregadores flagrados infringindo o art. 149 do Código Penal, conhecido como “lista suja”. O capitalista fica impedido de obter empréstimos em bancos oficiais. A lista é um incentivo relevante de incentivo ao capital, tanto assim que é recorrentemente combatida. Mais de metade dos processos que passaram pelo STJ contemplando a palavra “escravo”, após 2004, consistiam em pedidos dos empregadores para retirada de seus nomes da lista suja, já questionada, sem sucesso, até no STF.

Um forte mecanismo de desincentivo ao uso desumano da força de trabalho é a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 438, apresentada em 1999. Ela propõe nova redação ao art. 243 da Constituição Federal, que trata do confisco de propriedades em que forem encontradas lavouras de psicotrópicas ilegais. A PEC estende a expropriação sem direito à indenização para casos de exploração do trabalho análoga à escravidão. A proposta define ainda que as propriedades confiscadas sejam destinadas ao assentamento de famílias para contribuir com a reforma agrária. Falta ser novamente aprovada na Câmara, após votação em 2012 no Senado, depois de muita resistência.

Vale ressaltar que o cerne da disputa em torno da referida PEC, durante todo seu processo de tramitação, reside justamente no conceito de trabalho análogo ao escravo. As forças do capital, por óbvio, lutam para restringir o conceito à coerção individual direta, retirando os limites à exploração do trabalho viabilizada pelo mercado de trabalho. A votação que aprovou a PEC na Câmara dos Deputados em 2012, por sinal, só aconteceu após acordo para posterior discussão do conceito²⁶.

CONSIDERAÇÕES

Este texto buscou demonstrar como o quadro jurídico vigente no Brasil prescreve um limite à existência do assalariamento. Trata-se de um limite externo à relação, que contempla a coerção específica do capitalismo, pois independe da coação individual do comprador da força de trabalho para se estabelecer.

Por natureza, o capital questiona e ataca tudo que considerar obstáculo ou simplesmente entrave à sua reprodução. A defesa da flexibilização do trabalho no Brasil nas últimas duas décadas é apenas mais uma evidência desse proces-

26 Por exemplo, ver: “27.06.2013. Ruralistas tentam descaracterizar o que é trabalho escravo: PEC é aprovada por unanimidade na CCJ do Senado graças a acordo que prevê criação de grupo misto no Congresso para debater conceito. Manobra ameaça combate à prática” (PERES, Cristiane. *Ruralistas tentam descaracterizar o que é trabalho escravo* [27 de junho de 2013]. Disponível em: <<http://www.trabalhoescravo.org.br/noticia/70>>. Acesso em: 18 mar. 2014, 19h30).

so. A dignidade humana também é uma barreira à reprodução do capital, pois respeitá-la demanda dispêndio de recursos que não necessariamente implicarão retornos financeiros. O limite às condições do assalariamento só pode ser exógeno (seja através de intervenção subsidiária estatal, da organização coletiva dos trabalhadores, etc.), pois a própria relação não abarca inerentemente nenhum.

O limite ao trabalho assalariado prescrito pelo Estado no Brasil vem tentando ser efetivado através da ação de algumas instituições, mas o combate tem sido difícil em diversos aspectos. O próprio conceito de trabalho análogo ao escravo, na atuação das instituições do Estado, é alvo de disputa encardida, e, caso retroceda à necessidade de coerção física direta, retirará os limites à exploração do trabalho no âmbito do assalariamento, limitando-se apenas o trabalho por coerção direta, que por natureza não é típica, nem precisa ser rotineiramente empregado no capitalismo, dada a coação do mercado de trabalho.

A luta pelo conceito e o combate contra o trabalho análogo ao escravo é fundamental para a atenuação da exploração do trabalho e deve continuar a ser realizada. É preciso ter em mente, contudo, que por mais que o combate ao trabalho análogo ao escravo eventualmente avance, as condições degradantes não serão definitivamente eliminadas enquanto viger o atual modo de produção da riqueza social. Ainda assim, dada a imensa maleabilidade da relação social denominada capital, é efetivamente possível que sejam atingidos elevados níveis de controle ou mesmo interrupção, por algum período, da manifestação de condições de trabalho análogas à escravidão em formações sociais capitalistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Éve. *O novo espírito do capitalismo*. Rio de Janeiro: Martins Fontes, 2009.

CERQUEIRA, Gelba; FIGUEIRA, Ricardo. Introdução. In: CERQUEIRA, Gelba; FIGUEIRA, Ricardo; PRADO, Adonia; COSTA, Célia Maria (Org.). *Trabalho escravo contemporâneo no Brasil: contribuições para sua análise e denúncia*. Rio de Janeiro: UFRJ, 2008.

CPT. Campanha da CPT contra o trabalho escravo. *Estatísticas em 31.12.2011*. Disponível em: <reporterbrasil.org.br/documentos/relatoriocpt2011.pdf>. Acesso em: 1º jun. 2013.

DALAZEN, João Oreste. Tudo mudou, exceto a legislação trabalhista. *Revista Consultor Jurídico*, 15 de julho de 2012. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-jul-15/tudo-mudou-exceto-legislacao-trabalhista-presidente-tst>>. Acesso em: 1º jun. 2013.

