

REVISTA ELETRÔNICA



NORMAS REGULAMENTADORAS DO TRABALHO

REVISTA ELETRÔNICA DO TRT-PR

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargadora
ANA CAROLINA ZAINA

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
ARION MAZURKEVIC

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
MARCO ANTÔNIO VIANNA MANSUR

EDITOR CHEFE

Desembargador
Luiz Eduardo Gunther

EDITORA ASSISTENTE

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch
Adriana Cavalcante de Souza Medeiros

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)
iStockphoto LP

Coordenadoria de Editoração e Divulgação Científica

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XII – 2023 – n.122

EDITORIAL

A edição desse mês trata das Normas Regulamentadoras do Trabalho.

José Affonso Dallegrave Neto aborda a importância do uso de EPIs, observância das normas de saúde e segurança e do treinamento dos trabalhadores.

Ana Paula Sefrin Saladini e Sandra Mara Flügel Assad tratam da capacidade da NR 38 de instrumentalizar, em relação aos trabalhadores que se dedicam à limpeza pública e à coleta do lixo urbano, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho”, direito previsto no artigo 7º, XXII, da Constituição brasileira.

Jayne Letycia Stockmanns e Luiz Eduardo Gunther analisam o cenário do meio ambiente de trabalho do setor frigorífico, marcado pela precarização das condições de trabalho, sob a perspectiva da Norma Regulamentadora n.º 36, criada através de uma grande luta dos empregados, sindicatos e demais entidades e instituições interessadas.

O artigo especial de César Arese, traduzido por Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio César Villatore analisa o artigo primeiro da Convenção 190 da OIT que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

O artigo especial de César Arese, traduzido por Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio César Villatore trata das razões e das características da incorporação de um processo trabalhista especial sobre direitos humanos, conforme institucionalizado pelo novo julgamento sumaríssimo do Código de Processo do Trabalho da Província do Rio Negro, Argentina, para os casos de violência e assédio.

O artigo especial de Célio Pereira Oliveira Neto aborda a legislação e jurisprudência lusitana, diretivas e recomendações da União Europeia, além de acórdãos que marcaram importantes posições no âmbito do Tribunal Europeu de Direitos Humanos no que tange ao uso das tecnologias que permitem a vigilância à distância, geolocalização e monitoramento do correio eletrônico e seus impactos nos direitos à privacidade e intimidade

A edição também apresenta acórdãos e ementas relacionadas ao tema, incluindo a Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência que Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

Por fim, é possível consultar a relação de Normas Regulamentadoras relativas ao Trabalho incluindo seu acesso direto através de hiperlink.

Desejamos a todos boa leitura!

SUMÁRIO

Artigos

- 07 Normas Regulamentadoras e a saúde do trabalhador - José Affonso Dallegrave Neto
- 26 O direito à higiene dos trabalhadores na limpeza pública urbana e as Normas Regulamentadoras 24 e 38 - Ana Paula Sefrin Saladini e Sandra Mara Flügel Assad
- 37 Os 10 anos da NR 36: comemoração ou reflexão? - Jayne Letycia Stockmanns e Luiz Eduardo Gunther

Artigos Especiais

- 62 A essência imediata da Convenção 190 a partir de sua plena vigência - César Arese
- 73 Justiça de direitos humanos trabalhistas e os ventos do Sul - César Arese
- 84 Proteção de dados e uso da tecnologia no monitoramento do trabalhador: da experiência portuguesa às projeções no Brasil - Célio Pereira Oliveira Neto

Acórdãos

- 131 Acórdão - Processo nº 0000580-75.2021.5.09.0662 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Eduardo Milleo Baracat
- 140 Acórdão - Processo nº 0000153-24.2020.5.09.0562 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Célio Horst Waldraff

Acórdãos

- | | |
|-----|---|
| 147 | Acórdão - Processo nº 0001008-90.2021.5.09.0651 (ROT) 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relator Valdecir Edson Fossatti |
| 164 | Acórdão - Processo nº 0001219-42.2018.5.09.0325 (ROT) 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Luiz Eduardo Gunther |

Suplemento

- | | |
|-----|--|
| 191 | Ementas |
| 212 | Portaria/MTP nº 671, de 8 de Novembro de 2021 que Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. |
| 225 | Normas Regulamentadoras |

NORMAS REGULAMENTADORAS E A SAÚDE DO TRABALHADOR

José Affonso Dallegrave Neto

INTRODUÇÃO

O Brasil é um dos recordistas mundiais em acidentes de trabalho¹. Em flagrante paradoxo a esses dados, constata-se que o nosso país contém uma das legislações mais avançadas e pormenorizadas em matéria de saúde do trabalhador.

Logo, é possível asseverar que o problema brasileiro não é normativo, mas proveniente da cultura empresarial, mercantil e imediatista que resiste à ideia de prevenção de acidentes. A infortunística é tratada com menoscabo por parte de boa parte dos operadores jurídicos. Conforme assinalou o Min. Orozimbo Nonato, em decisão histórica do STF proferida em 1949, a lógica deve ser outra:

“É dever do empregador zelar pela segurança, saúde e higiene de seus empregados com a diligência que costuma ter com a própria integridade física e psíquica.”
(STF, RE n. 10.391, Rel. Min. Orozimbo Nonato, DJ 18.8.1949, p. 2.484)

Apesar de já ter adotado uma Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), o Brasil ainda não ratificou a Convenção n. 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que prevê a adoção de medidas mais efetivas para a preservação de segurança e saúde. No entanto, a Convenção n. 155 da OIT que trata da segurança, saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, foi aprovada pelo Brasil (Decreto Legislativo n. 2/1992), cujo art. 4º, determina que a política estatal

1 Em 2022, o Brasil registrou 612.900 acidentes de trabalho e 2.538 mortes - alta de 22% em relação ao ano anterior - só entre trabalhadores e trabalhadoras com empregos formais, com carteira assinada e direitos, entre outros, a benefícios previdenciários. In: “Brasil registra mais de 612 mil acidentes de trabalho e mais de 2.500 mortes em 2022”. Portal da CUT, publicado em 3 de abril de 2023. Fonte: <https://www.cut.org.br/noticias/brasil-registra-mais-de-612-mil-acidentes-de-trabalho-e-mais-de-2-500-mortes-em-f130>. Acesso em 11 de julho de 2023.

José Affonso Dallegrave Neto

Advogado. Pós-Doutor pela Universidade de Lisboa (FDUNL). Doutor e Mestre pela UFPR.

seja direcionada para “prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho”, observam Tereza e Daniel Gemignani².

A Convenção n. 161 da OIT, também aprovada pelo Brasil (Decreto Legislativo n. 86/1989), caminha em igual sentido, ao orientar, em seu art. 1º, sobre as *funções essencialmente preventivas* e os requisitos manter um ambiente “seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho”³.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. Para que seja garantido um meio ambiente de trabalho sadio, seguro e equilibrado, os entes públicos devem cumprir as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em Lei, independentemente do regime jurídico e da categoria profissional de seus trabalhadores. Dentre as obrigações legais que os entes públicos devem seguir para a promoção, prevenção e efetiva proteção de um meio ambiente hígido e seguro para o conjunto de seus trabalhadores, que abrangem desde servidores até empregados e terceirizados, estão a implementação de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), bem como o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual. (Inteligência das normas internacionais de direitos humanos previstas no art. 3º, “b”, da Convenção 155 da OIT e art. 3º, I, da Convenção 161 da OIT; das normas constitucionais dos arts. 7º, XXII; 39, § 3º; 196, caput; 200, VIII; e 225, caput; além da jurisprudência do STF no AGR RCL 20744/SC). (TRT 12ª R.; RO 0000834-91.2018.5.12.0008; Sexta Câmara; DEJTSC 12/07/2019; Pág. 3046)

Importa lembrar que para uma empresa ser condenada ao pagamento de indenização acidentária serão necessários três elementos: o dano (material ou moral) a culpa (negligência do empregador) e o nexos que liga os dois primeiros. O trinômio se aplica tanto para os danos decorrentes de acidente do trabalho como para aqueles oriundos de doenças ocupacionais. Há também os casos de responsabilidade sem culpa, quando o dano do empregado for proveniente de uma atividade normal de risco (a exemplo do serviço de *motoboys*), conforme dispõe o parágrafo único do art. 927, do Código Civil. O Plenário do STF decidiu, em 5/9/2019, o RE 828040, com repercussão geral, que é constitucional a imputação de responsabilidade civil objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho em atividade de risco.

2 GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente de trabalho. Precaução e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo. **Revista Fórum Trabalhista** — RFT, Belo Horizonte, ano 1, n. 1, p. 145-166, jul./ago. 2012.

3 Idem.

Abordaremos com maior destaque a questão da importância do uso de EPIs, observância das normas de saúde e segurança e do treinamento dos trabalhadores para fazer uso de tais informações e ferramentas. Qualquer hesitação da empresa pode levá-la a uma condenação judicial. Logo, no assunto prevenção todo cuidado é pouco.

1. A CULPA ACIDENTÁRIA

O instituto da responsabilidade civil nasceu com base na culpa do agente. Assim, via de regra, ainda hoje a responsabilidade é do tipo subjetiva. Somente em casos especiais de risco, aplicar-se-á a responsabilidade objetiva do agente, a qual dispensará a investigação de culpa. Diante de tais fatores e com base na melhor doutrina sobre o tema⁴, é possível asseverar que a culpa patronal pode ser caracterizada de duas formas:

- a) Culpa por violação à norma legal; aqui se incluindo as normas da Constituição Federal, da CLT, dos instrumentos normativos da categoria e as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.
- b) Culpa por violação ao dever geral de cautela; aqui se incluindo os deveres de prevenção e precaução.

Observa-se que a dicção do art. 157 da CLT, incisos I e II, retrata essas duas dimensões ao dispor que cabe às empresas:

- I — Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II — Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

Como se vê, no inciso I encontra-se a culpa por violação direta das normas de segurança e medicina do trabalho, e no inciso II vemos a culpa por violação ao dever geral de cautela. A Carta Constitucional, por sua vez, assegura a todo trabalhador o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho:

⁴ Nesse sentido mencione-se OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 150; e ainda CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 65.

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII — redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Com esteio nesse dispositivo, o trabalhador tem o direito fundamental de trabalhar em ambiente hígido e salubre, com redução e prevenção dos riscos concernentes à atividade laborativa, de modo a preservar sua saúde e segurança física. Tal regramento vincula o legislador e o julgador⁵, tendo como destinatário o empregador no que se chama de eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Não se negue que entre os chamados deveres anexos de conduta existe o de proteção ao patrimônio físico, psicológico e moral do trabalhador. Nas palavras de José Cairo Júnior, impõe-se ao empregador “o dever de proporcionar segurança, higiene e saúde para os seus empregados, também denominada obrigação de custódia, dever de segurança ou cláusula de incolumidade”⁶.

Nos termos do art. 389 do Código Civil⁷, cada vez que o contratante descumprir uma de suas obrigações, responderá por perdas e danos. Vale dizer, o simples descumprimento de obrigação contratual leva a presunção de culpa. Tal regra aplica-se não apenas à obrigação patronal de remunerar, mas a todas as obrigações legais, coletivas e em especial àquelas que versam sobre a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais (infelizmente). Oportuno transcrever o comentário de Caio Mário Pereira acerca da tipificação da culpa por parte do agente:

“O agente é adstrito a um certo procedimento. Partindo-se da ideia de que sua *conduta é predeterminada* pela lei ou pela convenção, o primeiro pressuposto ressalta e fica estabelecido. O segundo é a *ação voluntária* do agente em contravenção a essa conduta e em contradição com aquela norma. Ele desviou-se da normação, transgrediu a regra predeterminante. Cometeu, assim, um *erro de conduta*. Devendo seguir um rumo condicente com a norma, afastou-se dela, ainda que sem a consciência de violentá-la. Cometeu um desvio ou erro de conduta, por negligência, por desatenção,

5 MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa. São Paulo: LTr, 2001. p. 88.

6 CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. São Paulo: LTr, 2003. p. 69.

7 Art. 389 do CC: “Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado”.

por imprudência, por omissão da observância de regras — não importa a causa. Podendo evitar ou prevenir, desviou-se da conduta imposta pela norma. E com isto causou mal ao bem jurídico alheio.”⁸

Com outras palavras: o empregador tem a obrigação de zelar pela conservação da saúde de seus empregados, sendo que quanto maior for a exposição do empregado a riscos ambientais do trabalho, maior deverá ser o cuidado e a prevenção de acidentes.

2. PREVENÇÃO E PRECAUÇÃO

Nos casos de doença ocupacional, a culpa patronal também se caracteriza pelo simples descumprimento do dever de prevenção, ou da violação de normas de higiene, medicina e segurança do trabalho. O dever geral de cautela subdivide-se em prevenção e precaução. O primeiro encontra-se expresso em Norma Regulamentadora com força normativa. Trata-se da NR-1.7: “Cabe ao empregador: I — prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho”.

Quanto ao *Princípio da Precaução*, encontra-se consolidado e erigido no art. 15 da Declaração do Rio de Janeiro, ECO-RIO 1992, Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento.

“De modo a proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deve ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação do meio ambiente”.

Assim, presente o perigo de dano grave ou irreversível, a atividade ou substância há que ser evitada, ou rigorosamente controlada. Em caso de dúvida ou incerteza, também se deve agir prevenindo⁹. Interessante é a distinção doutrinária entre os *princípios da prevenção e da precaução*.

No primeiro, previne-se porque há certeza do dano e conhecimento científico das consequências malélicas. No segundo, o da precaução, previne-se porque não se

8 PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004. v. II.

9 BELFORT, Fernando José Cunha. **Meio ambiente do trabalho**. Competência da justiça do trabalho. São Paulo: LTr, 2003. p. 47.

sabe quais são as consequências maléficas da substância ou do empreendimento¹⁰. Assim, por haver temerosa incerteza científica, deve-se existir a cautela. Marcelo Abelha Rodrigues esclarece que, enquanto a prevenção relaciona-se com “a adoção de medidas que corrijam ou evitem danos previsíveis, a precaução também age prevenindo, mas antes disso, evita-se o próprio risco ainda imprevisto”¹¹.

O princípio da precaução é amplamente aceito no âmbito científico e deve ser aplicado aos empregadores em relação ao meio ambiente de trabalho. Exegese do art. 225 da Carta Constitucional, que assegura a todo cidadão o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, aqui incluído o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, da CF).

Ambos os princípios (prevenção e precaução) decorrem do dever geral de cautela que se espera do empregador quando se trata de saúde do trabalhador: um comportamento diligente que exceda aquele praticado pelo homem-médio, máxime porque a observância do cumprimento da legislação, e do dever de prevenção, constituem obrigações previstas em leis:

“Destaquem-se os seguintes trechos do precedente da SbDI-1 de lavra do ilustre relator Aloysio Corrêa da Veiga As atuais preocupações reveladas pela sociedade, no que tange às questões correlatas ao meio ambiente, às condições de trabalho, à responsabilidade social, aos valores éticos e morais, bem como a dignidade da pessoa humana, exigem do empregador estrita observância do princípio da precaução. Este princípio informa que quando houver ameaça de danos ao meio ambiente seguro e sadio do trabalho, a ausência de absoluta certeza não deve ser utilizada como meio para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir o dano. Mister, portanto, a adoção de critérios de prudência e vigilância a fim de evitar o dano, ainda que potencial, notadamente quando se observa as adversidades do ambiente em que o reclamante laborava. [destacado] (E-RR. 65300-32.2005.5.15.0052, DEJT 14/03/2014). Nesse contexto, constatado que o infortúnio decorreu de fato indubitavelmente ligado ao risco da atividade, em afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana, da precaução e do dever geral de cautela que faz parte do chamado patamar mínimo civilizatório, não há óbice para que seja reconhecida a responsabilidade objetiva das empregadoras. (TST; RR 0001460-95.2012.5.15.0054; Segunda Turma; Rel^a Min. Maria Helena Mallmann; DEJT 18/10/2019; Pág. 2502)

10 BELFORT, Fernando José Cunha. Op. cit., p. 48.

11 RODRIGUES, Marcelo Abelha. Elementos de direito ambiental: parte geral. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2005. p. 207.

Na configuração da culpa patronal não está em jogo a conduta odiosa ou moralmente reprovável do sujeito (concepção subjetivista), mas o simples descumprimento de obrigações contratuais e legais, ou do dever de prevenção do acidente (concepção objetivista). Nesse sentido, Anderson Schreiber esclarece:

“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, ainda que por sua capacidade se encontre aquém deste patamar. Em outras palavras, o indivíduo pode ser considerado culpado ainda que ‘tenha feito o seu melhor para evitar o dano’.”¹²

Nessa esteira, ao julgador cabe efetivar todas as regras de prevenção das NRs (Normas Regulamentadoras), seja para reduzir os altos índices de acidentes, seja para cumprir a Constituição Federal.

3. Normas Regulamentadoras do MTE

A CLT contém disposições expressas, conferindo ao Ministério do Trabalho e Emprego competência para estabelecer normas pertinentes à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. São elas:

“Art. 155. Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho: I — estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200.”

“Art. 200. Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre: I — medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos.”

Não se ignore que tais dispositivos mantêm fina sintonia com o aludido art. 7º,

12 SCHREIBER, Anderson. *Novos paradigmas da responsabilidade civil. Da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos*. São Paulo: Atlas, 2007. p. 35. Em igual sentido leciona Massimo Césare Bianca: “Il soggetto che tiene un comportamento non conforme ai canoni obiettivi della diligenza è in colpa anche se abbia fatto del suo meglio per evitare il danno, senza riuscirvi a causa della sua inettitudine personale (imperizia, mancanza del normale grado di intelligenza, età avanzata, ecc.) od economica”. *Diritto civile*. Milano: Giuffrè, 1985. v. 5, p. 157.

XXII, da Constituição Federal. Ao julgador cabe efetivar essas regras de prevenção, seja para contribuir para a redução dos altos índices de acidentes e doenças do trabalho, seja para prestigiar a interpretação sistêmica com base no quadro axiológico e proeminente da Constituição Federal.

Nessa esteira axiológica não restam dúvidas de que a Carta Constitucional de 1988 recepcionou a Portaria n. 3.214/78 do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), e suas inúmeras Normas Regulamentadoras (NRs), de observância obrigatória a todos empregadores:

“NR-1.1. As Normas Regulamentadoras (NR), relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).”

Não se duvide da força normativa dessas NRs pelo simples fato delas serem Portarias do MTE e, portanto, meros Atos regulamentares do Poder Executivo. De uma adequada interpretação do sistema jurídico, verifica-se que tanto a lei (art. 200 da CLT) quanto a Constituição Federal (art. 7º, XXII) inspiram, referendam e impulsionam as aludidas NRs, conferindo-lhes indubitável e autêntica normatividade.