DIAP. Trabalho escravo no Brasil pode atingir 40 mil pessoas, segundo CPT. *Agência DIAP*, 14 de fevereiro de 2010. Disponível em: <<http://www.diap.org.br/index.php/agencia-diap/12078-trabalho-escravo-no-brasil-pode-atingir-40-mil-pessoas-segundo-cpt>>.

DOCTRINA

FILGUEIRAS, Vitor. *Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008*. Tese de doutorado. Salvador: UFBA, 2013.

HOLANDA, Sérgio Buarque. *Raízes do Brasil*. Companhia das Letras, 1995.

HASHIZUME, Maurício. Assentamento no Piauí simboliza limites do combate à escravidão. *Repórter Brasil*, 4 de fevereiro de 2010. Disponível em: <<http://www.reporterbrasil.org.br/exibe.php?id=1700>>. Acesso em: 18 mar. 2014, 19h30.

_____. Caso Cosan: aliciamento, dívidas e cortador de 17 anos. *Repórter Brasil*, 20 de janeiro de 2010. Disponível em: <<http://www.reporterbrasil.org.br/exibe.php?id=1695>>.

_____. Escravidão é flagrada em oficina de costura ligada à Marisa. *Repórter Brasil*, 17 de março de 2010. Disponível em: <<http://www.reporterbrasil.org.br/exibe.php?id=1714&name=Escravidão-é-flagrada-em-oficina-de-costura-ligada-à-Marisa>>. Acesso em: 18 mar. 2014, 19h30.

_____. Grupo J. Pessoa: mais de 1,4 mil libertados em quatro flagrantes: Empresa contesta fiscalização. *Repórter Brasil*, 12 de abril de 2010. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2010/04/grupo-j-pessoa-mais-de-1-4-mil-libertados-em-quatro-flagrantes/>>. Acesso em: 18 mar. 2014, 19h30.

LAMBRANHO, Lúcio. Ação de trabalho escravo contra “rei da soja” se arrasta. *Congresso em foco*, 6 de abril de 2010. Disponível em: <http://congressoemfoco.ig.com.br/noticia.asp?cod_canal=21&cod_publicacao=32450>. Acesso em: 18 fev. 2014, 19h30.

MANKIW, N. G. *Introdução à economia*. Rio de Janeiro: Campos, 2000.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

MILIBAND, Ralph. *O Estado na sociedade capitalista*. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

_____. Resposta a Nicos Poulantzas. In: BLACKBURN, Robin (Org.). *Ideologia na ciência social: ensaios críticos sobre a teoria social*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

OIT. *Perfil dos principais atores envolvidos no trabalho escravo rural no Brasil*. Brasília: OIT, 2011.

PERES, Cristiane. *Ruralistas tentam descaracterizar o que é trabalho escravo* (27 de junho de 2013). Disponível em: <<http://www.trabalhoescravo.org.br/noticia/70>>. Acesso em: 18 mar. 2014, 19h30.

POLANYI, Karl. *A grande transformação: as origens de nossa época*. Rio de Janeiro: Elsevier; Campus, 2000.

POULANTZAS, Nicos. *O Estado, o poder, o socialismo*. Rio de Janeiro: Graal, 1978.

_____. O problema do estado capitalista. In: BLACKBURN, Robin (Org.). *Ideologia na ciência social: ensaios críticos sobre a teoria social*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

PYL, Bianca; HASHIZUME, Maurício. CPT alerta para denúncias não fiscalizadas na Região Norte. *Repórter Brasil*, 23 de fevereiro de 2010. Disponível em: <<http://www.reporterbrasil.org.br/exibe.php?id=1708>>. Acesso em: 24 fev. 2010.

_____. DPU ajuíza ação contra a Collins por trabalho escravo. *Repórter Brasil*, 2011. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2011/05/dpu-ajuiza-acao-contra-a-collins-por-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 18 mar. 2014, 19h30.

DOCTRINA

_____. Tribunal rejeita denúncia e absolve juiz acusado de escravidão. *Repórter Brasil*, 1º de dezembro de 2009. Disponível em: <<http://www.reporterbrasil.org.br/exibe.php?id=1676>>. Acesso em: 13 mar. 2014, 13h15m.

REZENDE, Maria José de; REZENDE, Rita de Cássia. As dificuldades de erradicação do trabalho escravo no Brasil hoje e a exposição dos muitos desafios postos ao desenvolvimento humano. *Nômadeas. Revista Crítica de Ciências Sociais y Jurídicas*, Número Especial, América Latina, 2013.

ROCHA, Rodrigo. Fazendeiros reincidem na escravidão e enganam até parentes. *Repórter Brasil*, 30 de abril de 2010. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2010/04/fazendeiros-reincidem-na-escravidao-e-enganam-ate-parentes/>>. Acesso em: 18 mar. 2014, 19h30.

SILVA, Marcelo Ribeiro. *Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI: novos contornos de um antigo problema*. Dissertação (Mestrado em Direito Agrário) – Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da Universidade Federal de Goiás. Goiânia, 2010.