Exemplo de sua plena aplicabilidade ocorre nos enquadramentos de pedidos de insalubridade ou de periculosidade, nos termos da NR-15 e NR-16, respectivamente. Durante décadas a Justiça do Trabalho aplica as Normas Regulamentadoras e nunca ninguém obteve êxito na alegação de “ilegalidade” ou “ausência de força normativa”. O próprio STF já pacificou esse entendimento ao editar a Súmula n. 194: “é competente o MTE para especificações das atividades insalubres”.

Nesse mesmo diapasão, o tema ganha destaque na caracterização da chamada “culpa acidentária”, a qual resta configurada cada vez que o empregador descumprir uma das disposições da infortunistica, incluindo-se as Normas Regulamentadoras do MTE. O art. 154 da CLT preceitua que a observância das disposições sobre medicina e segurança do trabalho, previstas na Consolidação, “não desobriga as empresas do cumprimento de *outras disposições*” relativas à matéria. Como se vê, a sua abrangência é ampla e atinge qualquer tipo de norma cujo conteúdo verse sobre segurança e saúde.

Cabe ao empregador obedecer a toda e qualquer norma a respeito, seja ela prevista em lei, tratados internacionais, instrumento normativo da categoria ou portarias ministeriais.

Logo, as NRs do MTE detêm força normativa e estão em perfeita harmonia com a ordem jurídica. Trata-se da chamada “competência normativa secundária” ou “delegação normativa”, traduzida nas palavras do jurista paranaense Marçal Justen Filho como o poder atribuído constitucionalmente ao Legislativo “de transferir ao Executivo a competência para editar normas complementares àquelas derivadas da fonte legislativa”¹³.

Nesse contexto, impende lembrar ser da competência privativa da União legislar sobre direito do trabalho (art. 22, I, da CF). Com efeito, considerando que a delegação normativa para estabelecer disposição complementar às normas de prevenção em acidentes encontra-se expressamente prevista em norma federal (art. 200, I, da CLT), tem-se que as NRs encontram-se revestidas de perfeita normatividade, máxime porque prestigiam o princípio da unidade da Constituição¹⁴. Em igual sentido é Orientação Jurisprudencial n. 345, editada pela SBDI-I do TST, em situação análoga:

“A exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho ns. 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 7.4.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, *caput*, e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 6.4.2003, enquanto vigeu a Portaria n. 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade.”

4. Objetivos das Normas Regulamentadoras

13 JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 169. Em igual sentido, OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 171.

14 A fim de não pairar qualquer dúvida, cabe lembrar que o STF já examinou este tema quando da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1.347-5, interposta pela CNT (Confederação Nacional de Transportes), incidente sobre os Atos que reformularam as NR-7 (PCMSO) e NR-9 (PPRA) previstas na Portaria n. 3.214/78. Além de não conhecer da aludida ADI-MC n. 1.347-5, o STF, em sua composição plena, fez questão de registrar que “a preservação da saúde da classe trabalhadora constitui um dos graves encargos de que as empresas privadas são depositárias”, nos termos do que dispõe o art. 1º, IV, da Constituição Federal.

Há, basicamente, sete objetivos principais contidos nas dezenas de Normas Regulamentares, assim sistematizadas¹⁵:

Em *primeiro lugar*, a NR-1, item 1.7, estabelece que o empregador seja obrigado a adotar medidas de prevenção contra a prática de atos e condições inseguras de trabalho, impondo a obrigação de cientificar seus empregados de todos os riscos do ambiente de trabalho, além de preveni-los e limitá-los.

NR-1.7. Cabe ao empregador:

I — prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho;

VI — adotar medidas para eliminar ou neutralizar a insalubridade e as condições inseguras de trabalho.

c) informar aos trabalhadores:

I — os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;

IV — os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

Em *segundo lugar*, a NR-4 obriga o empregador a manter Serviços de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) com o objetivo de promover a saúde, e proteger a integridade do trabalhador:

“NR-4.1. As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.”

Observe-se que a NR-4 especifica que os Serviços de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) têm por finalidade, dentre outras, a redução e a eliminação dos riscos do trabalho:

“NR-4.12. Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:
a) aplicar conhecimentos de Engenharia de Segurança e de Medicina do Trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os

15 SWIECH, Maria Ângela Szpak. Obrigações patronais quanto à segurança e saúde ocupacional. Texto inédito distribuído aos alunos do VI Ciclo de Conferências de Direito do Trabalho, intitulado Acidente e contrato de trabalho: dano moral e material. Curitiba: Academia Paranaense de Estudos Jurídicos, 19.9.2003, Auditório do Instituto Romeu Bacellar. p. s/n.

riscos ali existentes à saúde do trabalhador;
g) esclarecer e conscientizar os empregados sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção.”

Em *terceiro lugar*, a NR-5 determina ao empregador a constituição obrigatória de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), cujo escopo foi alterado por força da Portaria/MTP n 422. Se antes o objetivo era a “prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho”, agora é “prevenção de acidentes e doenças *relacionadas* ao trabalho. Além disso, houve redução da burocracia no processo eleitoral das CIPAs com a possibilidade de convocação para reuniões não presenciais e em formato de EaD (online). Posteriormente, com a Lei 14.457/2022 foi introduzido o Programa *Emprega + Mulheres*, alterando o nome da CIPA para *Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio*. Além de promover um ambiente de trabalho sadio e seguro, doravante há que favorecer a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho (art. 23, IV, da Lei 14.457)¹⁶.

Dentre as novas medidas, destacam-se aquelas que incluem regras de conduta acerca do assédio sexual e outras formas de violências nas diretrizes internas da empresa. Além da ampla divulgação, passa a ser necessário o estabelecimento de um processo de apuração, acompanhamento, além da possibilidade de aplicação de sanções administrativas, respeitando sempre o anonimato dos denunciantes. Além disso a empresa há que realizar ações de capacitação e orientação de temas relacionados à violência, assédio, igualdade e diversidade de trabalho.

Em *quarto lugar*, a NR-6 obriga o empregador a fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) a seus empregados, como medida de prevenção contra acidentes e doenças ocupacionais.

NR-6.3. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho.

16 Sublinhe-se que a proposta de aproveitar a CIPA para gerenciar conflitos e prevenir assédio já havia sido anunciada antes mesmo da edição da referida lei, pela professora Nádia em sua obra: MIKOS, Nádia Regina de Carvalho. Dano extrapatrimonial laboral: desjudicialização, investigação e prevenção. Curitiba: Juruá, 2018.

Registre-se que o aludido art. 157 da CLT, ao determinar às empresas o dever de “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”, incluiu o fornecimento e a fiscalização do uso de EPI, assim como aquela disposta no art. 166 da CLT:

“A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.”

Em *quinto lugar*, a NR-15 fixa os limites de tolerância para a exposição do trabalhador ao agente nocivo. Assim, o empregador, além da obrigação de fornecer equipamentos de proteção individual (EPIs), deve observar os limites indicados nas respectivas NRs, a exemplo da exposição ao calor, contido no “anexo 3” da NR-15.

“As provas demonstraram que o reclamante não laborou exposto à insalubridade ou à periculosidade. A empresa forneceu EPIs, ministrando treinamento para o seu uso, bem como fiscalizando a utilização pelo empregado do equipamento de proteção individual, o qual neutralizou os agentes insalubres. (TST; ARR 0011333-22.2015.5.03.0031; Sexta Turma; Relª Min. Kátia Magalhães Arruda; DEJT 04/10/2019; Pág. 6200)

Pelo princípio da aptidão da prova, caberá sempre à empresa demonstrar em juízo que não somente atendeu às disposições obrigatórias, a exemplo do fornecimento de EPI, como ministrou treinamento adequado e seguro. O TST já decidiu que o período atinente ao treinamento de prevenção, além de necessário, deve ser específico para cada tipo de atividade desempenhada pelo trabalhador, sob pena de caracterizar culpa acidentária da empresa.

“A ré não observou a NR 12 que versa sobre as regras de segurança do equipamento, tampouco disponibilizou *treinamento específico* ao reclamante para operar e executar atividades na esteira do triper/shute do depósito de carvão. Com efeito, tendo em vista que o acidente de trabalho ocorreu no exercício da atividade laboral, evidente o nexo de causalidade entre o dano suportado pelo reclamante e o serviço prestado em favor da reclamada”. (TST; RR 0000814-81.2013.5.08.0107; Segunda Turma; Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta; DEJT 14/02/2020; Pág. 1580)

Como se vê, tanto as normativas quanto a jurisprudência dos tribunais não

deixam dúvidas acerca do treinamento preventivo, a exemplo daqueles de combate a incêndio previsto na NR-10 para trabalhadores em eletricidade. Assim, uma vez convocado, o empregado deverá ser remunerado em relação às horas despendidas. Se o treinamento for realizado fora do horário de expediente fará jus ao adicional de hora extra, vez que tais atividades de prevenção fazem parte do custo e do risco do empreendimento de que trata o art. 2º da CLT.

HORAS DE TREINAMENTO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA DE PAGAMENTO DESSE INTERREGNO DE FORMAS SIMPLES, SEMO ADICIONAL. É certo que as normas coletivas devem ser prestigiadas, contudo, não é todo direito que pode ser objeto de negociação, existindo comandos normativos de caráter cogentes, e, portanto, infensos à negociação coletiva, inserindo-se nesse rol os concernentes à duração do trabalho, incluída a respectiva remuneração, por constituir norma relacionada a higiene, saúde e segurança do trabalho. Nesse diapasão, esta Corte vem se posicionando no sentido de que é inválida a cláusula normativa que restringe o pagamento do tempo despendido em treinamento à hora normal, sem o adicional. Recurso de revista conhecido e provido. (TST; RR 0002410-68.2013.5.03.0098; Segunda Turma; Relª Min. Delaíde Miranda Arantes; DEJT 30/08/2019; Pág. 1839)

Em *sexto lugar*, a NR-7 obriga o empregador a manter Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), também com o objetivo de promover e preservar a saúde do trabalhador:

NR-7.1.1. Esta Norma Regulamentadora (NR) estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

A NR-7 determina que o empregador esteja obrigado, no desenvolvimento do PCMSO, a prevenir, rastrear e diagnosticar precocemente os agravos à saúde decorrentes do trabalho:

“NR-7.2.3. O PCMSO deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos

trabalhadores.”

Gustavo Garcia observa que o PCMSO deverá considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho¹⁷.

Em *sétimo lugar*, a NR-9 impõe ao empregador a obrigatoriedade de desenvolver o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), a fim de preservar a saúde dos empregados, por meio da identificação prévia dos elementos prejudiciais à saúde existentes no ambiente de trabalho. O PPRA deverá ser discutido com a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio), devendo estar articulado com as outras medidas de prevenção exigidas¹⁸, inclusive com o PCMSO.

Sublinhe-se que a NR-9.1 estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). A regra visa a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle de riscos ambientais no ambiente de trabalho. A mesma Norma Regulamentadora (NR-9.3.1) estabelece que o empregador antecipe e reconheça os riscos do trabalho, quando do desenvolvimento do PPRA, o qual deverá incluir as seguintes etapas:

- a) antecipação e reconhecimento dos riscos;
- b) estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle;
- c) avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores;
- d) implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;
- e) monitoramento da exposição aos riscos;
- f) registro e divulgação de dados.

Em conformidade com o regramento exposto, conclui-se que o ordenamento jurídico não só estabelece inúmeras medidas de prevenção da saúde do trabalhador, mas também impõe ao empregador a obrigação de identificar previamente os fatores de risco, eliminando-os do ambiente laboral, antes que o empregado sofra as consequências danosas advindas daqueles fatores¹⁹.

17 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Método, 2008. p. 709.

18 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 381.

19 SWIECH, Maria Ângela Szpak. Obrigações patronais quanto à segurança e saúde ocupacional. Texto inédito distribuído em sala de aula aos alunos do VI Ciclo de Conferências de Direito do Trabalho, intitulado **Acidente e contrato de trabalho**: dano moral e material. Curitiba: Academia Paranaense de

Ademais, não basta a previsão do PPRA e PCMSO, mas o apontamento e cumprimento de medidas capazes de elidir ou reduzir o risco ocupacional. Ressalte-se que a NR-9 é expressa ao considerar como *risco ambiental* todos os agentes físicos, químicos e biológicos, que possam causar danos à saúde do trabalhador²⁰ em razão de sua natureza, intensidade e tempo de exposição. De uma análise atenta, percebe-se que todas as normas de segurança têm o objetivo de prevenção e precaução. Contudo, elas não são exaurientes, mas exemplificativas. Representam, pois, um *minus* de proteção à saúde do trabalhador, e devem ser complementadas com o dever geral de cautela (prevenção e precaução).

5. Horas extras decorrentes de Normas Regulamentadoras

Em alguns casos a Norma Regulamentadora constitui fundamento legal até mesmo para deferir pedido de horas extras e intervalos especiais, conforme se infere da aplicação da NR-17, que, ao tratar da ergonomia, instituiu importante obrigação ao empregador quanto à redução dos riscos ocupacionais, como, por exemplo, aquelas inerentes ao processamento eletrônico de dados (digitação), disposta na alínea c de seu item “17.6.4”.

“17.6.4. Nas atividades de processamento eletrônico de dados deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, observar o seguinte: (...) c) *O tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades, observado o disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual.*”

Em igual direção é o Anexo II da NR-17, que trata do trabalho em teleatendimento e *telemarketing*:

Item 5.3. O tempo de trabalho em efetiva atividade de teleatendimento/*telemarketing* é de, no máximo, 6 (seis) horas diárias, nele incluídas as pausas, sem prejuízo da remuneração.

Estudos Jurídicos, 19.9.2003. Auditório do Instituto Romeu Bacellar, p. s/n.

20 Item 9.1.5: “Para efeito desta NR consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador”.

Item 5.4. Para prevenir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombros, dorso e membros superiores, as empresas devem permitir a fruição de pausas de descanso e intervalos para repouso e alimentação aos trabalhadores.

5.4.1. As pausas deverão ser concedidas:

- a) fora do posto de trabalho;
- b) em 2 (dois) períodos de 10 (dez) minutos contínuos;
- c) após os primeiros e antes dos últimos 60 (sessenta) minutos de trabalho em atividade de teleatendimento/*telemarketing*²¹.

No sentido de reconhecer a força normativa e vinculante das NRs, inclusive para deferir horas extras decorrentes da inobservância dos limites de jornada e intervalos, registre-se a seguinte ementa do pretório trabalhista do Distrito Federal:

HORAS EXTRAS. As pausas para descanso do trabalho em teleatendimento/telemarketing objetivam a higidez da saúde do operador (item 5.4.1 do Anexo II da NR17). Nesse sentido, ausente a concessão desse direito, é devido o pagamento respectivo como horas extras. (TRT 10ª R.; AIRO 0001947-83.2018.5.10.0801; 1ª. Turma; Rel. Des. Grijalbo Fernandes Coutinho; DEJTDF 01/02/2023; Pág. 379)

Observa-se que a versão original da NR-17 é de 1978. Depois ela sofreu várias atualizações (1990, 2007 e 2018), fato que demonstra a necessidade do permanente aprimoramento em relação ao estudo das normas de segurança e saúde do trabalhador. Não só isso, mas também a forte imbricação entre elas. Veja, por exemplo, a Portaria 555 que editou, em 2013, a Norma Regulamentadora nº 36 sobre a segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados. Resultado de um esforço de década do antigo Ministério do Trabalho, Fundacentro e Ministério Público do Trabalho a NR-36 visa fomentar condições seguras e saudáveis nesse ramo de atividade. Esta norma dos **frigoríficos** também assegura intervalos especiais de trabalho, sendo expressamente subsidiada pela NR-17, anterior e geral, conforme dispõe o seu item 36.15.1.

Outro exemplo de aplicação analógica de normas de segurança, visando a efetividade dos direitos de prevenção, diz respeito às pausas dos rurícolas:

21
Em relação ao vivenciado período de pandemia, o artigo 33 da MP 927 fez questão de assinalar que não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho (nos termos da MP), as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas nos artigos 227 a 231 da CLT que prevê jornada reduzida e intervalos especiais. Retornando o trabalhador às suas atividades normais, ou após o estado de calamidade pública, a incidência de aludidos dispositivos deve ser retomada imediatamente.

RURÍCOLA. PAUSAS PREVISTAS NA NR-31 DO MTE. Tendo o autor exercido suas atividades em pé e sido submetido a sobrecarga muscular, a ele é conferido o direito às pausas previstas na NR-31 do Ministério do Trabalho. E, conforme o entendimento consubstanciado na Súmula nº 27 deste Regional, é possível a aplicação, por analogia, do artigo 72 da CLT para fins de concessão dos intervalos estabelecidos na referida Norma Regulamentadora. (TRT 18ª R.; RORSum 0010524-41.2019.5.18.0171; Primeira Turma; DJEGO 10/03/2020; Pág. 45)

Por último, registre-se que pela dicção do art. 611-B da CLT, redação trazida pela Reforma de 2017, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho foram, a rigor, consideradas disposições proeminentes não sujeitas à negociação coletiva. Contudo, de forma surpreendente, a própria Lei 13.467/17 inseriu o parágrafo único neste mesmo artigo para excluir de sua abrangência as regras de duração e intervalos de trabalho. Senão vejamos.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

Parágrafo único: Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Este dispositivo é emblemático para demonstrar a opção patrimonialista que fizeram os autores da Reforma de 2017. Não é possível aplaudir tamanho retrocesso em que, até mesmo, o núcleo duro de proteção (normas de intervalos e limites de jornada) fique ao talante da negociação coletiva. Um esvaziamento tosco dos direitos sociais que merece todas nossas críticas.

Que a atenta doutrina e jurisprudência possam, na medida do possível, atenuar esse viés neoliberal e economicista, prestigiando a hermenêutica alinhada com o Neoconstitucionalismo e sua máxima efetividade dos direitos fundamentais, neles incluídos as normas de saúde do trabalhador²².

22 Seno positivismo da Idade Moderna o direito confundia-se com o próprio texto da lei, prevalecendo a interpretação literal, agora, no pós-positivismo da Idade Pós-moderna, a melhor interpretação não é a gramatical, mas a sistêmica; aquela que busca nos princípios e valores da Constituição o embasamento para a solução dos casos concretos. A isto denomina-se Neoconstitucionalismo, modelo que estimula a efetivação das promessas da Modernidade, prestigiando o interesse coletivo a partir de uma vinculação ética, solidária e compromissada. Se antes o operador jurídico aplicava o direito apenas

REFERÊNCIAS:

BELFORT, Fernando José Cunha. **Meio ambiente do trabalho. Competência da justiça do trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.

BIANCA, Massimo Césare. **Diritto civile.** Milano: Giuffrè, v. 5, 1985.

CAIROJÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador.** São Paulo: LTr, 2003.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil.** 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no Direito do Trabalho.** 6ª. Edição, SP: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Método, 2008.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente de trabalho. Precaução e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo. **Revista Fórum Trabalhista** — RFT, Belo Horizonte, ano 1, n. 1, p. 145-166, jul./ago. 2012.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa.** São Paulo: LTr, 2001.