SILVA, Maria Aparecida de Moraes. Mortes e acidentes nas profundezas do “mar de cana” e dos laranjais paulistas. *InterfacEHS*, São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.interfacehs.sp.senac.br/br/artigos.asp?ed=8&cod_artigo=146>. Acesso em: 15 maio 2010, 15h30.

SINAIT. *Trabalho escravo – auditores-fiscais do trabalho resgatam 24 trabalhadores no interior da Bahia* (18 de junho de 2013). Disponível em: <<http://www.sinait.org.br/?r=site/noticiaView&id=7620>>.

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

Notas e Comentários

TST EMPOSSA NOVA ADMINISTRAÇÃO

Tomou posse, em sessão solene, a nova Administração do Tribunal Superior do Trabalho para o biênio 2014/2016. O ministro Antonio José de Barros Levenhagen assumiu a Presidência da Corte; o ministro Ives Gandra Martins Filho, a Vice-Presidência do TST; ministro João Batista Brito Pereira, a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

O evento contou com a presença de autoridades dos três Poderes da República.

Seguem, abaixo, os discursos de posse do ministro Levenhagen e a saudação à nova Administração feita pela ministra Maria de Assis Calsing:

DISCURSO DE POSSE DO EXMO. SR. MINISTRO ANTONIO DE BARROS LEVENHAGEN NA PRESIDÊNCIA DO TST

Senhoras e Senhores,

Miguel de Cervantes, ao dar vida a Dom Quixote de La Mancha, imprimiu-lhe incomparável sabedoria, não obstante o mundo fantástico em que fora enredado pela leitura dos romances de cavalaria.

A certa altura das suas façanhas imaginárias, o Cavaleiro da Triste Figura, em meio à sua lúcida insanidade, saiu-se com a lapidar frase de que “Sonho que se sonha só é só um sonho que se sonha só, mas sonho que se sonha junto torna-se realidade”.

A frase singulariza-se pela elevada significação sobre a concretização de objetivos ou ideais comuns a um grupo de pessoas, os quais, se restritos a uma delas, esvanecem-se no seu coração.

Para que o sonho deixe a sua insulação é preciso que muitos o compartilhem, pois na comunhão de indivíduos que o sonham reside o segredo da sua materialização.

O sonho acalentado por todos os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho acabara por colocá-lo, aos olhos envaidecidos do Juiz Substituto que

NOTAS E COMENTÁRIOS

ingressara na Magistratura do Trabalho da 2ª Região, em 1980, no lugar de prestígio, que atualmente ocupa, e o insere, indelevelmente, no concerto dos Tribunais Superiores.

A ascensão do Tribunal Superior do Trabalho ao patamar que passou a desfrutar perante a sociedade brasileira o habilita ao qualificativo, destituído de impróprio mimetismo, de “O Tribunal da Cidadania Social”.

A homenagem que se há de render a todos os Ministros que coparticiparam desse sonho, permito-me fazê-lo nas pessoas de seus eméritos Presidentes.

Dentre esses, pela limitação temporal a que me impus, a Sua Excelência o Ministro Geraldo Montedônio Bezerra de Menezes, seu primeiro dirigente, a Sua Excelência o Ministro Mozart Victor Russomano, a Sua Excelência o Ministro Carlos Coqueijo Torreão da Costa e a Sua Excelência o Ministro Marcelo Pimentel.

A Sua Excelência o Ministro Marco Aurélio Prates de Macedo, a Sua Excelência o Ministro Luiz José Guimarães Falcão, a Sua Excelência o Ministro Orlando Teixeira da Costa e a Sua Excelência o Ministro José Ajuricaba da Costa e Silva.

A Sua Excelência o Ministro Ermes Pedro Pedrassani, a quem tive a honra e a alta responsabilidade de bem o suceder no Tribunal, e a Sua Excelência o Ministro Wagner Antônio Pimenta, em cuja gestão este magistrado e o eminente Vice-Presidente, Ives Gandra da Silva Martins Filho, tomamos posse no cargo de Ministro.

A Sua Excelência o Ministro Almir Pazzianoto Pinto, mentor, quando Ministro de Estado, da criação do colendo Tribunal Regional da 15ª Região, com sede em Campinas, e do qual, com justificado orgulho, sou originário.

A Sua Excelência o Ministro Francisco Fausto Paula de Medeiros e a Sua Excelência o Ministro Vantuil Abdala, que deu seguimento à retomada da construção da atual e condigna sede do TST, inaugurada em 2006, no curso do seu mandato, em solenidade memorável de que participara o ex-Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva.

A Sua Excelência o Ministro Rider Nogueira de Brito, a Sua Excelência o Ministro Ronaldo José Lopes Leal e a Sua Excelência o Ministro Milton de Moura França, paradigma de magistrado, com quem tive o privilégio de travar duradoura amizade, quando o substituíra na Presidência da então Junta de Conciliação e Julgamento de Guaratinguetá, localizada no Vale do Paraíba do Estado de São Paulo.

NOTAS E COMENTÁRIOS

A Sua Excelência o Ministro João Oreste Dalazen, nosso empreendedor e culto decano, e a Sua Excelência o Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, meu dileto antecessor e trigésimo Presidente do Tribunal.