MIKOS, Nádia Regina de Carvalho. **Dano extrapatrimonial laboral: desjudicialização, investigação e prevenção.** Curitiba: Juruá, 2018.

.....
pela subsunção dos fatos à norma abstrata, doravante há uma filtragem constitucional que busca a construção de uma democracia alinhada aos princípios da Constituição. Mais sobre o tema: BARROSO, Luís Roberto. Neoconstitucionalismo e constitucionalização do Direito. O triunfo tardio do Direito Constitucional no Brasil. Revista Eletrônica Sobre a Reforma do Estado, n. 9, 2007. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com.br/artigo/luis-robertobarroso/neoconstitucionalismo-e-constitucionalizacao-do-direitoo-triunfo-tardio-dodireito-constitucional-no-brasil>. Acesso em: 02/2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004. v. II.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. Elementos de direito ambiental: parte geral. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2005.

SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil. Da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos**. São Paulo: Atlas, 2007.

SWIECH, Maria Ângela Szpak. Obrigações patronais quanto à segurança e saúde ocupacional. Texto inédito distribuído aos alunos do VI Ciclo de Conferências de Direito do Trabalho, intitulado **Acidente e contrato de trabalho: dano moral e material**. Curitiba: Academia Paranaense de Estudos Jurídicos, 19.9.2003, auditório do Instituto Romeu Bacellar. p. s/n.

O DIREITO À HIGIENE DOS TRABALHADORES NA LIMPEZA PÚBLICA URBANA E AS NORMAS REGULAMENTADORAS 24 E 38

Ana Paula Sefrin Saladini
Sandra Mara Flügel Assad

1 Considerações iniciais

A falta de acesso às condições mínimas de higiene é uma constante na rotina daqueles que desenvolvem suas atividades laborativas externamente. Trata-se de questão que compromete a saúde e a dignidade das pessoas que não dispõem de locais apropriados para usufruir o intervalo para refeição e que encontram dificuldades para utilizar sanitários durante a jornada. A indisponibilidade de água tratada e de produtos próprios para limpeza impede até mesmo a elementar higienização das mãos. O problema atinge diversas categorias de trabalhadores, como os rurais e aqueles que desenvolvem atividades em obras em estradas, e com frequência é levada à discussão nos tribunais brasileiros.

Dentre os trabalhadores externos, este estudo elegeu se dedicar à situação daqueles que são responsáveis pela limpeza pública tanto como coletores do lixo urbano quanto como varredores das vias públicas. Embora a atividade dos coletores e varredores seja essencial para a manutenção do bem-estar e da saúde das comunidades,

Ana Paula Sefrin Saladini

Mestra em Ciência Jurídica (UENP – Universidade Estadual do Norte do Paraná – Jacarezinho-PR). Doutoranda em Ciência Jurídica pela mesma instituição. Juíza Titular de Vara do Trabalho no TRT 9 - Paraná. Integrante da Comissão de Estudos Relativos a Questões de Gênero no Direito Internacional, no Direito Brasileiro, na Sociedade e na Magistratura da ENAMAT – Escola Nacional da Magistratura do Trabalho. Gestora Regional do Programa Trabalho Seguro junto ao TRT do Paraná. Endereço eletrônico: anapaulasefrin@hotmail.com. Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/7753263103346992>.

Sandra Mara Flügel Assad

Mestra em Direito e Especialista em Direito Processual (PUCPR - Pontifícia Universidade Católica do Paraná). Doutoranda em Direito (PUCPR - Pontifícia Universidade Católica do Paraná). Juíza Titular de Vara do Trabalho no TRT 9 - Paraná. Gestora Regional do Programa Trabalho Seguro junto ao TRT do Paraná. Endereço eletrônico: smflugel@gmail.com. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6149798772032823>.

essa espécie de trabalho insalubre somente costuma ser valorizada quando ele não é prestado e o lixo e a sujeira se acumulam sobre as ruas e calçadas. Todavia, na maioria das cidades brasileiras onde o serviço de limpeza urbana e coleta de lixo é eficaz, o que se observa nos horários destinados às refeições são trabalhadores comendo de suas marmitas frias, sentados nas calçadas que lhes cabe manter asseadas.

À ausência de local apropriado para alimentação e repouso soma-se a falta de banheiros para atendimento das necessidades fisiológicas mais básicas e até mesmo para a higiene das mãos. Embora a ausência de banheiros públicos seja um problema constante para todos aqueles que trabalham externamente, quando se trata dos coletores e varredores a situação é bastante agravada. A natureza da atividade, que acarreta sujidade e mau cheiro no vestuário, praticamente inviabiliza a disponibilização de sanitários pelos comerciantes locais.

As condições mínimas de higiene e conforto para os trabalhadores são previstas, desde 1978, pela Norma Regulamentar 24 (NR 24), com algumas adequações ao longo de sua vigência. E, quando se trata de trabalhadores que executam suas tarefas em logradouros públicos a norma regulamentadora foi bastante vaga, o que gerou múltiplas interpretações. Todavia, em dezembro de 2022, foi publicada a NR 38 que definiu requisitos e medidas de prevenção que deverão ser observados especificamente pelas empresas que desenvolvem atividades de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos a partir de 2 de janeiro de 2024. Cumpre, portanto, confrontar as determinações da NR 24 e da NR 38, examinar a jurisprudência pátria e perquirir sobre possíveis avanços em benefício da saúde e da dignidade dos trabalhadores.

Logo, o problema que este artigo se propõe a analisar diz respeito à capacidade da NR 38 instrumentalizar, em relação aos trabalhadores que se dedicam à limpeza pública e à coleta do lixo urbano, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho”, direito previsto no artigo 7º, XXII, da Constituição brasileira. E a hipótese que se pretende demonstrar é de que a NR 38 tem potencial para consolidar o direito à higiene dos trabalhadores que atuam em logradouros públicos, o que deverá ocorrer no início de 2024 quando entrará em vigor.

Na primeira seção o artigo confrontará as disposições das Normas Regulamentadoras 24 e 38, com uma abordagem voltada às atividades desenvolvidas em logradouros públicos. Por sua vez, a segunda seção apresentará e analisará a evolução da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho na década que antecedeu a publicação da NR 38. E, ao final, o artigo procurará comprovar a hipótese de que a

NR 38 pode se tornar um instrumento para garantir o direito à higiene dos profissionais que atuam na limpeza pública.

2 Os trabalhadores na limpeza pública urbana e as Normas Reguladoras 24 e 38

As pessoas que se dedicam à coleta de resíduos sólidos e à limpeza dos logradouros públicos estão expostas a diversos agentes que colocam em risco a saúde. Os coletores sofrem riscos químicos e biológicos, decorrentes de respingos de produtos químicos e do contato com vírus, bactérias e fungos. E o modo de operação da atividade, realizada à céu aberto, seja correndo ou caminhando para apanhar os resíduos, seja sobre a plataforma do caminhão coletor, sujeita os coletores a riscos físicos como ruído, radiação solar, frio e umidade. Da mesma forma, os trabalhadores encarregados de varrer e recolher o lixo espalhado em locais públicos estão expostos aos riscos físicos antes descritos, e, eventualmente, a outras espécies. Além de acrescentarem que os coletores sofrem riscos psicossociais, ANDRADE TANOUYE e outros se referem ao perigo decorrente da naturalização dos riscos ocupacionais em função do ambiente social, econômico e social em que estão inseridos os trabalhadores¹.

Todavia, quando se trata do direito à higiene, há uma grande disparidade na proteção que foi conferida pela NR 24 aos trabalhadores que prestam serviços no estabelecimento da empresa e aos trabalhadores que desenvolvem atividades externas. Observa-se que a atual redação da NR 24 se dirige, prioritariamente, àqueles que permanecem nos estabelecimentos durante a jornada. Estabelece a proporção de sanitários e de lavatórios de acordo com o número de trabalhadores, inclusive considerando a necessidade de aumento no número de lavatórios quando há manuseio de materiais infectantes, que impregnem a pele e as roupas. Especifica como devem ser as instalações sanitárias, determina limpeza e conservação, proíbe o uso de toalhas coletivas. Também prevê a obrigatoriedade da disponibilização de chuveiros para empregados que estejam expostos a certos materiais, e de vestiários quando houver necessidade de troca de roupa no local de trabalho. Dentre outros temas, a NR 24 estipula que os trabalhadores que prestam serviços internamente devem ter acesso a locais em condições de conforto e higiene para tomada das refeições nos intervalos

1 DE ANDRADE TANOUYE, Andressa Tiemi et al. Capacidade para o trabalho de coletores de lixo Work ability of garbage collectors. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 5, p. 34469-34482, 2022.

concedidos durante a jornada. E quando se trata de locais destinados a mais de 30 trabalhadores, diversos são os itens obrigatórios, como a existência de assentos e mesas para todos os usuários.

Entretanto, a NR 24 se ocupa das condições aplicáveis àqueles que desenvolvem atividades externamente apenas em seu anexo II. E o faz somente no item 2, já que o item 1 é destinado à definição do trabalho externo e a detalhar a exclusão da aplicação da norma a algumas categorias como empregados na construção, leituristas, vendedores, entregadores, carteiros e similares. Assim, estabelece que sempre que o trabalho externo ocorrer preponderantemente em logradouro público deve ser garantido aos trabalhadores o uso de instalações sanitárias e lavatórios, além do acesso a um local para refeição protegido e higienizado, e que disponha de equipamento para conservação e aquecimento de alimentos quando os trabalhadores levam suas próprias refeições. Ao final do anexo II, no item 5, consta que todas as garantias nele previstas podem ser atendidas “mediante convênio com estabelecimentos nas proximidades do local do trabalho, garantido o transporte de todos os trabalhadores até referido local”.

A NR 38/2022, por sua vez, representa a possibilidade dos trabalhadores nas atividades de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos terem a sua dignidade respeitada, pois essa norma regulamentar, que entrará em vigor em 2024, tem o objetivo de estabelecer os requisitos e medidas de prevenção para garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores. E, dentre outras atividades, aplica-se à coleta, transporte e transbordo de resíduos sólidos urbanos e resíduos de serviços de saúde até a descarga para destinação final, e também à varrição de ruas.

A partir da vigência da NR 38 as empresas responsáveis pelos serviços não mais poderão alegar impossibilidade de respeitar o direito à higiene dos empregados que trabalham externamente, eis que a norma descreve de forma detalhada as obrigações daqueles que se propõem a desenvolver a atividade. Prevê que a organização empresarial deve manter registro atualizado de todos os logradouros em que desenvolve suas atividades, por rota, frente de serviço ou pontos de coleta, com identificação dos pontos de apoio, informações que devem permanecer à disposição da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (nova denominação). Esses pontos de apoio devem ser providenciados pelo empregador em locais estratégicos, considerando as rotas de trabalho, para a satisfação de necessidades fisiológicas e a tomada de refeições para os trabalhadores que realizam atividades externas, observando-se especificamente o já citado Anexo II da NR-24.

Além disso, o empregador deverá monitorar as condições de uso das instalações disponibilizadas aos trabalhadores, quando da utilização de pontos de apoio convenientes e deverá fornecer água, sabão e material para enxugo das mãos nos veículos utilizados nas atividades que exponham o trabalhador a sujeira, além de água potável e fresca.

O que se observa é que a NR 38 não só mantém o entendimento de que é obrigação do empregador fornecer condições sanitárias adequadas aos trabalhadores que se ocupam da limpeza urbana, como ainda estabelece uma obrigação objetiva de fazer, consistente na organização formal de rotas de trabalho de cada equipe, com as indicações específicas de pontos de apoio para fins de satisfação de necessidades fisiológicas e a realização das refeições pelos trabalhadores. E vai além, atribuindo à CIPA o encargo de fiscalizar internamente o cumprimento dessa obrigação, posto que o labor em condições adequadas de higiene é pressuposto lógico da manutenção da saúde do trabalhador que já está exposto a atividades insalubres em grau máximo.

Veja-se que o descumprimento dessas obrigações pelos empregadores equivalerá à violação dos deveres anexos ao contrato de trabalho, pois formalizadas em normas regulamentares. Nesse caso, a omissão no cumprimento não só dará fundamento para o deferimento de indenização por danos morais, como ainda pode justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, observadas as hipóteses do art. 483, letra "c", da CLT – correr perigo manifesto de mal considerável, posto que violada norma de segurança e saúde do trabalhador, e art. 483, letra "d", da CLT - descumprimento, pelo empregador, das obrigações do contrato.

Na próxima seção, verificar-se-á como o Tribunal Superior do Trabalho tratou dessas questões no período de 2013-2022, que antecede a edição da NR 38, no que diz respeito, especificamente, aos pedidos de indenização por danos morais em decorrência da não observação das normas que procuram proteger o direito à higiene daqueles que prestam serviços em logradouros públicos.

3 A evolução jurisprudencial

Não obstante a clareza e o tempo de vigência da NR 24, bem como a essencialidade da atividade dos trabalhadores da limpeza urbana, a jurisprudência aponta grande quantidade de violações das normas regulamentadoras ao longo dos anos. Muitos empregadores optam por ignorar as normas, mesmo diante de sucessivas condenações, até porque as indenizações deferidas correspondem a pequeno montante. Além disso, é diminuta a parcela dos trabalhadores que postula judicialmente qualquer reparação

e as ações costumam ser ajuizadas após o término dos contratos. Aliás, a soma de tais fatos configura o chamado ilícito lucrativo.

Observe-se que, embora as demandas a respeito do direito à higiene possam ser propostas como pedido de reparação de danos individuais, é no âmbito das ações promovidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pelos sindicatos representativos das categorias que se vislumbram os maiores avanços em termos de melhoras nas condições de higiene e conforto nas atividades laborativas, inclusive em razão do impacto econômico das indenizações buscadas. Isso porque o empregado, ainda que esteja submetido a situação que possa prejudicar a sua saúde e que atinja a sua dignidade, dificilmente se insurge de modo individual durante a vigência do contrato.

A propósito, a decisão proferida pela 3ª. Turma do TST nos autos RR-235300-85.2010.5.16.0012, que teve como Relator o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, e que foi publicada no DEJT de 7/12/2018², coloca em evidência tanto a importância da atuação do MPT quanto da adequada resposta do Poder Judiciário. Trata-se de ação civil pública na qual o Tribunal Superior do Trabalho acolheu o recurso do MPT e reconheceu que “o não fornecimento de água potável” pela prestadora de serviço de limpeza urbana e “a ausência de condições higiênicas ideais” repercutiram e atingiram todos os trabalhadores da empresa e atentaram “contra os primados fundamentais constitucionalmente assegurados da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV)”. Além disso, a decisão reafirmou o entendimento daquele Tribunal Superior no sentido de que “o desrespeito à legislação trabalhista não pode ser tolerado pelo Poder Judiciário” e declarou que houve “lesão a direitos e interesses transindividuais” o qual ensejou dano moral coletivo, eis que foram atingidos “direitos mínimos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores”. Note-se que no julgamento proferido pelo Tribunal de origem, embora tenha sido mantida a sentença de primeiro grau que condenou a empresa, dentre outros, a fornecer água potável nas frentes de trabalho e na sede da empresa, abastecer os lavatórios com material de asseio e secagem das mãos, e propiciar condições de conforto, limpeza, arejamento e boa iluminação do refeitório, foi negado provimento ao recurso do MPT que pretendia a condenação da empresa ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Por sua vez, a 3ª. Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu parcial provimento ao recurso do MPT, conforme fundamentos antes mencionados, e arbitrou o valor da

2 Inteiro teor do acórdão e ementa disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/a986706ad1f5263b221f82ccc5dfcbb> Acesso em: 6 fev. 2023.

indenização por danos morais coletivos em R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).

Cumprir notar que condenações em obrigações de fazer e de indenizar, como aquela acima analisada, repercutem nos contratos de trabalho em curso, o que significa dizer que os trabalhadores efetivamente terão o direito à higiene protegido. Já os dissídios individuais são propostos sobretudo após a rescisão contratual, quando as violações já foram consumadas. A estatística elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho em relação aos assuntos recorrentes na Justiça do Trabalho até dezembro de 2022 comprova tal situação³. Visto que no ranking dos 10 pedidos mais frequentemente apresentados nessa justiça especializada estão o pagamento de verbas rescisórias, do aviso prévio e da multa prevista no artigo 477 da CLT, e que o pagamento da multa rescisória ocupa o primeiro lugar, resta demonstrado que as ações normalmente são propostas depois do término do vínculo empregatício.

De qualquer forma, quando se trata dos malefícios decorrentes da falta de condições para higiene e alimentação, é necessário frisar a importância da indenização por danos morais como meio de reparação da violação da dignidade da pessoa humana. Muito embora a indenização destinada a fatos já ocorridos não possa evitar que o dano marque de forma indelével a história do trabalhador, o recebimento de indenização corresponde a uma espécie de alívio na história de vida, e pode servir como reparação do dano, ao verificar como a violação de seus direitos não ficou sem um reconhecimento pelo poder público e gerou uma obrigação financeira ao causador do dano.

Cabe mencionar que os trabalhadores de que aqui se trata possuem ampla percepção do ambiente hostil em que desenvolvem suas atividades, como restou apurado em análise desenvolvida por OLIVEIRA, FONTES e GUIMARÃES. As autoras, em um estudo de cultura organizacional, entrevistaram coletores e líderes de equipes, analisaram documentos da empresa responsável pelo serviço, acompanharam as atividades desenvolvidas e concluíram que para os coletores é o entrosamento e a amizade dos colegas que ajuda a suportar o trabalho penoso⁴.

Todavia, no período de 2011 a 2018 inúmeras decisões do Tribunal Superior do Trabalho não vislumbraram lesões à dignidade do trabalhador na limpeza pública pelo fato de não ter acesso a instalações sanitárias, e o problema relacionado ao direito à higiene permaneceu na invisibilidade. A decisão proferida nos autos do RR-

3 TST. Assuntos na Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 6 fev. 2023.

4 OLIVEIRA, T. M.; FONTES, A. R. M.; GUIMARÃES, M. R. N. A Influência da Cultura Organizacional nos Processos de Trabalho dos Coletores de Lixo Domiciliar: um Estudo de Caso. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 175-195, 2020. DOI: 10.25112/rgd.v17i1.1735.

1954-15.2013.5.02.0012, pela 5ª Turma do TST⁵, reflete esse entendimento. Em seus fundamentos a decisão cita precedentes da Corte no mesmo sentido, como os julgamentos ocorridos nos autos de AIRR-163700-37.2009.5.24.0005 (4ª Turma, publicado no DEJT de 29/08/2014), RR-976-39.2012.5.04.0102 (6ª Turma, publicado no DEJT de 07/11/2014), RR-1113-04.2013.5.09.0019 (5ª Turma, publicado no DEJT de 02/10/2015), RR-1221-38.2013.5.03.0039 (8ª Turma, publicado no DEJT de 18/12/2015) e AIRR-20796-25.2015.5.04.0333 (8ª Turma, publicado no DEJT de 27/04/2018). E essas são apenas algumas situações, dentre as inúmeras que certamente foram examinadas pelos Tribunais Regionais e que não chegaram ao TST, uma vez que o recurso de revista desafia requisitos próprios para sua admissibilidade, que são de difícil preenchimento.

Consta da decisão proferida nos autos RR-1954-15.2013.5.02.0012 que o Tribunal Regional de origem reconheceu que o trabalhador suportava condições degradantes durante a execução de sua atividade laboral pois para alimentar-se e para utilizar sanitários tinha que contar com a boa vontade de comerciantes estabelecidos nas vias públicas, uma vez que a empregadora não disponibilizava local apropriado para esses fins. O entendimento da 5ª Turma do TST, entretanto, foi no sentido de não se pode exigir do empregador o fornecimento de sanitários e refeitórios móveis para a utilização pelos empregados que realizam atividades externas e itinerantes. Além disso, constou da decisão que a utilização dos banheiros dos estabelecimentos comerciais não causaria constrangimento ou abalo moral a ensejar a reparação civil.

Constata-se, entretanto, que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho inclinou-se em outra direção, especialmente a partir de decisão da Seção de Dissídios Individuais – SDI-I. Assim, nos autos dos E-RR-1438-04.2011.5.09.0195, sob relatoria do Ministro José Roberto Freire Pimenta, em acórdão publicado no DEJT de 13/09/2019⁶, constou que as regras da NR 24 são aplicáveis aos trabalhadores que realizam atividade externa de limpeza urbana, posto que aqueles que realizam atividade externa e itinerante não são excluídos da sua abrangência, sendo do empregador o risco do empreendimento, cabendo-lhe arcar com os custos inerentes à sua atividade empresarial.

A decisão fundou-se na proteção da pessoa humana e em diversas fontes do ordenamento jurídico internacional e nacional: Declaração de Filadélfia (Anexo, item

5 Inteiro teor do acórdão e ementa disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/6d5649517680fba93ab75292922bc2c4> Acesso em: 6 fev. 2023.

6 Inteiro teor do acórdão e ementa disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/3a99299cd41205b9b0cd1f3f2954df34> Acesso em: 6 Fev. 2023.

II, letra “a”), Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigos I, V e VI), Pacto dos Direitos Sociais e Econômicos e Culturais (art. 7º, alínea “b”), Constituição Federal (art. 3º, III, art. 5º, III, art. 7º, XXII, art. 170, caput) e CLT (art. 157 e 200, IV).

Portanto, o que se verifica é que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho evoluiu no sentido de entender que cabe indenização por danos morais quando o empregador não disponibiliza instalações sanitárias aos coletores de lixo, como consta na decisão proferida nos autos ARR-131563-32.2015.5.13.0026, da 5ª Turma, de relatoria do Ministro Douglas Alencar Rodrigues, publicada no DEJT de 29/04/2022⁷. Extrai-se da ementa da decisão que “a inobservância dos padrões mínimos de higiene e segurança do trabalho, caracterizada pelo não fornecimento de instalações sanitárias adequadas, bem como a ausência de condições apropriadas no local de refeição, configura ato ilícito do empregador a autorizar a indenização pelo dano moral”.

4 Considerações finais

O direito à higiene está relacionado tanto ao direito à saúde quanto à dignidade do ser humano, e quando é invocado no âmbito das relações de trabalho demanda ações por parte do empregador para que se concretize. Essas ações necessárias devem sofrer a devida fiscalização por parte do poder público, que deverá também sancionar aquele que se recusar ao cumprimento das obrigações respectivas.

Este artigo, em sua primeira seção, realizou um confronto da vigente NR 24 e da NR 38, que é destinada de forma específica aos trabalhadores da limpeza urbana, e cuja vigência está prevista para janeiro de 2024, com a finalidade de verificar de que modo regulamentam as condições sanitárias e de conforto dos trabalhadores. Demonstrou que a NR 24 se dirige, prioritariamente, aos empregados que cumprem suas jornadas nos estabelecimentos empresariais, explicitando como devem ser as instalações sanitárias e os locais para refeições destinados aos trabalhadores. E que, em contrapartida, os trabalhadores que prestam atividades externas não foram priorizados pela NR 24. Por sua vez, a NR 38 atribui relevância à saúde daqueles que são responsáveis pelas atividades de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos e que vão desenvolver suas atividades de forma preponderantemente externa.

Após examinar a evolução da jurisprudência do TST relacionada ao direito à higiene dos trabalhadores que se dedicam à limpeza e à coleta de lixo no perímetro

7 Inteiro teor do acórdão e ementa disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/469f7d07e970b039ca2c10e8387ce7a0> Acesso em: 6 Fev. 2023.

urbano no período de 2013 a 2022, bem como traçar considerações sobre os efeitos dos dissídios individualmente propostos e das ações promovidas pelo MPT e pelos sindicatos que representam os trabalhadores, conclui-se que o Judiciário, especialmente a partir de 2019, se incumbiu de ampliar a proteção do direito à higiene dos trabalhadores na limpeza pública, tanto por meio de condenações a obrigações de fazer, quanto a obrigações de pagar indenizações.

Entretanto, é necessário que se continue a avançar no sentido de cumprir o mandamento constitucional que determina que sejam reduzidos os riscos inerentes ao trabalho. Face às análises procedidas, verifica-se que as normas regulamentares de que aqui se trata devem ser explícitas e abrangentes, submetendo as empresas que atuam no serviço de limpeza pública e coleta de rejeitos a balizas mais estritas a fim de garantir o direito à higiene dos trabalhadores, o que também significa proteger o direito à saúde e o direito a um meio de trabalho seguro.

Demonstrou-se, por fim, que a NR 38 tem potencial para consolidar o direito à higiene, de acordo com a evolução da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Isso é, que a NR 38, se devidamente observada, pode passar a ser um instrumento da garantia constitucional da redução dos riscos inerentes ao trabalho das pessoas que se dedicam à limpeza pública e à coleta do lixo urbano.

Referências

ANDRADE TANOUYE, Andressa Tiemi de et al. Capacidade para o trabalho de coletores de lixo Work ability of garbage collectors collectors. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 5, p. 34469-34482, 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Brasília: Congresso Nacional, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 6 fev. 2023.

BRASIL. **NR 24 - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO**. Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 2002 (Redação dada pela Portaria SEPRT n.º 1.066, de 23/09/19). Disponível em: <http://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-24-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 6 fev. 2023.

BRASIL. **NR 38** - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS. Portaria MTP n.º 4.101, de 16 de dezembro de 2022 (com vigência a partir de 2 de janeiro de 2024). Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-38-atualizada-2022-1.pdf>. Acesso em: 6 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista TST-ER-1438-04.2011.5.02.0195. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/3a99299cd41205b9b0cd1f3f2954df34>. Acesso em: 6 Fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista TST-RR-1954-15.2013.5.02.0012. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/6d5649517680fba93ab75292922bc2c4>. Acesso em: 6 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista TST-RR-235300-85.2010.5.16.0012. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/a986706ad1f5263b221f82ccc5dfcbb>. Acesso em: 6 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista TST-ARR-131563-32.2015.5.13.0026. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/469f7d07e970b039ca2c10e8387ce7a0>. Acesso em: 6 fev. 2023.

OLIVEIRA, T. M.; FONTES, A. R. M.; GUIMARÃES, M. R. N. A INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NOS PROCESSOS DE TRABALHO DOS COLETORES DE LIXO DOMICILIAR: UM ESTUDO DE CASO. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 175–195, 2020. DOI: 10.25112/rgd.v17i1.1735. Disponível em: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/1735>. Acesso em: 8 fev. 2023.

TST. **Assuntos na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 6 fev. 2023.

Publicado originalmente na Coleção de Estudos ENAMAT.

OS 10 ANOS DA NR 36: COMEMORAÇÃO OU REFLEXÃO?

Jayne Letycia Stockmanns

Luiz Eduardo Gunther

RESUMO

O presente estudo analisa o cenário do meio ambiente de trabalho do setor frigorífico, marcado pela precarização das condições de trabalho, sob a perspectiva da Norma Regulamentadora n.º 36, criada através de uma grande luta dos empregados, sindicatos e demais entidades e instituições interessadas, com o objetivo de conquistar avanços capazes de garantir a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores do setor. Nesse sentido, para a análise dos impactos advindos da norma, realiza-se uma abordagem das características da organização do trabalho e da construção da norma setorial que já está presente no ordenamento jurídico há 10 (dez) anos. A partir disso, diante do estudo realizado, visualiza-se que, apesar dos esforços, a implementação e aplicação da NR 36 demonstra-se bastante restrita, levando-se em consideração não apenas a passividade do setor empresarial, mas também a conjuntura política existente no país, que interfere diretamente na sua efetividade. Para o desenvolvimento da pesquisa, utiliza-se do método dedutivo e de um referencial legal e bibliográfico.

Palavras-chave: indústria frigorífica; trabalhadores; NR 36.

Jayne Letycia Stockmanns

Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo UNICURITIBA. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Estácio de Sá. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUC/PR. Advogada.

Luiz Eduardo Gunther

Pós-Doutor pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUC/PR. Doutor pela Universidade Federal do Paraná. Desembargador do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Professor Permanente do Programa de Mestrado e Doutorado em Direito Empresarial e Cidadania do UNICURITIBA.

1 INTRODUÇÃO

A organização do trabalho no setor frigorífico é representada pela alta produtividade em detrimento da saúde e segurança dos trabalhadores, isso porque as condições de trabalho são marcadas principalmente pela repetitividade de movimentos, pela adoção de posturas inadequadas e pela sobrecarga física.

Nesse contexto, o ambiente de trabalho é delineado pelo constante e crescente adoecimento dos trabalhadores, que são visualizados como meros instrumentos de produção, facilmente substituídos por outros mais saudáveis, imperando, assim, uma grande rotatividade, sempre em busca do aumento da produção.

A partir disso, apesar dos interesses econômicos, a luta histórica em busca de melhores condições de trabalho culminou, em 2013, com a publicação da NR 36, uma norma setorial destinada especificamente aos trabalhadores das indústrias de abate e processamento de carnes e derivados, que se formalizou como um grande avanço em termos de saúde e segurança do ambiente de trabalho.

Os desafios, após a publicação da norma, se inseriram sob a ótica de sua implementação nos ambientes de trabalho, limitada pela conduta passiva das empresas e pela nova conjuntura política instalada no país.

Nesse cenário, completando 10 (dez) anos de existência, torna-se relevante retratar o caminho percorrido pela norma setorial em questão, o que demonstra a importância do presente estudo, cujo objetivo é abordar os impactos por ela produzidos e a sua efetividade.

Para tanto, será realizada uma análise específica acerca do meio ambiente de trabalho da indústria frigorífica, inclusive sob uma perspectiva artística e literária, com a finalidade de retratar o cenário problemático existente no setor.

Em um segundo momento, será retratado o panorama de construção da NR 36, inclusive em relação a todas as movimentações realizadas pelos atores sociais envolvidos, determinantes ao alcance desse avanço normativo.

A partir disso, tendo como pressuposto a organização do trabalho no setor frigorífico enquanto fator de adoecimento e a norma setorial criada especificamente para tal modo de organização, será realizada uma abordagem reflexiva sobre os efeitos por ela produzidos em relação as condições de trabalho presentes no setor.

De maneira conclusiva, portanto, busca-se responder ao problema central da presente pesquisa, no sentido de determinar se a NR 36, ao longo dos 10 (dez) anos de sua existência, produziu efeitos capazes de alterar o cenário de precarização retratado

pelas condições de trabalho do setor da indústria frigorífica e produzir algum reflexo sobre a saúde dos trabalhadores.

2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EM FRIGORÍFICOS¹

O meio ambiente de trabalho tem influência direta na saúde do trabalhador, isso porque é um retrato de possibilidades, seja para propiciar prazer e felicidade, seja para causar sofrimento, de acordo com o seu modo de organização.

No caso das indústrias frigoríficas, a realidade vivenciada é de um processo produtivo de desmontagem², em

uma forma de organização de trabalho composta de máquinas, equipamentos e dispositivos de corte que possuem risco considerável de acidentes do trabalho com os seus trabalhadores, principalmente nas operações que exigem atividade manual. [...] As tarefas exigem continuamente habilidade manual e atenção operacional, assim como elevado ritmo e a repetitividade dos mesmo movimentos [...]³

A partir disso, visualiza-se um cenário de uma estrutura organizacional circunscrita a uma operacionalidade ritmada por máquinas, equipamentos e movimentações repetitivas, de modo que os trabalhadores deste setor são expostos diariamente a condições precárias e degradantes em seu ambiente de trabalho, o que determina o aparecimento constante de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais.⁴

1 STOCKMANN, Jayne Letycia; BARACAT, Eduardo Milléo. A estrutura do poder nas relações de trabalho: reflexos à saúde dos trabalhadores da indústria frigorífica. *In*: BARACAT, Luiz Eduardo *et al.* **Poder nas relações sociais**. Curitiba: NCA, 2021, p. 128-138.

2 BOSI, Antônio de Pádua. Corpos feridos, trajetórias interrompidas pela agroindústria brasileira: duas leituras a partir de Bertolt Brecht e Upton Sinclair. **Varia Historia**, Belo Horizonte, v. 30, n. 53, p. 575, mai./ago. 2014. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-87752014000200012&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 10 jun. 2020.

3 DELWING, Eduardo Becker. **Análise das condições de trabalho em uma empresa do setor frigorífico a partir de um enfoque macroergonômico**, 2007, 132 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007. Disponível em: http://www.producao.ufrgs.br/arquivos/publicacoes/139_Eduardo%20becker%20delwing%20AN.pdf. Acesso em: 02 ago. 2021.

4 CAMPOAMOR, Marília Marcondes. **Estudo da Ocorrência de Acidentes entre Trabalhadores de uma Indústria Frigorífica do Estado de São Paulo**, 2006, 97 f., Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2006. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-29082006-162214/pt-br.php>. Acesso em: 28 maio 2020.

Nesse sentido, é evidente “o próprio controle que a empresa exerce sobre o corpo do trabalhador. O ritmo da empresa condiciona o ritmo do corpo do trabalhador”⁵, estruturando-se, assim, um local de desconstrução de uma possível concepção humana e social que poderia se estabelecer com o trabalho.

Há, assim, uma “confrontação entre os valores de mercado e outros valores, em especial os relacionados à proteção do trabalho”⁶. Há uma organização de trabalho destinada ao alcance crescente da produtividade.⁷

O discurso econômico se fundamenta na criação de empregos, na arrecadação de tributos e, através destes, no desenvolvimento da região em que se encontra, no caso, o frigorífico.⁸

Contudo, verifica-se uma indiferença profunda no âmbito econômico de análise, que despreza, por exemplo, a qualidade do emprego gerado, até porque desenvolvimento não se restringe a crescimento econômico.

Ocorre, assim, uma inversão da concepção desenvolvimentista, até porque o cenário deste setor apresenta “um espaço de produção de pessoas adoecidas e até mesmo inválidas, física e psicologicamente, antes de ser um espaço de produção de alimentos de origem avícola”.⁹

Nesse contexto, é de se fazer uma breve referência a NR 4, que normatiza os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), e aponta, em seu Quadro I, que as atividades qualificadas como de “Abate e fabricação de produtos de carne” são classificadas em grau de risco 3.

A determinação de risco alcança os graus de 1 a 4, e comporta efetivamente o risco da atividade para a ocorrência de acidentes de trabalho, ou seja, a probabilidade

5 PORTO, Noemia. Sofrimento banalizado em “carne e osso”: o direito a qual proteção fundamental? **Revista TST**, Brasília, V. 78, n. 3, jul./set. 2012, p. 225. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/34307>. Acesso em: 20 maio 2020.

6 Ibid., p. 225.

7 Ibid., p. 229.

8 HECK, Fernando Mendonça. Do desenvolvimento regional a os territórios da degradação do trabalho: o trabalho em frigoríficos. In: XIII Jornada de Trabalho, 2012. **Anais...** Disponível em: http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC000000142012000100033&lng=pt&nrm=abn. Acesso em: 18 jun. 2020.

9 SANTOS CÊA, Georgia Sobreira dos; MUROFUSE, Neide Tiemi. Processo de trabalho em frigoríficos e as possibilidades de constituição de novas sociabilidades na luta coletiva pela saúde do trabalhador. In: VII Seminário do Trabalho, 2010, p. 2. **Anais...** Rede de Estudos do Trabalho. Disponível em: http://www.estudosdotrabalho.org/anais-vii-7-seminario-trabalho-ret-2010/Georgia_Cea_Neide_Murofuse_PROCESSO_DE_TRABALHO_EM_FRIGORIFICOS_E_AS_POSSIBILIDADES_DE_CONSTITUICAO_DE_NOVAS_SOCIABILIDADES.pdf. Acesso em: 18 jun. 2020.

de determinado risco gerar uma consequência. A NR acima referida utiliza o grau de risco para dimensionar o SESMT, o qual destina-se justamente a proteção e promoção da saúde do trabalhador.¹⁰

Por certo que, independentemente da classificação do grau de risco, a realidade vivenciada por estes trabalhadores representa a “qualificação” a eles designada de instrumentos de produção, tal como as máquinas.

Nesse sentido, o trabalhador deve se curvar e se adaptar a dinâmica produtiva imposta pelo empregador, deixando de lado seus direitos básicos a saúde e liberdade. A situação precária de trabalho acaba se naturalizando no contexto empresarial e “os próprios trabalhadores têm sua autoestima definida pela capacidade de se tornarem e permanecerem produtivos, segundo os padrões preestabelecidos pela empresa”.¹¹

Dessa forma, a estrutura organizacional imposta pelas empresas frigoríficas compreende uma relação entre a atividade desempenhada e o tempo para o seu desempenho, elementos estes que determinam a produtividade e, por consequência, o lucro a ser alcançado.¹²

A determinação desse contexto experimenta a indiferença em relação ao trabalhador, cabendo a ele apenas produzir, independentemente das consequências geradas pela forma de produção, de sorte que o símbolo da atividade frigorífica, antes de retratar o desenvolvimento econômico, reflete o distanciamento do desenvolvimento social.

O cenário é tão alarmante que foi palco de representação artística, através da literatura, do teatro e do cinema, que afirmaram a realidade vivenciada pelos trabalhadores que se encontram inseridos no contexto produtivo destas indústrias.

O primeiro retrato foi apresentado pelo jornalista Upton Sinclair, que a partir de 1904 passou a presenciar as circunstâncias que maculavam a indústria frigorífica em Chicago, com o objetivo de colher informações acerca das condições de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores, para as suas redações no Jornal *Appeal to Reason* (Apelar pela razão), o que acabou se transformando em um livro, intitulado *The Jungle* (A Selva), cuja publicação se deu em 1906.¹³

10 BRASIL, Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 08 jun. 1978. Disponível em: <http://www.ctpconsultoria.com.br/pdf/Portaria-3214-de-08-06-1978.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2020.