Sua Excelência, por sinal, comemora, nesta data, mais um ano de vida, cercado pela afeição de seus familiares e de seus incontáveis amigos, e pela estima e admiração de seus pares.

Ao eminente Ministro Carlos Alberto, que durante o seu mandato soube enfrentar, com operosidade, as vicissitudes do cargo, desejo, em meu nome e em nome dos insígnis Ministros da Corte, muita paz e saúde, com a certeza do costumeiro sucesso nesse estágio da sua longa e brilhante trajetória pela Magistratura do Trabalho.

À frente deste Tribunal, não se pretende descurar da Comissão para a Erradicação do Trabalho Infantil ou do Programa de Prevenção de Acidentes de Trabalho, concebidos sob os auspícios do princípio republicano da independência e harmonia entre os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.

Cogita-se, isto sim, de propor estreitamento de parceria com o Poder Executivo para deflagração de campanha impactante de utilidade pública, pelos meios de comunicação, com vistas à conscientização da sociedade sobre as nefastas consequências dos infortúnios do trabalho e sobre a imperiosa necessidade de erradicação do trabalho infantil.

Tampouco serão relegadas as ações administrativas para a exitosa conclusão do Processo Judicial Eletrônico, com as adequações já promovidas pelos meus honrados predecessores, Ministros João Oreste Dalazen e Carlos Alberto Reis de Paula.

Terão da minha parte, e não poderia ser diferente, a incondicional e irrestrita continuidade, sem olvidar as cautelas e os melhoramentos que reclamam projeto de tamanha envergadura, como o direito de acesso à Justiça e o direito à ampla defesa.

A agilização do processo judicial, propiciada pela tecnologia da informação, há de ser entendida, no entanto, no contexto do imperativo constitucional da sua duração razoável, para resguardar, inclusive, a notória qualidade e segurança das decisões dos nossos magistrados.

Apesar do inarredável compromisso com a manutenção – e possível aprimoramento dos programas implantados – e com a progressiva implementação do Processo Judicial Eletrônico, para a qual espero contar com o indeclinável

NOTAS E COMENTÁRIOS

auxílio do Colégio de Presidentes e Corregedores dos TRTs, a prioridade máxima da nova gestão será a atividade-fim do Tribunal Superior do Trabalho.

Isso em face do volume de recursos que nele tem dado entrada, segundo o atestam recentes estatísticas, indicativas de que, entre os anos judiciais de 2011 e 2013, houve uma variação maior da ordem de 42,3%.

Esse acréscimo percentual, que, provavelmente, terá sido pontual – e quero crer que realmente o seja –, tem exigido dos Ministros do Tribunal intensíssima atividade jurisdicional.

Além de ela ter o potencial de apequenar as decisões de Suas Excelências, pois a sua higidez jurídica está intimamente associada à disponibilidade do magistrado, não raro deixa sequelas físicas e, com frequência, os alijam do direito fundamental ao convívio familiar e social.

Para pôr cobro a essa situação de angústia e de aflição, mostra-se insuperável o concurso do Poder Legislativo, a fim de que, no tempo que lhe é peculiar, por inunção dos debates que o caracterizam, voltados para o apuramento de projetos de lei, o Tribunal Superior do Trabalho possa se rejubilar com a aprovação do Projeto que inova, percuciente e seletivamente, a admissibilidade do recurso de revista, e do Projeto em que se almeja dar a devida efetividade à execução.

Na contida expectativa de o Parlamento finalizar, soberanamente, o processo legislativo, instituição que cultuo por sua árdua e delicada função legiferante, e, sobremodo, por sua condição de alicerce inamovível do regime democrático, serão tomadas medidas administrativas ao alcance da Presidência e outras que dependem de deliberação do Pleno e do Órgão Especial desta Corte, que possibilitem debelar esse repentino aumento de recursos.

Dentre as medidas ao alcance da Presidência, antecipo o urgente e inafastável fortalecimento do Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Assessores e Servidores do Tribunal Superior do Trabalho.

Aguarda-se, com o mosaico de providências, que se tem em mente adotar, apto a minimizar a carga de trabalho dos Ministros, atender, preponderantemente, o clamor da sociedade brasileira pelo rápido desfecho das ações judiciais.

Oportuno, no entanto, o esclarecimento de que a morosidade processual, de que usualmente se queixa, com razão, a cidadania, não pode ser debitável exclusiva e indiscriminadamente à Magistratura.

NOTAS E COMENTÁRIOS

Mesmo porque os Juízes, na sua esmagadora maioria, têm a aguda percepção do alerta de Pontes de Miranda de estarem condenados à permanente atividade.

Para ela concorre, até com substantivo relevo, abundante e complacente sistema recursal, manejado, contudo, por nobres advogados, majoritariamente, cômicos do sentido ético, que o há de presidir, a revelar que não veem no art. 133 da Constituição mera exortação do constituinte.

Não é demasiado trazer à lembrança a decantada obra *Eles, os Juízes, Vistos por Nós os Advogados*, de Calamandrei, na qual o renomado advogado italiano, com irrecusável propriedade, advertia que a beca e a toga, ou a toga e a beca, obedecem à lei dos líquidos em vasos comunicantes, segundo a qual não se pode baixar o nível de um sem baixar igualmente o nível do outro.

Há de se considerar também a profusa litigiosidade que permeia todas as áreas da sociedade, proveniente da salutar difusão dos direitos conferidos aos cidadãos, a partir da qual o Judiciário, no seu todo, passou a ser crescentemente demandado.

Ao ser eleito Presidente desta Corte, tenho plena ciência dos desafios com os quais me defrontarei, que haverão de ser superados não apenas com a minha firme determinação e com a colaboração do proeminente Vice-Presidente, Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, e do não menos proeminente Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Ministro João Batista Brito Pereira.

Sobretudo, com o desprendido apoio dos meus ilustrados colegas, os quais tenho como verdadeiros amigos, irmanados no propósito de zelar, em todas as latitudes, pelo continuado engrandecimento do Tribunal Superior do Trabalho.

Afinal, como escreveu o grande poeta português, Fernando Pessoa, “tudo vale a pena quando a alma não é pequena”.

Não posso me omitir, nesta ocasião, de conclamar os magistrados do trabalho de primeiro grau, a quem devoto conhecida deferência, a se empenharem, sem esmorecimento, na incessante busca da conciliação dos contendores.

É que a conciliação foi e é a pedra de toque do Judiciário do Trabalho, alçada à categoria de expressiva atividade judicante, dada a virtude que lhe é própria de ensejar a rápida composição dos conflitos e a imediata restauração da paz social.

Essa assinalada virtude da conciliação, que se irradiou para o processo civil, encontra-se consagrada e exaltada no âmbito do Conselho Nacional de

NOTAS E COMENTÁRIOS

Justiça, de início, com o programa “Conciliar é Legal” e, depois, com “A Semana Nacional da Conciliação”.

Receoso de transgredir o tempo que estabeleci para esta fala, apresso-me a agradecer a Excelentíssima Ministra Maria de Assis Calsing pelas elogiosas referências a mim dirigidas, que as atribuo à sua amizade e à sua magnânima generosidade.

Outro tanto, pelas lisonjeiras palavras, ao Excelentíssimo Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Luiz Antônio Camargo de Melo, e ao digno Presidente do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, Dr. Marcus Vinícius Furtado Coêlho.

Registro, com vívido reconhecimento, a dedicação e o carinho dos meus colaboradores diretos, na pessoa da minha discreta e eficiente assessora, Maria Goreth Gomes Mota, que me acompanha, diligentemente, desde a assunção no cargo de Ministro.

Enalteço, efusivamente, o abnegado e imprescindível trabalho quer dos servidores do Tribunal, quer dos contratados pelas empresas prestadoras de serviços, que terão em mim um entusiasta da sua justa valorização.

Consintam-me, agora, expressar sincera gratidão à minha querida esposa, Juçara, e à minha amantíssima filha, Marcella, pela compreensão do muito que lhes subtrai da aprazível convivência familiar.

Tal se deu e se dá por conta dos deveres inerentes à magistratura, dos quais, pelo exemplo do meu saudoso pai, Antonio José de Souza Levenhagen, íncrito Juiz de Direito de Minas Gerais, jamais me demiti.

Concedam-me ainda manifestar, publicamente, o eloquente agradecimento aos meus irmãos, primos, cunhados e sobrinhos, pelo desvelo demonstrado para comigo, a quem peço licença para o endereçar ao meu irmão, Carlos Augusto de Barros Levenhagen, íntegro Desembargador do Tribunal de Justiça de Minas Gerais.

Agradeço, por fim, a gentil atenção e a inestimável presença de todos quantos acorreram a esta Solenidade de Posse da Nova Gestão do Tribunal Superior do Trabalho.

Muitíssimo obrigado.

DISCURSO DA EXMA. SRA. MINISTRA MARIA DE ASSIS CALSING EM SAUDAÇÃO À NOVA ADMINISTRAÇÃO DO TST

Excelentíssimo Senhor Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Antonio José de Barros Levenhagen.

Excelentíssimo Senhor Vice-Presidente da República Federativa do Brasil, Michel Temer.

Ao cumprimentá-los, peço vênua para cumprimentar também todas as autoridades já nominadas, tanto as que compõem a Mesa como aquelas presentes nesta solenidade.

Cumprimento, ademais, os colegas Ministros integrantes da Corte, em nome de quem faço esta saudação, e os familiares dos empossados que aqui comparecem, testemunhas e copartícipes de suas árduas e vitoriosas trajetórias.

Senhoras, Senhores!

Hoje é dia de festa! Engalana-se mais uma vez este Tribunal Superior do Trabalho, instância máxima da Justiça Trabalhista, para celebrar a posse de seus novos dirigentes, que o conduzirão no biênio 2014/2016.

O traço festivo realça a grande importância desta ocasião, não só para esta Casa e toda a Justiça do Trabalho, como também para a sociedade brasileira.