11 PORTO, 2012, p. 232.

12 Ibid., p. 229.

13 BOSI, 2014, p. 577.

A obra representa de maneira tangível as precárias e entristecedoras condições a que eram submetidos os trabalhadores:

The Jungle incide sobre as condições brutais do trabalho em Chicago, contando a saga de uma família imigrantes lituanos, cujos membros – velhos e crianças, inclusive – vão trabalhar nas diferentes seções do complexo fabril da carne. A trajetória de cada um descreve, assim, as etapas do abate e do processamento da carne, iluminando um cenário de horrores: a limpeza da sala de matança, a feitura dos embutidos – na qual entravam todas as carnes estragadas ou rejeitadas pelos importadores, ratazanas mortas, águas imundas – , em que a velocidade das máquinas frequentemente levava os dedos de mulheres e meninos; a moagem dos ossos, cujo pó fino e fétido penetrava os porros e cobria os trabalhadores como um véu macabro. Só a extrema miséria levava a aceitar, relutantemente, tais condições de trabalho e quem o aceitava já se sabia morto. Em suma, o processo produtivo da carne comestível é a metáfora de que se utiliza o autor para falar da aniquilação de trabalhadores: “do boi só perde o berro”, diz Sinclair, o que estende à força de trabalho.¹⁴

A importância da referida obra ensejou a estruturação de investigações por parte do governo Roosevelt, destinadas a verificação da situação em que se encontravam os trabalhadores, especialmente em relação as condições de higiene no meio ambiente de trabalho.¹⁵

Por outro lado, em vista da influência produzida pelo conteúdo do livro, sobretudo em relação aos consumidores, o governo se ativou e alterou normas relacionadas a fiscalização sanitária, atribuindo-as maior rigidez, o que, contudo, não determinou mudanças em relação as condições de trabalho.¹⁶

Certo é, assim, que a obra é um importante retrato das condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores, condições estas que são visualizadas na atualidade e que representam a imposição perpetrada pelo capital e a busca incessante pela eficiência econômica, a que custo for.

A segunda expressão que simboliza as condições de trabalho presentes nos

14 DIAS, Juliana Vergueiro Gomes Dias. **O Rigor da Morte**: a Construção Simbólica do “Animal de Açougue” na Produção Industrial Brasileira, 2009, 118 f., Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2009. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/279102/1/Dias_JulianaVergueiroGomes_M.pdf. Acesso em: 20 jun. 2020.

15 BOSI, 2014, p. 577.

16 DIAS, 2009.

frigoríficos de Chicago se deu com a peça teatral “Santa Joana dos Matadouros”, publicada por Bertolt Brecht e iniciada em 1929.¹⁷

A temática da peça remonta a crise do capitalismo e vivencia a cadeia produtiva que se representa em conjunto a indústria frigorífica, compreendida não apenas por esta, mas também pelos criadores, corretores e especuladores. Um dos retratos de Brecht revelava a exploração dos trabalhadores, ainda mais evidente com a possibilidade de encerramento das atividades dos frigoríficos, que determinou a submissão destes trabalhadores a condições ainda mais precárias, já que dependiam do emprego para sobreviver.¹⁸

O cenário, em verdade, foi marcado pela greve dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e o fechamento das indústrias diante da crise de 1929. A partir disso, a resistência dos trabalhadores foi substituída pelo desespero de perder o emprego e o esquecimento das condições de trabalho a que eram submetidos.¹⁹

Nesse contexto, a principal personagem era Joana Dark, que liderava o grupo “Boinas Pretas”, o qual intermediava o contexto exploratório entre patrões e empregados, através da inserção da religião e espiritualidade no suporte conferido aos trabalhadores explorados.²⁰

Nesse sentido, a trama caminhou no percurso seguido por Joana, que partia da compreensão de espiritualidade como alicerce dos trabalhadores e encontrou a concepção de uma mentalidade questionadora, necessária a contestação da realidade e a busca por melhores condições.²¹

Portanto, visualiza-se que a obra de Brecht teve “por objetivo contestar o sistema econômico vigente, denunciando suas consequências mais desumanas”²², e, portanto, demonstrar a necessidade de transformação da conjuntura da exploração capitalista que maculava a sociedade, vivenciada na indústria frigorífica.

A terceira representação do panorama circunscrito pela indústria frigorífica

17 BOSI, 2014, p. 578.

18 BOSI, 2014, p. 581-582.

19 Ibid., p. 589.

20 SANTOS, Wanderson Barbosa dos. **A crise do capitalismo em cena:** notas sobre a obra Santa Joana dos Matadouros, de Bertolt Brecht. *Dramaturgia em foco*, Petrolina, v. 2, n. 2, 2018, p. 25-26. Disponível em: <http://200.133.3.238/index.php/dramaturgiaemfoco/article/view/1230/900>. Acesso em: 20 jun. 2020.

21 Ibid., p. 37-38.

22 MARQUES, Welson Ribeiro. A escrita da sua época em um texto teatral: Bertolt Brecht e A Santa Joana dos Matadouros. **Monções UFMS/CPCX**, Coxim, v. 3, n. 4, 2016, p. 77. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/moncx/article/view/3130>. Acesso em: 20 jun. 2020.

é o documentário “Carne e Osso”, lançado em 2011 e dirigido por Caio Cavechini e Carlos Juliano Barros. A proposta cinematográfica retrata a realidade dos frigoríficos brasileiros, considerando a visualização ampla da indústria, os relatos e depoimentos dos trabalhadores e as visões técnicas dos profissionais especializados na área da medicina do trabalho.²³

Nesse sentido,

combinando sincronicamente imagem e narrativa, sobressai desde logo o fato de que os trabalhadores ficam disponíveis por oito horas diárias, no mínimo, numa mesa realizando os mesmos movimentos repetitivos, desossando e/ou cortando e/ou separando as carnes. A primeira ideia em torno disso, repetida por vozes diferentes, principalmente dos trabalhadores, é a de que era necessário “vencer a esteira”, que a esteira “era ligeira”, “muito rápida”.²⁴

Certo é que, os relatos dos trabalhadores demonstram as condições degradantes de trabalho e, por sua vez, as suas consequências. E neste cenário, se apresenta o “paradoxo entre o incremento da livre-iniciativa, mas sem a valorização social do trabalho”, ou seja, um setor produtor e ativo no desenvolvimento econômico, mas maculado pelo crescente adoecimento dos trabalhadores.²⁵

E, mais que isso, não fosse o sofrimento decorrente das doenças acometidas ou dos acidentes sofridos, o documentário retrata ainda o medo e a preocupação de se perder o emprego, tanto é verdade que, muitos trabalhadores “procuravam o médico sem pretender ausentar-se do trabalho, mas apenas para ter acesso a medicamento hábil a aliviar as dores do corpo”²⁶, ou seja, com a percepção de sobrevivência pela necessidade do emprego e a evidente dificuldade de se recolocar no mercado de trabalho em outra empresa.²⁷

Dessa forma, o referido documentário permite a sociedade conhecer mais de perto a realidade vivenciada pelos trabalhadores da indústria frigorífica, através não apenas de seus relatos e depoimentos, mas também por intermédio de pareceres técnicos e das preocupações que envolvem a medicina do trabalho e o próprio direito,

23 CARNE E OSSO. Direção: Caio Cavechini e Carlos Juliano Barros. Produção de Maurício Hashizume. Realização por Repórter Brasil, Brasil, 2011. Disponível: <https://www.youtube.com/watch?v=887vSql35i8>. Acesso em: 28 abr. 2020.

24 PORTO, 2012, p. 222.

25 PORTO, 2012, p. 225.

26 PORTO, 2012, p. 224.

27 Segundo Noemia Porto, representa a denominada Síndrome do Sobrevivente.

consubstanciando-se assim uma análise subjetiva e objetiva do cenário problematizado.

Além das obras acima destacadas, que são símbolos das condições de trabalho presentes nos frigoríficos, o Jornal Metrôpoles publicou no ano de 2017 uma reportagem acerca do trabalho em frigoríficos e as consequências por ele produzidas, reportagem esta vencedora do prêmio nacional MPT (Ministério Público do Trabalho) de Jornalismo em 2017²⁸ e inserida entre as três melhores do Prêmio ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) ²⁹. A referida reportagem, denominada “Ossos do ofício: a rotina cruel dos trabalhadores de frigoríficos”, conduziu detalhadamente os reflexos a saúde advindos do trabalho no setor, retratando o descaso com os trabalhadores, a negligência em relação as normas de saúde e segurança do trabalho, os graves acidentes de trabalho ocorridos e a preocupação dos órgãos públicos, representada especialmente pelo MPT e pelo Poder Judiciário.³⁰

O início da reportagem sublinha a invisibilidade dos trabalhadores enquanto seres humanos e cidadãos:

Essa realidade se assemelha mais aos primórdios da Revolução Industrial do que às evoluções tecnológicas do século XXI. Passados quase 300 anos desde que os bens manufaturados foram substituídos pela produção em larga escala, o ser humano ainda é peça de reposição. Na sofisticada engrenagem preparada para maximizar o lucro dos patrões, os indivíduos são descartáveis.³¹

Diante disso, verifica-se que a organização do trabalho nas indústrias frigoríficas determina o adoecimento constante dos trabalhadores que se inserem em seu contexto produtivo, em face das condições de trabalho e da exigência de produtividade e do cumprimento de metas, que ultrapassam as capacidades físicas e psíquicas do indivíduo trabalhador.

28 METRÓPOLES vence o prêmio nacional MPT de Jornalismo 2017. **Metrôpoles**, Brasília, 17 ago. 2017. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/imprensa/metropoles-vence-o-premio-nacional-mpt-de-jornalismo-2017?amp>. Acesso em: 20 jun. 2020.

29 MEIRELES, Olívia. Matéria do Metrôpoles fica entre as três melhores do Prêmio Anamatra. **Metrôpoles**, Brasília, 28 ago. 2018. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/imprensa/materia-do-metropoles-fica-entre-as-tres-melhores-do-premio-anamatra>. Acesso em: 20 jun. 2020.

30 CAVALCANTE, Juliana; ALMEIDA, Kelly; VALLE, Otto. Ossos do ofício. **Metrôpoles**, Brasília, 03 maio 2017. Disponível em: <https://www.metropoles.com/materias-especiais/ossos-do-oficio>. Acesso em: 20 jun. 2020.

31 CAVALCANTE; ALMEIDA; VALLE, 2017.

3 A CONSTRUÇÃO DA NR 36

O contexto em que se insere a indústria frigorífica, assim, representa uma estrutura e dinâmica próprias e um processo produtivo extenso, que retrata a hegemonia do capital em detrimento da precarização das condições de trabalho.

Nesse cenário, os trabalhadores do setor, como reflexo das exigências do processo produtivo, são qualificados não pela experiência profissional ou pelo nível de escolaridade, mas sim pela boa qualidade de saúde capaz de atender a demanda da produção.³²

A partir disso, o desenvolvimento da NR 36 adveio da preocupação instalada sobre as características de um cenário produtivo de adoecimento, resultante do modo de produção, isso porque “a partir dos anos de 1990, as grandes empresas frigoríficas, com a globalização, introduziram um sistema Toyotista de produção, que conduziu os trabalhadores a um ritmo de trabalho atroz.”³³

Nesse sentido, a construção da norma exigiu anos de lutas que fossem capazes de demonstrar a sua necessidade, cujo início se deu na década de 1990, pela percepção do grande número de trabalhadores portadores de LER (Lesões por esforços repetitivos), ocasião em que a CONTAC (Confederação Brasileira Democrática dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação da CUT) promoveu a realização de um seminário com o objetivo de alertar sobre o acometimento de tais lesões pelos trabalhadores do setor, por meio do debate de técnicos e pesquisadores, cuja discussão se inseria na necessidade de estabelecer mudanças nas condições de trabalho com a alteração da própria organização do trabalho, o que exigiria uma política de regulamentação.³⁴

No ano de 2001, a ocorrência de um fato relevante identificado por denúncias ao Ministério Público do Trabalho, em relação ao Frigorífico da Perdigão, do Município de Videira, em Santa Catarina, foi crucial para representar a urgência de uma regulamentação sobre o processo de trabalho do setor, isso porque a empresa não estava procedendo a notificação dos acidentes de trabalho, o que resultou em Termo

32 OLIVEIRA, Paulo Antonio Barros; MENDES, Jussara Maria Rosa. Processo de trabalho e condições de trabalho em frigoríficos de aves: relato de uma experiência de vigilância em saúde do trabalhador. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 19, n.12, 2014, p. 4629. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/kLqZ76KG6t7SQPjfy9yjndc/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 26 maio 2023.

33 RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi; NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. A regulação do trabalho no setor frigorífico: racionalidades dos atores na construção da NR-36. **Revista de Políticas Públicas**, v. 21, n. 2, 2017, p. 704. Disponível em: <http://periodicosoletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/8242>. Acesso em 30 maio 2023.

34 RAFAGNIN; NOGUEIRA, 2017, p. 705.

de Ajustamento de Conduta criador do Programa de Reabilitação Ampliado³⁵, cujos resultados determinaram uma avaliação individual dos casos pelo INSS (Instituto Nacional da Seguridade Social) em relação aos locais de trabalho.³⁶

Por sua vez, no ano de 2007, surgiu o NTEP (Nexo Técnico Epidemiológico), que passou a determinar a classificação das doenças ocupacionais a partir do trabalho e da doença acometida, o que provocou o aumento de casos de concessão do benefício de auxílio-doença por acidente de trabalho (espécie B91).³⁷

A partir desse cenário de iniciativas do MPT, do INSS e dos próprios sindicatos, foi realizada, em 2005, uma audiência pública no senado, cuja organização se deu por um senador do Partido dos Trabalhadores e que contou com a participação da CONTAC, ocasião em que se estabeleceu que seria necessária a elaboração de um Projeto de Lei específico, que, mais tarde, em 2008, por meio de discussões do Ministro do Trabalho, técnicos e auditores fiscais do trabalho, a opção foi convertida pela ideia de se criar uma NR específica, cujo trâmite seria menos demorado.³⁸

Contudo, apenas em 2010 foi enviada para a CTPP (Comissão Tripartite Permanente) a proposta de criação de grupo de trabalho destinado a criação da norma, a qual foi recusada por parte das empresas do setor.³⁹

Diante disso, mais especificamente em 2011, com o protagonismo por parte dos trabalhadores e com as pressões advindas das entidades sindicais, a proposta foi novamente enviada a CTPP, cuja aprovação determinou a criação do GTT (Grupo de Trabalho Tripartite), que elaborou a proposta da NR 36.⁴⁰

Neste ano, inclusive, foram realizadas mobilizações, como a chamada “Caravana da NR dos frigoríficos”, por parte das entidades sindicais, cujo objetivo era demonstrar e pressionar pela necessidade de melhoria das condições de trabalho.⁴¹

35 IKEDO, F; RUIZ, R. C. A., 2015 *apud* RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi; NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. A regulação do trabalho no setor frigorífico: racionalidades dos atores na construção da NR-36. **Revista de Políticas Públicas**, v. 21, n. 2, 2017, p. 705. Disponível em: <http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/8242>. Acesso em 30 maio 2023.

36 RAFAGNIN; NOGUEIRA, 2017, p. 705.

37 IKEDO, F; RUIZ, R. C. A., 2015 *apud* RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi, p. 705-706.

38 Ibid.

39 IKEDO, F; RUIZ, R. C. A., 2015 *apud* RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi, p. 706.

40 RAFAGNIN; NOGUEIRA, 2017, p. 706.

41 HECK, Fernando. A conjuntura política brasileira das duas primeiras décadas do século XXI: territórios da degradação do trabalho e as lutas dos(as) trabalhadores(as) de frigoríficos. **Revista da Anpege**, v. 18, n.º 36, 2022, p. 463. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/anpege/article/view/16300/8907>. Acesso em: 26 maio 2023.

Não obstante a isso, mesmo diante de todo o contexto fático do ambiente laborativo do setor, as entidades empresariais posicionavam-se de maneira a retirar a proposta da norma, sob o fundamento de que sua criação afetaria a produção, o desenvolvimento empresarial e a própria economia, enquanto as fiscalizações do MPT demonstravam a continuidade da prática de graves irregularidades que afetavam a saúde dos trabalhadores.⁴²

Não fosse apenas a atuação sindical, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio de seus procuradores e auditores fiscais, tornaram efetivas as fiscalizações, sendo crescentes as ações civis públicas e os termos de ajustamento de conduta decorrentes das identificadas condições inadequadas de trabalho que adoeciam os trabalhadores.⁴³

Em acréscimo, é importante mencionar que o documentário “Carne e Osso” referido no primeiro tópico deste artigo, produzido no ano de 2011, teve papel igualmente importante para as discussões atinentes as condições de trabalho nos frigoríficos, que determinaram a construção da norma regulamentadora específica para o setor.⁴⁴

Diante de todas essas iniciativas provenientes de diversos atores, especialmente sociais e políticos, se estabeleceu a promulgação da norma, a qual foi aprovada através da Portaria nº 555, de 18 de abril de 2013, que consolidou a então NR 36, que trata da Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados.⁴⁵

A NR 36 foi construída, assim, com o objetivo de controlar os riscos existentes no meio ambiente de trabalho da indústria frigorífica e garantir não apenas a saúde e segurança, mas também a qualidade de vida dos trabalhadores inseridos neste processo de trabalho.⁴⁶

A norma em questão aborda importantes aspectos que envolvem as atividades desta indústria, que compreendem “mobiliário e postos de trabalho”, “estrados, passarelas e plataformas”, “manuseio de produtos”, “levantamento e transporte de produtos e cargas”, “recepção e descarga de animais”, “máquinas”, “equipamentos

42 Ibid, p. 462.

43 Ibid.

44 HECK, 2022.

45 BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 555, de 18 de abril de 2013. Aprova a Norma Regulamentadora nº 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 abr. 2013. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mte-555-2013.htm>. Acesso em: 30 mar. 2020.

46 BRASIL, 2013.

e ferramentas”, “condições ambientais de trabalho, “equipamentos de proteção individual – EPI e vestimentas de trabalho”, “gerenciamento dos riscos”, “programas de prevenção dos riscos ambientais e de controle médico de saúde ocupacional”, “organização temporal do trabalho”, “organização das atividades”, “análise ergonômica do trabalho”, “informações e treinamentos em segurança e saúde no trabalho”, além de dois anexos, que abordam o glossário e os requisitos específicos das máquinas utilizadas no setor”.⁴⁷

É cediço que a norma trata de elementos já determinados em outras regulamentações, porém “as normas e orientações definidas estão direcionadas à realidade de frigoríficos, visando o estabelecimento de ações efetivas à segurança e conforto desses trabalhadores”.⁴⁸

Neste aspecto, é importante mencionar que cada setor possui suas peculiaridades, necessidades e exigências, de maneira que, a existência de uma norma específica garante um tratamento mais especializado e, por conseguinte, uma maior efetividade quando da sua aplicação.

Observa-se, da redação normativa, que a principal preocupação incidente sobre o setor circunda sobre a ergonomia, isso pois, as condições de trabalho que não a observam são responsáveis por grande parte do adoecimento dos empregados do setor, sobretudo em razão da repetitividade, da sobrecarga física e das posturas inadequadas adotadas.