Com efeito, a Justiça do Trabalho, que passou a integrar o Poder Judiciário a partir da Constituição Federal de 1946, ocupa em nossos dias posição de destaque no cenário judiciário nacional, pois a cada ano cresce o número dos que nela vêm buscar a reparação de seus direitos. Já se calaram as poucas vozes que a combatiam, subjugadas por sua grandiosidade e por seu relevante papel social, num país de tantos contrastes e desigualdades econômicas e sociais.

Com 1.507 Varas instaladas em todo o país, distribuídas em suas 24 regiões, cada uma sediando um tribunal regional e com um quadro de aproximadamente 38.700 funcionários, a Justiça do Trabalho tem hoje 3.953 magistrados, consideradas todas as instâncias. As estatísticas revelam que só no ano de 2013 a 1ª Instância recebeu cerca de dois e meio milhões de casos novos, representando um aumento de quase 9% em relação a 2012. Seu orçamento em 2013 ultrapassou a casa dos 13 bilhões de reais, tendo arrecadado aos cofres públicos cerca de 21% desse valor.

NOTAS E COMENTÁRIOS

Entretanto, a verdadeira grandeza da Justiça do Trabalho não está nesses números e percentuais, por mais expressivos que sejam. Ao contrário, neste ramo do Judiciário a grandeza se revela nas pequenas coisas, nas Reclamações cujos pedidos se referem, por exemplo, aos 10 minutos de intervalo não gozados, ou ao vale-transporte não concedido. Nos dissídios coletivos, que estipulam pequenas melhorias nas condições e no ambiente de trabalho. A grandeza está, justamente, na apreciação do conjunto dessas frações que parecem insignificantes, mas que influenciam e compõem, ao final do mês, o salário do trabalhador, dando-lhe a justa retribuição pelo labor despendido. Enfim, a grandeza e a beleza da Justiça do Trabalho estão na compreensão de que o trabalho é um bem que dignifica o homem, libertando-o para a vida em plenitude.

Na Encíclica sobre o Trabalho Humano, o Papa João Paulo II deixa claro: “O trabalho é um bem do homem – é um bem da sua humanidade – porque, mediante o trabalho, o homem não somente transforma a natureza, adaptando-a às suas próprias necessidades, mas também se realiza a si mesmo como homem e até, em certo sentido, se torna mais homem” (*Edições Paulinas*, 1986, n. 9, p. 34).

É sobre essa verdade tão simples, tão compreensível e intuitiva a todos, alçada a princípio constitucional, que se debruça em seus julgamentos, e daí sua importância, a Justiça do Trabalho: a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa.

Por isso, é necessário insistir no valor ético do trabalho humano, que não pode ser tratado como mera “mercadoria”, mas no contexto amplo do respeito à pessoa, que dele necessita para si própria e para sua família, e se destina ao bem comum da sociedade inteira.

É assim que se afirma que a Justiça do Trabalho lida com um alicerce de extraordinária importância, que é a dignidade da pessoa humana no seu trabalho, representando a necessária intervenção do Estado para a solução e conciliação de questões sociais envolvendo a devida proteção ao mundo do trabalho, ao trabalhador. É a Corte da Justiça Social!

É bom e necessário, portanto, que numa cerimônia pública solene anuncie-se e se proceda à mudança na direção de uma Corte de tamanha envergadura.

Senhoras, senhores, aqui estamos reunidos para celebrarmos este momento especial!

E numa celebração primeiro agradecemos o caminho já percorrido, depois louvamos e festejamos o momento presente e, por fim, partimos corajosos ao encontro do que nos reserva o amanhã.

NOTAS E COMENTÁRIOS

O Tribunal Superior do Trabalho e toda a família da Justiça do Trabalho celebram e voltam seus olhares de reconhecimento e agradecimento, Sr. Presidente, a todos aqueles que antecederam V. Exa., em especial ao Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, que acaba de deixar o cargo, e que completa, na data de hoje, 70 anos de vida. Ao parabenizar S. Exa., permitam-me dizer, ao amigo querido Carlos Alberto, externamos-lhe, de forma singela, o nosso muito obrigado. Um obrigado no sentido literal, casto e histórico do termo, no qual nos sentimos obrigados para com S. Exa., em razão do muito que lhe devemos por toda uma vida dedicada com muita competência e sabedoria a esta Justiça. Receba, Ministro Carlos Alberto, o nosso eterno obrigado, nestes termos.

Rememoramos e celebramos ainda todos aqueles magistrados e funcionários desta Corte e de todas as regiões que compõem a Justiça do Trabalho, que com ela contribuíram e contribuem, com seu esforço diário, dons e talentos.

Reconhecemos que a riqueza de uma instituição não está em seu orçamento ou tamanho, mas nas pessoas que a compõem. Por isso constatamos, sem medo de errar, que temos motivos de sobra para agradecer e festejar.

Hoje concentramos nossa atenção em nosso Presidente recém-empossado, o Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, para com ele celebrar o ápice de sua carreira na magistratura trabalhista.

O Ministro Levenhagen nasceu na pequena Baependi, cidade que tem aproximadamente 19 mil habitantes, conhecida por suas belezas naturais, por ser terra da Beata Nhá Chica, e remanescente do chamado Ciclo do Ouro no inigualável (perdoem-me os que lá não nasceram) Estado de Minas Gerais, cuja pujança a compositora e cantora Paula Fernandes tão bem expressa nos versos da canção “Seio de Minas”:

“Sou das Minas de ouro,
Das Montanhas Gerais
Eu sou filha dos montes
Das estradas reais
Meu caminho primeiro
Vi brotar dessa fonte
Sou do seio de Minas
Nesse estado, um diamante.”

Pois o filho dos montes, das minas de ouro, das estradas reais, das montanhas gerais, um “diamante”, nasceu na família formada por Antonio José de Souza Levenhagen e Thereza de Barros Levenhagen, e outros oito irmãos, os

NOTAS E COMENTÁRIOS

dois mais velhos irmãos apenas por parte de pai, que depois de viúvo casou-se com D. Thereza, certamente encantado por sua cordialidade, lhanza de trato e bondade, atributos pelos quais de todos era conhecida.

Mas foi seu pai, o professor e doutor Levenhagen, como convinha à época, o grande exemplo de integridade, competência, dedicação e inteligência, que moldou e lapidou o jovem Antonio José e seus irmãos. Além de ter sido escrivão do crime, foi magistrado de destaque, tendo deixado ao mundo jurídico inúmeras obras sobre direito processual civil e direito civil, parte das quais se encontra, inclusive, na Biblioteca de Washington, nos Estados Unidos. Preocupado com as questões sociais da comunidade baependiana, por quem era muito querido e respeitado, o pai do Ministro Levenhagen foi o responsável pela construção do prédio, amplo e imponente, do Hospital Cônego Monte Raso e foi fundador do Ginásio Nossa Senhora de Montserrat, que, graças a seus esforços, sem nenhum recurso público, passou depois a funcionar em prédio próprio, expandindo-se para além do primeiro grau, com a Escola Técnica de Comércio.

Pois bem, foi nesse berço de família numerosa, de infância bem vivida com muitas brincadeiras e folguedos no fraternal convívio com os irmãos, iluminado pelo caráter e operosidade exemplares de seu pai e pela bondade de sua mãe, que se criou Antonio José, Ministro Levenhagen, como o chamamos.

Aqui se confirma a máxima: a boa árvore dá mesmo bons frutos! Mineiro e oriundo de família sólida, estava Antonio José fadado ao sucesso profissional!

Em 1975, o Ministro Barros Levenhagen formou-se em direito pela Faculdade de Direito de Varginha. Especializou-se em direito processual civil, processual do trabalho e direito do trabalho. Mais tarde, veio a lecionar direito comercial, processo civil e direito do trabalho na mesma faculdade em que se formara. Antes de ingressar na magistratura trabalhista em junho de 1980, foi auditor fiscal do Ministério do Trabalho e Promotor de Justiça do Estado de Minas Gerais. A carreira de magistrado trabalhista teve início na 2ª Região, onde foi titular da 1ª Vara do Trabalho de Guarulhos e de onde se removeu, sucessivamente, para as Varas de Taubaté e Cruzeiro.

Criado o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em Campinas, para lá se removeu, em 1986, e ali atuou como juiz substituto no Regional, vindo a integrá-lo, definitivamente, em janeiro de 1993. Como juiz do Tribunal Regional da 15ª Região, presidiu a Primeira Turma daquela Corte, foi diretor-presidente da sua Escola de Magistratura e integrou as Comissões de Vitaliciamento, Revista e Regimento Interno.

NOTAS E COMENTÁRIOS

Em 14 de outubro de 1999, tomou posse como Ministro Togado deste Tribunal Superior do Trabalho. Aqui presidiu a 4ª Turma, ocupou os cargos de Diretor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, de Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho e de Vice-Presidente.

O Ministro Barros Levenhagen recebeu inúmeras honrarias, não só dos vários Tribunais Regionais do Trabalho, mas também do Governo do Estado de Minas Gerais, da Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, da Associação dos Magistrados Mineiros, e a comenda que leva o nome de seu pai, ofertada pela Faculdade de Direito de Varginha. Foi colaborador em diversas obras jurídicas coletivas e articulista em revistas especializadas em direito.

Este brevíssimo *curriculum*, assim colocado e lido, embora demonstre a competência e o preparo de V. Exa., Sr. Presidente, nem de longe transmite a riqueza e a beleza da pessoa que é Antonio José de Barros Levenhagen. E aqui não me refiro à beleza física, por mais que digam que ela salte aos olhos...

Ao contrário, refiro-me à beleza interior, aquela que se revela nas atitudes, nos gestos, na postura, na maneira de ser, porque flui naturalmente da riqueza de seu espírito. Simplicidade, respeito, retidão, lealdade, cordialidade, generosidade, firmeza de caráter e de convicção, dedicação, discrição, são algumas das qualidades que nos habituamos a vê-lo compartilhar na convivência diária.