Nesse sentido, uma medida de extrema importância é a realização da Análise Ergonômica do Trabalho, pois através dela são identificados os riscos presentes no posto de trabalho, isso porque “são as AETs que avaliarão a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e subsidiarão as demais medidas e adequações necessárias, conforme previsto na NR 17”.⁴⁹

Inclusive, uma das principais medidas consolidadas com a norma foi a introdução das pausas psicofisiológicas, adotadas de acordo com a jornada do trabalhador, e destinadas justamente àqueles que desempenham suas atividades no processo produtivo, submetidos a tarefas que exigem movimentos repetitivos

47 Ibid.

48 FERREIRA, Evelise P. *et al.* Estado da arte em frigoríficos: a influência de fatores ergonômico sobre o desempenho. In: IV Conferência Internacional de Design, Engenharia e Festão para a inovação, 2015. **Anais...** Disponível em: <http://janainaramos.com.br/idemi2015/anais/06/142898.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2020.

49 CARDOSO, Raira. Em ritmo lento. **Revista Proteção**, Novo Hamburgo, 09 maio 2017, p. 48.

e sobrecarga de peso, tendo por objetivo, assim, promover um maior conforto aos trabalhadores.

De acordo com o Procurador do Trabalho do Rio Grande do Sul, Ricardo Garcia, “a pausa faz com que o desgaste causado pela repetição seja combatido pelo organismo, visto que permite a recomposição dos fluídos que lubrificam as articulações”.⁵⁰

Dessa forma, embora a precarização se estabeleça como um componente implícito a estrutura produtiva dos frigoríficos, a conquista proveniente da NR 36 foi um passo importante na busca por melhores condições de trabalho, cabendo a sua efetividade à atuação empresarial, em conjunto com uma rígida fiscalização.⁵¹

4 OS IMPACTOS DA NR 36 SOBRE A SAÚDE DOS TRABALHADORES

A NR-36 se estabeleceu como uma conquista para os empregados do setor frigorífico, visualizada como uma esperança de melhores condições de trabalho, para a estruturação de uma vida laboral mais digna e segura.

Por outro lado, é sabido que a construção normativa, apesar de criar amparo para exigências, obrigações e a própria judicialização, não garante, por si só, a efetividade do objetivo da norma.

O cumprimento da norma é reflexo da consciência social, política e econômica, e se determina a partir da estruturação de um ambiente de diálogo, reflexão, imposição e fiscalização.

Nesse contexto, o principal ator capaz de conferir efetividade ao que se encontra legalmente previsto é aquele cuja racionalidade se consolida em uma concepção majoritariamente pautada na produtividade e no lucro, o empresário.

A partir disso, em uma visão ampliada de toda conjuntura em que se encontra inserida a conquista normativa e seus reflexos ou consequências, é preciso avaliar a eficácia dela derivada, de maneira a estabelecer se a precariedade do setor frigorífico foi afastada ou minimizada em decorrência da norma setorial inserida no ordenamento jurídico.

Para tal avaliação, há que se considerar que não basta a compreensão reduzida àquele que deve cumprir a norma, pois o seu cumprimento, infelizmente e em sua grande maioria, não depende unicamente do anseio daquele a quem ela é direcionada,

50 Ibid., p. 49.

51 RAFAGNIN; NOGUEIRA, 2017, p. 715.

mas também das entidades e/ou instituições que têm o poder de fiscalizar e impor que o regramento seja aplicado e devidamente cumprido.

Nesse sentido, é evidente que o “êxito de sua implementação dependerá de atitudes rígidas de fiscalização do MPT, sindicatos, bem como das denúncias dos próprios operários”⁵², isso porque, no período antecedente, houve grande resistência do setor empresarial para o início das próprias discussões envolvendo a regulação do setor, pois

as empresas, procurando manter taxas elevadas de lucro, negligenciavam as doenças ocupacionais, não apenas impondo aos trabalhadores pesadas cargas horárias de trabalho, como também, deixando sob a responsabilidade do Estado a atenção à saúde dos adoecidos através do SUS e do INSS.⁵³

A partir desse contexto, antes de se adentrar na discussão atinente a efetividade normativa, é relevante destacar os passos que percorrem a busca de um avanço produtivo na aplicação dos regramentos instituídos com a norma, que compreendem iniciativas direcionadas a transpassar o simples plano de sua existência e validade.

O cenário, aqui, é reflexo de projetos advindos justamente dos principais atores que lutaram pela estruturação normativa e, após a sua consolidação formal, continuam buscando a sua materialização na realidade dos trabalhadores do setor.

Na verdade, existem iniciativas que precedem a própria existência normativa, como é o caso do “Projeto Nacional de Adequações das Condições de Trabalho em Frigoríficos”, cuja criação, em 2011, advém do Ministério Público do Trabalho, objetivando a redução de acidentes e doenças do trabalho, “por meio de inspeções, Termos de Ajustamento de Conduta e desenvolvimento de ações preventivas, repressivas e pedagógicas voltadas para a regularização das questões trabalhistas no setor de frigoríficos”⁵⁴.

Tais práticas, em um contexto normativo, propiciaram a aprovação, primeiro, da Súmula 438 do Tribunal Superior do Trabalho, que garante as pausas de reposição térmica àqueles que desenvolvem trabalho contínuo em ambiente frio, ampliando, assim, a descrição prevista no artigo 253 da CLT, que estabelece as denominadas

52 RAFAGNIN; NOGUEIRA, 2017, p. 715

53 Ibid, p. 716.

54 CARDOSO, 2017, p. 52.

“pausas térmicas”, e, no ano subsequente, da própria NR 36.⁵⁵

A partir da NR 36, sobrevieram os desafios para a sua implementação, o que se iniciou através de fiscalizações de rotina, forças-tarefas e operações especiais em determinados estados, entre 2014 e 2015, que contou com importante acompanhamento e apoio dos sindicatos dos trabalhadores e do MPT.⁵⁶

No ano de 2014, com o objetivo de tornar mais efetivas e consolidadas as iniciativas para a implementação do texto normativo e das próprias práticas de fiscalização, realizou-se uma capacitação direcionada a 50 (cinquenta) Auditores-Fiscais do Trabalho do país, que se estabeleceu como um curso

que possibilitou a formação teórica e a aplicação prática pela fiscalização em alguns frigoríficos, seguidas de uma última etapa para apresentação da experiência vivida e troca de informações, debate e complementação teórica, resultando em importantes entendimentos.⁵⁷

Somado a isso, em 2015 realizaram-se diversos seminários temáticos direcionados especialmente para a divulgação e apresentação da norma, que permitiram vários debates sobre o tema.⁵⁸

Nesse contexto, não fossem apenas as capacitações técnicas, foram diversas as experiências sobre a aplicabilidade prática da norma, vivenciadas pelos profissionais que realizaram as fiscalizações, o que permitiu a criação do Manual de Auxílio na Interpretação e Aplicação da Norma Regulamentadora nº 36: Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados, cujo objetivo é esclarecer não apenas conceitos, mas também elucidar as dúvidas que surgirem em relação a sua aplicação.⁵⁹

De maneira paralela, são diversas as entidades que desenvolvem seminários que albergam desde programas de conscientização até a capacitação de atores cuja participação é fundamental para implementação e aplicação da norma.

Nesse cenário, visualiza-se a Associação Brasileira de Proteína Animal em

55 Ibid.

56 BRASIL, Ministério do Trabalho. **Manual de Auxílio na Interpretação e Aplicação da Norma Regulamentadora nº 36: Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados**, Brasília, set. 2017, p. 4. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/manualNR36.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2020.

57 Ibid.

58 Ibid.

59 BRASIL, 2017, p. 4.

parceria com a Associação Brasileira das Indústrias Exportadoras de Carne e outras entidades, com seminários destinados a incentivar a conscientização das empresas e melhorar os ambientes laborativos, como a série “100% seguro”, que promove vídeos direcionados à indústria frigorífica, junto com o SESI.⁶⁰

Por sua vez, a Confederação Brasileira Democrática dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação, através do projeto “Da Terra ao Prato”, produz seminários direcionados a formação dos trabalhadores quanto as diretrizes da norma, o que ocorre por meio de encontros com os representantes de todos os estados, que, posteriormente, transmitem aos coordenadores dos sindicatos, que, por seu turno, levam até os demais colaboradores.⁶¹

A partir disso, visualiza-se que há uma mútua colaboração no sentido de promover o conhecimento sobre a norma a todos os envolvidos, de maneira a buscar que se estruture, a partir de sua implementação, um panorama de prevenção.

Contudo, ainda que não se possa generalizar, é visível que a aplicação da norma continua submetida às fiscalizações, ou seja, as empresas apenas decidem implementá-la quando há uma determinação corretiva do ambiente de trabalho.⁶²

Nesse viés, observa-se que o caminho em direção a uma efetiva proteção desses trabalhadores ainda é bastante longo, isso porque a passividade social que se visualiza em grande parte das empresas exige uma atuação fiscalizatória de grande alcance, o que, por sua vez, tem grande interferência da conjuntura política existente no país.

Embora a norma setorial dos frigoríficos tenha surgido no governo Dilma, em um cenário político de cunho social, após três anos (2016), com a sua destituição, o país passou a ser governado por Michel Temer, e, posteriormente, por Jair Bolsonaro, cujas preocupações se direcionavam mais restritivamente ao desenvolvimento econômico.⁶³

Nesse contexto, as forças neoliberais passaram a se sobressair e avançar sobre direitos conquistados pelos trabalhadores, como, por exemplo, com a Emenda Constitucional n.º 95/2016, que determinou uma grande limitação orçamentária aos Ministérios e Pastas que tratam sobre as questões trabalhistas e sociais no Brasil, o que promoveu, por sua vez, a redução do número de fiscalizações.⁶⁴

60 CARDOSO, 2017, p. 55.

61 Ibid.

62 CARDOSO, 2017, p. 55.

63 HECK, 2022, p. 464.

64 Ibid., p. 465.

Aqui, é relevante mencionar que

o número de ações fiscais realizadas no setor é muito baixo. Foram apenas 1.437 em quatro anos, e 60% delas encontraram irregularidades que justificaram a lavratura de Autos de Infração, além de 64 interdições e um embargo em razão de risco grave e iminente à saúde e à segurança dos trabalhadores. Ainda mais preocupante é a informação de que houve decréscimo nas fiscalizações, mesmo antes da pandemia. De 2018 para 2019 houve redução de 12%. De 2019 para 2020, redução de 25%, com apenas 292 fiscalizações nos 4.590 estabelecimentos com empregados.⁶⁵

A partir disso, considerando que o cumprimento da norma se estabelece, sobremaneira, por intermédio das ações corretivas advindas justamente das fiscalizações, “não há dúvidas que este cenário de diminuição das inspeções contribui para o descumprimento prático da NR 36, principalmente no que se refere às pausas de recuperação psicofisiológica”.⁶⁶

Não bastasse o número extremamente reduzido de fiscalizações, ainda se pretendia alterar a redação normativa, sob o recorrente fundamento da modernização e desburocratização.

Nesse cenário, verificaram-se, entre 2020 e 2021, algumas iniciativas destinadas a alteração normativa, em conjunto com o setor empresarial, sendo duas no sentido de revisar as pausas de recuperação térmica e uma terceira que interferiria diretamente nas pausas de recuperação psicofisiológica.⁶⁷

No caso desta última, o argumento era de compatibilizar a norma às mudanças das relações laborais e harmonizá-la com as NRs 01 e 17, que já haviam sido alteradas, se estabelecendo uma conjuntura de avaliação pela própria empresa da segurança e saúde de seus ambientes de trabalho, no sentido de, a partir desta avaliação, decidir pela quantidade de pausas supostamente necessárias, se estabelecendo, assim, uma espécie de autorregulação.⁶⁸

Nesse sentido, para o procurador Joaquim Rodrigues do Nascimento, “trata-se

65 ALLIAGA, Márcia Kamei Lopez et al. Por que tantos acidentes de trabalho, adoecimentos e mortes em frigoríficos? **Le monde Diplomatique Brasil**, Brasília, 02 dez. 2021. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/por-que-tantos-acidentes-de-trabalho-adoecimentos-e-mortes-em-frigorificos/>. Acesso em: 28 maio 2023

66 HECK, 2022, p. 465.

67 Ibid., p. 467.

68 Ibid., p. 468.

de uma verdadeira intervenção política e econômica na seara técnica da prevenção dos riscos ocupacionais no setor frigorífico”.⁶⁹

O cenário do setor, assim, continua representativo de preocupação, seja pela frequente inobservância da norma, seja pelas recorrentes tentativas de sua revisão, que caminham “no sentido de impulsionar os territórios de degradação do trabalho”.⁷⁰

Observa-se, assim, que os objetivos que se pretendiam com a norma demonstram-se bastante distantes da realidade atualmente vivenciada, o que pode ser ilustrado pelo próprio número de acidentes de trabalho no setor, que em 2012, foi de 17.723; em 2013, 19.006; em 2014, 19.879; em 2015, 18.439; em 2016, 15.405; em 2017, 17.842; em 2018, 20.000; em 2019, 20.185; em 2020, 19.694; em 2021, 16.650; e, em 2022, 17.699, aqui considerados os CNAEs 10.11-1 9 (Abate de reses, exceto suínos), 10.12-1 (Abate de suínos, aves e outros pequenos animais) e 10.13-9 (Fabricação de produtos de carne).⁷¹

Por meio dos dados estatísticos acima referenciados, que, por evidente, não compreendem todos os acidentes de trabalho no setor, em virtude da sabida e recorrente subnotificação, especialmente quando se trata das doenças ocupacionais, já é possível identificar que, considerando especialmente os anos de 2012 e 2013, em comparação aos posteriores, não se evidencia qualquer redução relevante.

A partir disso, em que pese a conquista normativa do setor ocorrida em 2013, após anos de lutas sociais, o aniversário de uma década da norma não representa, infelizmente, o alcance de melhores condições de trabalho, seja em razão do cenário político que permeava o país, cujo objetivo era atender os interesses econômicos, seja porque as empresas do setor, em sua grande maioria, pautam-se em mudanças tão somente corretivas, ou seja, adequam os locais de trabalho a partir das fiscalizações.

Portanto, é preciso que se estabeleça um cenário de reflexão e conscientização sobre a importância da NR 36, sobretudo em virtude dos inúmeros riscos a que os trabalhadores são expostos no desempenho de suas atividades, para que sejam adotadas medidas efetivas de prevenção no setor, o que exige, da mesma forma, a

69 JUSTIÇA do trabalho concede liminar e suspende revisão da NR 36. **Ministério Público do Trabalho**, Brasília, 27 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/frigorificos-conheca-as-acoes-do-mpt-para-impedir-que-mudancas-na-nr-36-coloquem-em-risco-os-trabalhadores-do-setor>. Acesso em: 02 jun. 2023.

70 HECK, 2022, p. 476.

71 OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Perfil dos Casos - CAT**, Brasil, de 2012 a 2022. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAcidentes>. Acesso em: 2 junho 2023.

estruturação de uma rígida fiscalização, de maneira a que seja possível “avançar na perspectiva da luta por uma organização e gestão do trabalho em compatibilidade com os limites biomecânicos do corpo humano”.⁷²

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A indústria frigorífica possui um modelo de produção em que os trabalhadores são vítimas do próprio ambiente de trabalho, maculado por condições de risco que provocam constante adoecimento.

É um contexto de supremacia do interesse econômico, alheio aos prejuízos advindos de sua estrutura produtiva. O indivíduo trabalhador é considerado um simples instrumento de produção, cuja qualificação se relaciona a sua condição de saúde, independentemente da sua escolaridade ou experiência profissional.

Nesse sentido, enquanto o indivíduo trabalhador encontra-se saudável e capaz para desenvolver as suas atividades, o seu trabalho é “valorizado”, pois está contribuindo com a produtividade da empresa, mas, quando adoecido, já não produz e não determina o alcance do lucro, podendo, assim, ser “descartado”.

Diante desse cenário, o diálogo, as discussões e as lutas sociais tornam-se imprescindíveis na busca de melhores condições de trabalho, que não sejam determinantes ao adoecimento do trabalhador, mas sim capazes de fazer do trabalho um instrumento de dignidade.

Nesse contexto, encontra-se inserida a luta e a conquista da NR 36, que se consolidou como um grande avanço para a proteção da saúde do trabalhador e garantia de um ambiente de trabalho seguro.

A NR 36, após longos anos de conflitos entre capital e trabalho, foi publicada pela Portaria nº 555, de 18 de abril de 2013 e foi visualizada, assim, como esperança de uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores do setor frigorífico.

Apartir disso, não obstante a conquista normativa, esta apenas se revela relevante quando de sua implementação e aplicação efetiva, o que motivou o desenvolvimento do presente estudo.

No corrente ano, o referido texto normativo completou 10 (dez) anos de vigência, tempo que se revelaria suficiente a produzir reflexos em favor de seus principais destinatários, os trabalhadores.

72
HECK, 2022, p. 476.

Ocorre que, através do presente estudo, verificou-se que, em que pese existam empresas que buscam se adequar aos regramentos estabelecidos, grande parte ainda não possui essa preocupação, pelo menos não ativamente, deixando-a existir tão somente quando da interferência oriunda da fiscalização.

E, sob esse aspecto, é importante destacar que se verifica uma considerável interferência política, que, pautada em uma ideologia majoritariamente econômica, deixa de lado questões sociais importantes, contribuindo, em verdade, com o enfraquecimento das instituições e entidades capazes de atuar em prol do empregado.

Nesse sentido, uma das graves consequências decorrentes desse cenário político foi a redução das fiscalizações, redução esta advinda dos cortes orçamentários que interferiram diretamente nas funções do Ministério do Trabalho e Previdência, responsável pelas inspeções realizadas para constatação do cumprimento da norma.

Não fosse apenas isso, o cenário político, instalado após a publicação da norma, buscava atender os interesses econômicos, com propostas, inclusive, de revisão normativa, sob o argumento de modernização e desburocratização, com a finalidade de atribuir à própria empresa, por exemplo, a identificação, conforme a atividade desempenhada, da necessidade de implantação das pausas de recuperação psicofisiológicas.

Nesse cenário, em que pese não tenha havido a pretendida alteração normativa, a implementação da norma ainda se demonstra bastante restrita, isso porque as adequações normalmente são realizadas de maneira corretiva, ou seja, após fiscalizações, conforme referido acima.

Diante disso, em uma análise estatística, visualizou-se inexistente qualquer redução considerável de acidentes de trabalho notificados, o que é reflexo, infelizmente, da falta de efetividade da norma.

Portanto, enquanto não houver consciência e atuação ativa, especialmente por parte das empresas, e cobranças e fiscalizações numerosas e efetivas pelas instituições e entidades competentes, a norma não ultrapassará os seus planos de existência e validade e os trabalhadores do setor continuarão em processo de adoecimento e incapacitação.