Fosse eu instada a destacar alguma delas, diria que a simplicidade é a que me fala mais de perto. A simplicidade de pôr-se a serviço. A simplicidade de compreender que a autoridade de que o magistrado é investido está não no poder do cargo, mas no servir. A simplicidade, virtude dos grandes homens que, em sua grandeza, não vacilam em fazer-se pequenos.

O diamante bruto nascido nas Minas Gerais, agora lapidado, espalha seu brilho multifacetado na Justiça do Trabalho, neste Tribunal Superior do Trabalho. Aquece-nos com sua luz amiga e sempre disponível.

O Ministro Barros Levenhagen casou-se com Juçara Caldas Levenhagen, e dessa união nasceram as duas filhas, Emanuella e Marcella. Tenho o privilégio de conhecer o Ministro Levenhagen desde 1995 e posso testemunhar que é um homem dedicado à sua família. Em todos esses anos de amizade, dele só ouvi palavras de carinho, de amor, de admiração, de saudáveis orgulho e preocupação por suas queridas. O amor pelos seus, sem dúvida, faz do Ministro Levenhagen um homem melhor, capaz de sorrir, de se enternecer, de se superar.

Ao lado do Ministro Barros Levenhagen esta Corte celebra a posse do Ministro Ives Gandra Martins Filho, paulista, no cargo de Vice-Presidente e do

NOTAS E COMENTÁRIOS

Ministro João Batista Brito Pereira, maranhense, no cargo de Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, ambos egressos dos quadros do Ministério Público.

Também amigos queridos, o Ministro Ives, filho de Ives Gandra e de Ruth Martins, tradicional família voltada às lides jurídicas, é disciplinado, dotado de enorme capacidade de trabalho e homem que professa, com ardor, a fé católica.

E o Ministro Brito Pereira, filho de Valdemar e Luiza Pereira, a quem sempre dedicou suas conquistas, notabiliza a Sucupira do Norte, onde nasceu. Esbanja corujice pelo netinho Levi e, sua marca registrada, a alegria, certamente em razão da feliz união com Leila Rejane e de suas filhas, Ana Luisa e Débora.

Senhor Presidente, o mais importante momento dessa celebração, terminadas as lembranças e as homenagens, acontecerá quando partir para a missão para a qual acaba de ser empossado. E sabemos que essa é uma tarefa que irá exigir o emprego de todas as suas forças, inclusive daquelas que V. Exa. não imaginava possuir. V. Exa. será, desde agora, chamado a doar-se mais, a dedicar-se mais, a compreender mais, a ouvir mais, a sofrer mais, a alegrar-se mais, enfim, numa única palavra, a amar mais! Por isso, não tenha dúvida, já que não se pode separar o coração do corpo, da mente ou do espírito, como tão bem reza o Papa Francisco na Exortação “A Alegria do Evangelho”, V. Exa. é a própria missão que assumiu perante a sociedade brasileira, aqui representada pelos que participam desta solenidade.

É verdade que, ao ser eleito, V. Exa., mais do que simplesmente pedir, exigiu a colaboração de todos os seus pares, para que a presidência da Corte acontecesse de forma compartilhada. E V. Exa. tenha a certeza de que a tem! Estamos todos ao seu lado e prontos para colaborar no que for preciso. Essa consciência e necessidade do outro ou dos outros traduz a lucidez do homem que sabe reconhecer suas fragilidades e, por isso mesmo, não prescinde da revigorante participação do colegiado que o cerca.

Sua missão é de serviço, Senhor Presidente. De serviço à vida, de serviço para que o trabalho e as condições de trabalho no Brasil se tornem mais humanas, mais dignas, que enobreçam, e não escravizem, porque, repita-se à exaustão desde a inolvidável *Rerum Novarum*, o trabalho é para o homem, e não o homem para o trabalho.

Senhor Presidente, autoridades que honram esta Casa com suas presenças, colegas Ministros, senhoras, senhores: perdoem a esta alma feminina se lhes privei de uma bela retórica ou de erudição. Falei para o amigo.

NOTAS E COMENTÁRIOS

Com o mineiro Milton Nascimento, ídolo de meus já distantes anos de juventude, aprendi a guardar os amigos no lado esquerdo do peito. É de lá, onde está o meu coração, que brotaram estas linhas.

É também de lá que partem minhas últimas palavras, em forma de oração. Na missão que lhe aguarda, Senhor Presidente, quero entregá-lo a Deus com esta singela e antiga prece irlandesa de proteção: Antonio José,

Que a estrada se abra à sua frente,

Que o vento sopra levemente às suas costas,

Que o sol brilhe morno e suave em sua face,

Que a chuva caia de mansinho em seus campos,

E até que nos encontremos de novo, em outra cerimônia como essa,

Que Deus lhe guarde, meu amigo, na palma de suas mãos.

Obrigada.

CCJ DO SENADO APROVA A INDICAÇÃO DO MAGISTRADO DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES PARA O TST

A Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) do Senado Federal aprovou, em 12 de março, por unanimidade, o nome do desembargador Douglas Alencar Rodrigues, do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF-TO), indicado pela presidenta Dilma Rousseff para o cargo de ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Douglas Alencar ocupará a vaga aberta em novembro de 2013 pela aposentadoria do ministro Pedro Paulo Manus.