REFERÊNCIAS

ALLIAGA, Márcia Kamei Lopez et al. Por que tantos acidentes de trabalho, adoecimentos e mortes em frigoríficos? **Le monde Diplomatique Brasil**, Brasília, 02 dez. 2021.

Disponível em: <https://diplomatie.org.br/por-que-tantos-acidentes-de-trabalho-adoecimentos-e-mortes-em-frigorificos/> . Acesso em: 28 maio 2023.

BOSI, Antônio de Pádua. Corpos feridos, trajetórias interrompidas pela agroindústria brasileira: duas leituras a partir de Bertolt Brecht e Upton Sinclair. **Varia Historia**, Belo Horizonte, v. 30, n. 53, p. 575, mai./ago. 2014. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-87752014000200012&script=sci_abstract&lng=pt. Acesso em: 10 jun. 2020.

BRASIL, Ministério do Trabalho. **Manual de Auxílio na Interpretação e Aplicação da Norma Regulamentadora nº 36: Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados**, Brasília, set. 2017b. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/manualNR36.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2020.

BRASIL, Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 08 jun. 1978. Disponível em: <http://www.ctpconsultoria.com.br/pdf/Portaria-3214-de-08-06-1978.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2020.

CAMPOAMOR, Marília Marcondes. **Estudo da Ocorrência de Acidentes entre Trabalhadores de uma Indústria Frigorífica do Estado de São Paulo**, 2006, 97 f., Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2006. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-29082006-162214/pt-br.php>. Acesso em: 28 maio 2020.

CARDOSO, Raira. Em ritmo lento. **Revista Proteção**, Novo Hamburgo, 09 maio 2017.

CARNE E OSSO. Direção: Caio Cavechini e Carlos Juliano Barros. Produção de Maurício Hashizume. Realização por Repórter Brasil, Brasil, 2011. Disponível: <https://www.youtube.com/watch?v=887vSql35i8>. Acesso em: 28 abr. 2020.

CAVALCANTE, Juliana; ALMEIDA, Kelly; VALLE, Otto. Ossos do ofício. **Metrópoles**, Brasília, 03 maio 2017. Disponível em: <https://www.metropoles.com/materias-especiais/ossos->

do-ofício. Acesso em: 20 jun. 2020.

DELWING, Eduardo Becker. **Análise das condições de trabalho em uma empresa do setor frigorífico a partir de um enfoque macroergonômico**, 2007, 132 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007. Disponível em: http://www.producao.ufrgs.br/arquivos/publicacoes/139_Eduardo%20becker%20delwing%20AN.pdf. Acesso em: 02 ago. 2021.

DIAS, Juliana Vergueiro Gomes Dias. **ORigorda Morte**: a Construção Simbólica do “Animal de Açougue” na Produção Industrial Brasileira, 2009, 118 f., Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2009. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/279102/1/Dias_JulianaVergueiroGomes_M.pdf. Acesso em: 20 jun. 2020.

HECK, Fernando. A conjuntura política brasileira das duas primeiras décadas do século XXI: territórios da degradação do trabalho e as lutas dos(as) trabalhadores(as) de frigoríficos. **Revista da Anpege**, v. 18, n.º 36, 2022, p. 454-480. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/anpege/article/view/16300/8907>. Acesso em: 26 maio 2023.

HECK, Fernando Mendonça. Do desenvolvimento regional aos territórios da degradação do trabalho: o trabalho em frigoríficos. In: XIII Jornada de Trabalho, 2012. **Anais...** Disponível em: http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC000000142012000100033&lng=pt&nrm=abn. Acesso em: 18 jun. 2020.

JUSTIÇA do trabalho concede liminar e suspende revisão da NR 36. **Ministério Público do Trabalho**, Brasília, 27 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/frigorificos-conheca-as-acoes-do-mpt-para-impedir-que-mudancas-na-nr-36-coloquem-em-risco-os-trabalhadores-do-setor>. Acesso em: 02 jun. 2023.

MARQUES, Welson Ribeiro. A escrita da sua época em um texto teatral: Bertolt Brecht e A Santa Joana dos Matadouros. **Monções UFMS/CPCX**, Coxim, v. 3, n. 4, 2016, p. 77. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/moncx/article/view/3130>. Acesso em: 20 jun. 2020.

MEIRELES, Olívia. Matéria do Metrôpoles fica entre as três melhores do Prêmio Anamatra. **Metrôpoles**, Brasília, 28 ago. 2018. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/imprensa/materia-do-metropoles-fica-entre-as-tres-melhores-do-premio-anamatra>. Acesso em: 20 jun. 2020.

METRÓPOLES vence o prêmio nacional MPT de Jornalismo 2017. **Metrôpoles**, Brasília, 17 ago. 2017. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/imprensa/metropoles-vence-o-premio-nacional-mpt-de-jornalismo-2017?amp>. Acesso em: 20 jun. 2020.

OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Perfil dos Casos - CAT**, Brasil, de 2012 a 2022. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAcidentes>. Acesso em: 2 junho 2023.

OLIVEIRA, Paulo Antonio Barros; MENDES, Jussara Maria Rosa. Processo de trabalho e condições de trabalho em frigoríficos de aves: relato de uma experiência de vigilância em saúde do trabalhador. **Ciência e Saúde Coletiva**, 19 (12), 2014, p. 4627-4635. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/kLqZ76KG6t7SQPjfy9yjndc/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 26 maio 2023.

PORTO, Noemia. Sofrimento banalizado em “carne e osso”: o direito a qual proteção fundamental? **Revista TST**, Brasília, V. 78, n. 3, jul./set. 2012, p. 225. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/34307>. Acesso em: 20 maio 2020.

RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi; NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. A regulação do trabalho no setor frigorífico: racionalidades dos atores na construção da NR-36. **Revista de Políticas Públicas**, v. 21, n. 2, 2017, p. 701-718. Disponível em: <http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/8242>. Acesso em 30 maio 2023.

SANTOS CÊA, Georgia Sobreira dos; MUROFUSE, Neide Tiemi. Processo de trabalho em frigoríficos e as possibilidades de constituição de novas sociabilidades na luta coletiva pela saúde do trabalhador. In: VII Seminário do Trabalho, 2010, p. 2. **Anais...** Rede de Estudos do Trabalho. Disponível em: http://www.estudosdotrabalho.org/anais-vii-7-seminario-trabalho-ret-2010/Georgia_Cea_Neide_Murofuse_PROCESSO_DE_TRABALHO_EM_FRIGORIFICOS_E_AS_POSSIBILIDADES_DE_CONSTITUICAO_DE_NOVAS_

SOCIABILIDADES.pdf. Acesso em: 18 jun. 2020.

SANTOS, Wanderson Barbosa dos. A crise do capitalismo em cena: notas sobre a obra Santa Joana dos Matadouros, de Bertolt Brecht. **Dramaturgia em foco**, Petrolina, v. 2, n. 2, 2018, p. 25-26. Disponível em: <http://200.133.3.238/index.php/dramaturgiaemfoco/article/view/1230/900>. Acesso em: 20 jun. 2020.

STOCKMANN, Jayne Letycia; BARACAT, Eduardo Milléo. A estrutura do poder nas relações de trabalho: reflexos à saúde dos trabalhadores da indústria frigorífica. *In*: BARACAT, Luiz Eduardo *et al.* **Poder nas relações sociais**. Curitiba: NCA, 2021, p. 128-138.

A ESSÊNCIA IMEDIATA DA CONVENÇÃO 190 A PARTIR DE SUA PLENA VIGÊNCIA*

César Arese

A partir da vigência da Convenção 190 sobre violência e assédio o autor desdobra a definição de seu artigo primeiro. Encontra complexidade, amplitude, múltiplas nuances e impactos práticos.

Sumário:

I. Poucos Estados, mas muito impacto. II O texto. III. A qualidade inaceitável dos comportamentos e práticas. IV. Elementos indiferentes. IV.A. Efetivação do dano. IV.B. Tempo ou forma. IV.C. Intencionalidade do dano. V. Variedade de danos. VI. Violência e assédio sexual ou de gênero. VII. A adoção nacional da definição. VIII. Projeção no campo de aplicação. IX. Conclusões.

A essência imediata da Convenção 190 a partir de sua plena vigência

I. Muito impacto

Quatro anos após a aprovação em 2019 da Convenção 190 sobre violência e agressão no mundo do trabalho, foram registradas 31 ratificações, o que implica um alto nível de aceitação e um profundo impacto na consciência e na cultura jurídica internacional. Prova disso é a profusa bibliografia implementada no âmbito daquela organização [\[1\]](#), atividades de formação, investigações, etc. Mas o que resulta

* Artigo traduzido do espanhol para o português por Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio César Villatore

César Arese

Doutor em Direito e Ciências Sociais e pós-doutorado. Professor de Direito do Trabalho na Universidade Nacional de Córdoba e Siglo XXI, Argentina. Especialista e conferencista em Direitos Humanos do Trabalho. Colaborador externo da Organização Internacional do Trabalho e conferencista no Centro Internacional de Treinamento da Organização Internacional do Trabalho, Turim, Itália.

juridicamente relevante é o que impacta para além da diversidade de capítulos, em todo o sistema de relações trabalhistas.

O primeiro elemento central é que se trata de um instrumento de Direitos Humanos que parte do mais essencial do direito universal: alcançar a dignidade, a igualdade, a liberdade e garantir o direito humano a um mundo de trabalho livre de violência e assédio. Assim parece em seu preâmbulo e em suas regras essenciais.

Além das indicações programáticas para políticas de Estado completas e a negociação coletiva, imediatamente implanta, entre outras reformas, uma nova ideia e prática da conciliação trabalhista administrativa e judicialmente, porque a transação, conciliação e os acordos de liberação são entrepostos pela substância dos direitos humanos inalienáveis, incorpora-se definitivamente a violência e o assédio como acidentes de trabalho e, sem esgotar o tema, dispõe-se da inversão do ônus, no lugar da inconstante sustentação do principal caso da Suprema Corte da Argentina no caso “Pellicori” [2].

Seria possível continuar com um extenso conjunto de apreciações, mas, começando do início, a Convenção 190 traz uma definição que está provocando estudos e debates. E isso é só o começo. Pode-se debater se a definição requer uma regulamentação, precisão, detalhamento na legislação de cada país. Entretanto, por parecer autossuficiente, não depende de tais condições, como ocorre em outras passagens do instrumento sob análise, os operadores do Direito devem prestar muita atenção ao complexo artigo primeiro.

Por sua gênese normativa, completude, condição de autoridade e caráter ecumênico, impacta globalmente em qualquer invocação, aplicação e interpretação realizada sobre a matéria. Isto mesmo quando um país não tenha ratificado esse instrumento, ou não tenha regulamentado sua vigência interna [3].

II. O texto

Com o fim de facilitar a abordagem, transcreve-se o art. 1º da Convenção 190:

“1. Para efeitos da presente Convenção:

A) O termo ‘violência e assédio’ no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e

inclui a violência e o assédio com base no gênero; e

B) O termo 'violência e assédio com base no gênero' significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados”.

III. A qualidade inaceitável dos comportamentos e práticas

O conceito de conduta inaceitável é, certamente, dilatado. Ele pode ser lido em vários planos. Um, de ordem ética e moral e, portanto, somente repreensível nesse plano. Outro ponto de vista é a inaceitabilidade cultural, contextual ou subjetiva, pela qual um comportamento pode resultar inaceitável, segundo parâmetros dificilmente uniformizáveis a nível global.

Também se pode restringir ao fato de implicar as condutas ou práticas contrárias ao ordenamento jurídico, seja supranacional ou nacional, dando lugar às possíveis respostas punitivas. Nesse caso, será necessário que elas sejam tipificadas normativamente. De todos os modos, a inaceitabilidade de uma conduta como conceito segue sendo expansiva.

É importante enfatizar o olhar atribuído à subjetividade do comportamento violento ou assediador, porque o que pode caracterizá-lo para uma pessoa, pode não fazer o mesmo para outra. Mas, em todo caso, aprecia-se a partir da vítima.

Outro ponto de referência é que a violência e o assédio, os maus-tratos e outras figuras da violação da dignidade humana possuem apreciação no direito civil, penal e, obviamente, trabalhista, especificamente. Entretanto, o cruzamento normativo será feito com a definição básica do art. 1º da Convenção, no que se refere ao trabalho, segundo o campo compreendido.

IV. Elementos indiferentes

IV. A. Efetivação do dano

A Convenção confere igual qualificação à conduta violenta ou assediadora que tenha ocorrido, que se ameace, que se anuncie, ou outra alternativa que se apresente

apropriada, a partir da vítima. A ameaça de um ato violento ou assediador produz efeitos por si e, obviamente, não é necessário que se concretizem os fatos para que se convertam em condutas juridicamente condenáveis.

Evidente que a simples ameaça, às vezes, tem o mesmo efeito que a produção do fato. É possível falar de uma prática, infração ou delito de perigo que não requer a produção do dano, de forma efetiva, para sua configuração [\[4\]](#).

IV. B. Tempo ou forma

Na definição da OIT, o ato violento ou assediador pode se produzir uma única vez, ou ser reiterado, o que dispensa uma discussão sobre se deve ser necessariamente sistemático e prolongar-se no tempo para ser definido como tal. Esse é um tema chave que define o padrão, porque na doutrina e jurisprudência, exige-se uma prática sistemática, repetida ou continuada. Isso porque um único ato, ou a repetição de atos, podem ser igualmente idôneos para produzir violência ou assédio no trabalho. Embora o artigo 1º trate do “conjunto de comportamentos”, ele não estabelece que seja mais de um, um sistema, uma continuidade ou complexo de atos, mas se refere ao universo de situações de violência e assédio que se está regulamentando e porque, logo se indica, podem-se manifestar de uma só vez, ou de modo reiterado.

IV. C. Intencionalidade do dano

No conceito da Convenção 190 basta que o comportamento ou prática tenha um objeto do dano, independente de efetivar ou concretizar sua produção. Isso surge da redação porque, embora estabeleça que as condutas “tenham por objeto”, segue com “causem ou sejam suscetíveis de causar”. Se suprimida a primeira parte, o que está admitido na própria redação, resta a efetiva produção ou a suscetibilidade de causar como tipo legal condenado. Basta causar ou ter o potencial de dano para considerar uma prática violenta ou assediadora. Se a prática causa ou pode causar dano, isso não depende do objeto, finalidade ou propósito que a tenha motivado.

Ainda que não exista uma intencionalidade danosa, carece do elemento subjetivo do dolo ou da culpa, se se produz a lesão, objetivamente, há responsabilidade e condenação. Gera-se responsabilidade objetiva, independente da finalidade ofensiva do sujeito ativo do ato violento ou assediador. De tal forma, a vítima deverá fornecer

indícios ou elementos suficientes da existência da patologia para fins de sua verificação, dispensando-se a prova do elemento subjetivo ou teleológico do autor ou provocador. Não se deve esquecer que se encara a violação dos direitos de dignidade e igualdade, como direitos fundamentais trabalhistas [5].

Esse raciocínio não é pacífico, porque se poderia dispensar a menção ao “objeto” do dano, como ocorre com outras definições; e se expressam argumentos contrários à dispensa do fato teleológico, dando margem à legislação nacional [6]. Claramente, a Convenção está centrada na proteção das vítimas, mais do que do autor da violência ou do assédio, como parece óbvio [7].

V. Variedade de danos

Embora a violência e, principalmente, o assédio, sejam frequentemente identificados junto ao dano psicológico, como se verá adiante, compreendem, sim, o dano físico direto e o psicológico, mas, além deles, o econômico e sexual que possa ser causado direta ou imediatamente, bem como danos indiretos ou mediados.

O tratamento é integral, como a reparação e a remediação são integrais. Em outras palavras, compreende tanto a morte, como outras lesões físicas, como as alterações psicológicas, os danos financeiros, a perda de emprego, danos morais, gastos, perda de oportunidades, projeto de vida, etc. [8].

VI. Violência e assédio sexual ou de gênero

A Convenção teve impulso, origem e especial ponderação nas questões de gênero. Outorga especial consideração à violência de gênero, não somente na referência geral à definição, mas na ponderação de condutas e danos. Claramente, nota-se, aqui, a influência do movimento feminista e a preponderância atribuída à condição de gênero na estrutura da Convenção.

O fato de a definição trazer uma seção especial dedicada à violência de gênero abre um amplo campo de aplicação da Convenção, incluindo a identificação e a diversidade de gênero.

Esse foi um tema de especial debate na Conferência, porque o projeto da Recomendação 206 aludia como grupo vulnerável o setor LGBT, segundo a referência genérica do art. 6º da Convenção. Ele foi substituído pela interpretação geral em matéria de direitos humanos, mas, obviamente, esse grupo está sob a proteção da Convenção

190 [9].

O debate na Conferência da OIT abordou, detalhadamente, o conceito de grupos vulneráveis objetos de especial proteção, porque a inclusão das “pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans, interessesexuais e não conformantes de gênero”, no projeto da recomendação da Convenção, que sofreu a oposição do grupo de países africanos e da Rússia. Foram notadas outras fortes divergências, entretanto, o diálogo tripartite entre governos, empresários e trabalhadores permitiu difíceis consensos e a aprovação da Convenção, que é acompanhada por uma recomendação.

Por outro lado, a Convenção 190 deve ser operacionalizada com a *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher* (CEDAW), como expressamente indicado no preâmbulo, mas também com outros instrumentos, como a *Convenção Interamericana para Prevenir, Sancionar e Erradicar a Violência contra a Mulher* (Belém do Pará); e *Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância*, de 2013 (art. 1º. ao 4º.) [10], que voltam-se aos direitos de gênero, frente à violência, e são marcos incontornáveis. Evidente que isso demanda estudo, conhecimento, aprofundamento e aplicação complementar e interrelacionada de uma grande quantidade de normas e instrumentos estabelecidos como condições de sua aplicação e interpretação. Esse é um grande desafio para operadores do direito.

VII. A adoção nacional da definição

É sabido que a ratificação da Convenção a converte em norma mínima, ou piso, a partir da qual a legislação nacional não pode reduzir direitos. Essa operação deve respeitar integralmente a diretiva da norma da OIT. Quanto à diferenciação entre os conceitos de violência e assédio, claramente, a derivação se deu pelas dificuldades na distinção e, por outro lado, pela natureza geral, diretiva e estrutural da Convenção.

Como se pode apreciar, a Convenção é, certamente, genérica, não diferencia violência e assédio, nem tipifica as condutas ou práticas concretas que abrange. Atenta-se mais às consequências dos atos para, então, voltar-se aos comportamentos que podem ser qualificados como tal.

É uma espécie de caminho inverso, desde os dados e as vítimas até as práticas condenáveis dentro da qualificação da violência e assédio. Indica um marco a ser preenchido pela legislação, interpretação e pela jurisprudência, mas, ao mesmo tempo, é um conteúdo ou piso mínimo, a partir do qual sua aplicação deve operar.

Quanto à amplitude da definição, poderia se dizer que a ambiguidade ameaça contra a aplicação concreta e precisa da norma. Mas, ao mesmo tempo, abre a ideia de violência e assédio como condutas para sua aplicação concreta a cada caso e, inclusive, que uma legislação nacional ou as convenções coletivas concretizem detalhamentos, pontuações, especificações que esclareçam e permitam a aplicação completa e diferenciada da Convenção.

VIII. Projeção no campo de aplicação

Os art. 2º e 3º da Convenção definem os âmbitos pessoal e ocasional de aplicação da Convenção 190. Em primeiro lugar, protege os “trabalhadores e outras pessoas no *mundo do trabalho*”, mas não só ao assalariado típico em relação de dependência estável, mas também àqueles que não estão em uma relação estável, aprendizes e qualquer que seja a situação contratual, as pessoas em formação, incluídos os estagiários e os aprendizes, os trabalhadores despedidos, as pessoas em busca de emprego e os candidatos a uma vaga, em todos os setores da economia, tanto formal como informal, seja em zonas urbanas ou rurais. No caso dos trabalhadores da economia informal, a Convenção se estende a um amplo espectro de atividades e trabalhadores nem sempre visíveis para o Direito do Trabalho, segundo a Recomendação 204, sobre a transição da economia informal à economia formal, de 2015 [11].

Embora nos estudos prévios e no projeto da Convenção da OIT tenha se incluído como vítimas e como eventuais autores de atos de violência e assédio no mundo do trabalho “os empregadores ou trabalhadores, ou seus respectivos representantes”, essa disposição foi retirada no último debate, no momento de troca de emendas e opiniões, que ocorreu durante dois dias. O Grupo de Trabalhadores foi especialmente intransigente em negar a inclusão dos empregadores como vítimas de assédio e violência no trabalho, com o fim de evitar, segundo as discussões, que esse setor se vitimize, por exemplo, quando os sindicatos atuam coletivamente, no exercício de medidas de ação direta.

Quanto à **ocasionalidade** da produção de violência e de assédio no trabalho, o art. 3º. da Convenção indica que se aplica à violência e ao assédio, no mundo de trabalho, que ocorrem “durante o trabalho, em relação com o trabalho ou como resultado do mesmo”, vale dizer que inclui o conceito amplo de ocasião e de percurso (*in itinere*), como cenário possível de sua produção, tanto na esfera privada como pública [12].

De tal maneira, o escopo de aplicação da Convenção é suficientemente generoso para alcançar uma diversidade de situações, cujo centro de imputação é o trabalhador e seu direito a um mundo livre de violência e assédio.

IX. Conclusões

A definição de violência e assédio no mundo do trabalho da Convenção 190 apresenta, definitivamente, várias questões de forte impacto, a saber:

A. Dois elementos centrais de aplicação: 1. Seu pertencimento ao elenco de direitos humanos com suas diretrizes operacionais e interpretação sobre a base da universalidade, indivisibilidade, interdependência e interrelação dos direitos humanos, tanto os direitos civis e políticos, como os econômicos, sociais e culturais e sua natureza inalienável ou irrenunciável, iguais e não discriminatórios. 2. O impulso e a marcação do componente de gênero em todas as configurações prescritivas da Convenção e sua recomendação.

B. Seu caráter amplo e inclusivo.

C. Estar destinada a ser adaptada por legislação, convenções coletivas, protocolos, regulamentos, sentença, e qualquer outro instrumento que referencie à patologia da violência e do assédio no mundo do trabalho.

D. As sinalizações do caráter inaceitável dos comportamentos e práticas, e a consequente inalienabilidade do direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio; a indiferença da efetivação do dano, da manifestação no tempo ou na forma, do objeto ou finalidade dos danos para se configurar a existência da violência ou do assédio no mundo do trabalho, a admissão da variedade aberta de danos.

E. A amplitude do campo de projeção pessoal e espacial às figuras não contempladas dentro do conceito de relação de dependência, incluindo a ocasionalidade, para a verificação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

F. Em suma, a Convenção 190, tão somente a partir de sua definição, e a partir de 2022, aparece como um imenso desafio para os operadores do Direito em todos os níveis.

[1]

https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=violencia&locale=es_ES

[2]

Ver: Arese, César, Tres impactos procesales del Convenio 190: crisis de la conciliación del art. 15 LCT, reconfiguración de la LRT e inversión de cargas probatorias (sin "Pellicori"), *Revista Derecho Laboral*, Ed, Rubinzal Culzoni, II, 2021.

[3]

As primeiras considerações sobre a definição da Convenção aparecem em uma seção do meu trabalho, *El Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso Laboral*, *Revista Derecho Laboral Actualidad*, Tomo: 2019, 2, p. 17; e se ampliaram em *La poderosa y compleja definición de violencia y acoso laboral en el Convenio 190*, na Revista Jurídica del Trabajo, n. 6, Montevideo, set./dez. 2021, p, 104.

[4]

Molina Navarrete, Cristóbal, Impacto en España del Convenio 190 OIT para la tutela efectiva frente a la violencia en el trabajo: obligados cambios legales y culturales In: Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima, (Dir.). AAVV, *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Adenda 2030)*. Madrid: Dykinson, 2021, p. 91. Ver, seção 2,2: *De la cuestión definitoria a la cuestión tipológica: ni la intención ni el resultado son elementos del tipo jurídico acoso moral laboral*.

[5]

Ribeiro Costa, Ana Cristina, em *El contenido del Convenio 190 de la organización internacional del trabajo: definiciones y ámbito de aplicación -¿"vino nuevo en odres viejos" ?*, In: Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima, (Dir.). AAVV, *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Madrid: Dykinson, 2021. p. 29, indica: "O conceito não inclui o objetivo ou efeito de atentar contra a dignidade da vítima ou outros direitos fundamentais da vítima, nem se requer motivos discriminatórios. A noção, portanto, gira em função do dano ou possível dano, mas não o confunde nem o faz coincidir com uma violação dos direitos fundamentais". Pode ser mais clara a versão original, em inglês – "*that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm*" – e, nem tanto, em francês – "*qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique*". Na versão em espanhol, não há a vírgula antes da conjunção "ou", o que faz parecer que somente ao segundo segmento haverá uma alternativa (que causem ou sejam suscetíveis de causar), e se pode discutir se as três alternativas o são ou não (ter como objetivo, causar, ser suscetíveis de causar). Mas o certo é que, na versão inglesa, as três são alternativas: basta que haja a intenção de causar dano, ou cause dano, ou seja suscetível de causar dano.

[6]

Correa Carrasco, Manuel, em *El elemento teleológico (intencionalidad lesiva) en el concepto de violencia y acoso laboral contenido en el Convenio 190 OIT*. In: Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima, (Dir.). AAVV, *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Madrid: Dykinson, 2021 p. 17, desenvolve duas posturas possíveis frente à definição: a) A objetiva. A criação de um ambiente humilhante e ofensivo para a pessoa assediada é causada por atos imputáveis ao assediador. Por outro lado, b) Os atos violentos ou assediadores devem responder a uma finalidade tendente a causar prejuízos. Afirma que a definição integra os dois conceitos

e a possibilidade de que a vítima tenha danos em seu patrimônio, em sua saúde psicofísica, ou em sua empregabilidade “não impede que se considere que toda a conduta assediadora supõe, em si, uma lesão em sua integridade moral”. “Em outras palavras – diz –, a diferença entre aqueles danos que podem ou não estar presentes nos processos de assédio, o dano moral é consubstancial à conduta assediadora”. Ele conclui atribuindo a interpretação restritiva ou diferenciadora, indicando que não deve se fazer uma transferência da constrição dogmática da responsabilidade objetiva a todos os casos de violência ou assédio. Indica: 1) No caso de assédio moral, a conduta assediadora não é, essencialmente, uma conduta discriminatória; 2) O elemento teleológico (intenção ou propósito de causar um prejuízo) é inerente à conduta assediadora, já que confere unidade de sentido ao conjunto de atos (de diversa índole e temporalmente dispersos) nos quais aquela se expressa que, de outro modo, poderiam ser irrelevantes ou anódinas; 3) O elemento intencional é determinante para diferenciar o assédio de outros fenômenos, aparentemente semelhantes e vinculados a práticas que supõem um exercício abusivo ou desviado das faculdades diretivas; 4) Trata-se de um elemento decisivo para diferenciar os distintos tipos de assédio. Ou seja, se se abstrai o propósito ou a finalidade pretendida pelo assediador (deduzidos de seus atos e que definem a conduta assediadora) e somente se atribui relevância aos efeitos sobre o mundo do trabalho e a vítima, seria difícil determinar perante que tipo de assédio nos deparamos em cada caso (moral, sexual ou discriminatório); 5) Diferentemente da violência física, que pode ser fruto de um surto ou conduta reativa, estamos perante fenômenos que se caracterizam geralmente por constituir ou desencadear um processo, o que leva implícita uma certa premeditação.

[7]

Pons Carmena, María, *Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190*, em *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, v. 1, n. 2, 2020, p. 38, referenciada por Ana Cristina Ribeiro Costa, *In: Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima, (Dir.). AAVV, Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Madrid: Dykinson, 2021, p. 29, esclarecendo que, a pesar de concordar com Correa Carrasco sobre o elemento da vontade, “a autora reconhece, no entanto, que o elemento objetivo prevalece e que a Convenção se centra, especialmente, na produção de um dano”.

[8]

Ver art. 1º. e 2º. da *Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar toda a Forma de Violência contra a Mulher*. O art. 5º. da Lei 26.485 define os tipos de violência contra a mulher de caráter físico, sexual, psicológico, econômico, patrimonial e simbólico. O art. 6º. define a violência no âmbito do trabalho. A violência “econômica e patrimonial” é tratada assim: “A que visa ocasionar prejuízo aos recursos econômicos ou patrimoniais da mulher, através de: a) A perturbação da posse, detenção ou propriedade de seus bens; b) A perda, subtração, destruição, retenção ou distração indevida de objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos patrimoniais; c) A limitação dos recursos econômicos destinados a satisfazer suas necessidades ou privação dos meios indispensáveis para viver uma vida digna; d) A limitação ou controle de sua renda, assim como o recebimento de um salário inferior por igual tarefa, dentro de um mesmo lugar de trabalho”.

[9]

Art. 13. “A referência aos grupos vulneráveis e aos grupos em situação de vulnerabilidade, no artigo 6º. da Convenção deveria ser interpretado em conformidade com as normas internacionais do trabalho e

os instrumentos internacionais sobre direitos humanos aplicáveis”.

[10]

Art. 4. “Os Estados que se comprometem a prevenir, eliminar, proibir e punir, de acordo com as suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção, todos os atos e manifestações de discriminação e intolerância, incluindo. (...) iv. A violência motivada por qualquer um dos critérios enunciados no artigo 1.1”.

[11]

Art. 4. A presente Recomendação se aplica a todos os trabalhadores e todas as unidades econômicas da economia informal, incluindo as empresas, os empresários e os espaços e, em particular, a: a) Àqueles que possuem e exploram unidades econômicas da economia informal, como: i) Os trabalhadores autônomos; b) Os empregadores; e iii) Os membros de cooperativas e de unidades da economia social e solidária; b) Os trabalhadores familiares auxiliares que, autonomamente, trabalham em unidades econômicas da economia formal ou informal; c) os trabalhadores assalariados com empregos informais que trabalham em empresas formais ou em unidades econômicas da economia informal, ou para elas, incluindo, entre outros, os que estão em situação de subcontratação, ou que trabalham em cadeias de fornecimento, ou como trabalhadores domésticos remunerados; e d) Os trabalhadores cujas relações de trabalho não são reconhecidas ou regulamentadas”.

[12]

“a) No local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados, quando são um local de trabalho; b) Nos lugares onde o trabalhador é remunerado, descansa ou faz refeições, ou usa as instalações sanitárias, de higiene e vestuário; c) Durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais ou de formação, relacionadas com o trabalho; d) Através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação; e) No alojamento fornecido pelo empregador; e f) Durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho”.

Publicado em RC D 66/2022

JUSTIÇA DE DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS E OS VENTOS DO SUL*

César Arese

Analisa-se o contexto substancial e normativo, as razões e as características da incorporação de um processo trabalhista especial sobre direitos humanos, conforme institucionalizado pelo novo julgamento sumaríssimo do Código de Processo do Trabalho da Província do Rio Negro, Argentina, para os casos de violência e assédio.

Sumário:

I. Os caminhos que se encontram. II. Duas amostras. III. O ar renovador do Sul. III.A. Novos princípios, novas competências. III.B. Um procedimento especial para violência e assédio. III.C Uma sentença especial. IV. Um modelo distinto de contraditório. V. Mutações e conclusões.

Justiça de direitos humanos trabalhistas e os ventos do Sul [1]

I. Os caminhos que se encontram

Seria possível concluir, ainda no início deste artigo, que o Direito do Trabalho é um direito humano porque possui como *logos* a proteção da pessoa humana e, conseqüentemente, qualquer controvérsia administrativa ou judicial implica fazer Justiça aos direitos humanos trabalhistas [2]. No entanto, é possível que se deva transitar, não precisamente pelo “Jardim de caminhos que se bifurcam” (Jorge Luis Borges), mas por um “Campo de caminhos que se encontram”. É que, ao menos nas

* Artigo traduzido do espanhol para o português por Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio César Villatore

César Arese

Doutor em Direito e Ciências Sociais e pós-doutorado. Professor de Direito do Trabalho na Universidade Nacional de Córdoba e Siglo XXI, Argentina. Especialista e conferencista em Direitos Humanos do Trabalho. Colaborador externo da Organização Internacional do Trabalho e conferencista no Centro Internacional de Treinamento da Organização Internacional do Trabalho, Turim, Itália.

últimas décadas, mas aceleradamente nos últimos tempos, os sistemas processuais vêm reconhecendo que as questões de direitos humanos que são resolvidas em litígios trabalhistas requerem acompanhamentos e aparatos processuais especiais.

Os embates e os caminhos são muitos, destaca-se, entretanto, aqueles que se abriram nos últimos anos. É certo que, ao incorporar trinta direitos humanos, dentre os quais aqueles de caráter especificamente social e trabalhista, em seus artigos 22, 23 e 24, a *Declaração Universal de Direitos Humanos* já preconizava que “Toda pessoa tem direito a um recurso efetivo perante os tribunais nacionais competentes, que o cobre contra atos que violam seus direitos fundamentais reconhecidos pela constituição ou pela lei” (art. 8º). De tal forma que existem recursos efetivos, como os amparos¹, habeas corpus e outros meios rápidos de resolução de conflitos.

No entanto, vários instrumentos de direitos humanos que se dirigem também ao âmbito trabalhista tiveram que insistir no tema, com o marco da *Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais, da Organização Internacional do Trabalho*, emendada em 2022 [3]. A Recomendação 111, de 1958, sobre a discriminação (emprego e profissão), que inclui disposições especiais de natureza processual muito distintas daquelas que se aplicam até os dias de hoje administrativamente e em tribunais. O mesmo faz o Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR), no *Estudo Geral sobre Igualdade no Emprego e Profissão* (1988), em matéria processual. Nessa mesma direção, mais recentemente, o art. 6º. da Convenção 190, sobre violência e assédio no mundo do trabalho, reconheceu o tratamento igualitário e livre de violência aos grupos vulneráveis ou em situação de vulnerabilidade, segundo as normas internacionais do trabalho e os instrumentos internacionais sobre direitos humanos (art. 13 da Recomendação 206) e um sistema e diretrizes processuais muito precisas do controle de aplicação e meios de recurso e reparação (art. 10 da Convenção e art. 14 da Recomendação).

A lista poderia continuar, mas a questão de gênero acelerou o processo. A *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher* (CEDAW), das Nações Unidas, prevê a proteção jurídica (art. 2º, c), contempla a discriminação no trabalho (art. 11), e desenvolve sistemas e diretrizes especiais sobre a matéria [4]; a *Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher*, “Convenção de Belém do Pará”, contém disposições sobre o direito a recursos fáceis e rápidos perante os tribunais competentes, que a ampare contra

1 Nota do editor: no Diccionario del Español Actual, de Manuel Seco, Olimpia Andres e Gabino Ramos (Madrid: Aguilar, 1999, p. 289-290), trata-se de uma proteção, por um tribunal superior, dos direitos assegurados por uma constituição, quando esses não são respeitados por outros tribunais ou autoridades. No caso brasileiro, pode ser uma Reclamação Constitucional.

atos que violem seus direitos, com diretrizes muito precisas [5]; a Lei 26.485, sobre a proteção integral para prevenir, punir e erradicar a violência contra as mulheres, nos espaços em que estabelecem suas relações interpessoais, e o Decreto Regulamentar 1011/2010 incorporam regras processuais judiciais muito precisas e, sem esgotar o tema, as *Regras de Brasília Sobre Acesso à Justiça por Pessoas em Condição de Vulnerabilidade*, pela Conferência Judicial Ibero-americana, em 2018, trazem um conjunto de recomendações relativas ao acesso e tratamento processual de um contingente que, naturalmente, contempla as pessoas trabalhadoras. Não apenas pela sua vulnerabilidade essencialmente advinda da condição de subordinação e das relações desiguais de poder, como também pelas situações habituais de deficiência estrutural, interseccionalidade ou, ainda, hipervulnerabilidade [6].

Esse direito positivo, certamente dinâmico, crescente, e sobre o qual se faz alguns comentários, vem aparecendo nos sistemas processuais, particularmente no que toca o tratamento e em matérias como a restrição ou a não aplicação do recurso da conciliação/mediação e a apreciação da prova, desde modelos distintos de encargos, até sua direta inversão [7].

II. Duas amostras

É certo que as normas processuais trabalhistas administrativas e judiciais admitiram, há muito tempo, meios de acesso diferenciados para os casos de violação da liberdade sindical (art. 47 e 52 da Lei 23.551, Lei de Associações Sindicais). Não se costuma fazer a mesma diferenciação para matérias gerais de violação dos direitos humanos trabalhistas que, em todo caso, são deixados para recursos gerais de amparo.

No entanto, o Código do Trabalho chileno abriu um desses caminhos. Ao reconhecer os direitos fundamentais relativos ao tratamento digno e igualitário, sem violência e assédios, limitando os poderes do empregador dentro da empresa (art. 2º a 5º), estabeleceu-se o Procedimento de Tutela Laboral, com relação à violação dos direitos fundamentais reconhecidos na sua Constituição Política da República [8] (art. 485).

No contexto nacional, há medidas parciais e paliativas destinadas a adaptar antigos conceitos processuais à vigência dos direitos humanos, operabilidade e resolução adequadas no plano judicial. Um exemplo é um acordo da Justiça de Córdoba, Argentina, de 2021, que estabeleceu a “Classificação de casos para fins de atribuição de prioridade para o agendamento de audiências para o julgamento de casos nas

câmaras de trabalho de Córdoba e nas câmaras de trabalho do interior”. Diferenciam-se os “casos nos quais a parte autora seja representada por uma pessoa, ou pessoas, em situação de vulnerabilidade”, para as quais se aplicam os protocolos relativos ao acesso à Justiça por crianças, adolescentes, idosos e pessoas com deficiência. Recorre-se às Regras de Brasília [9]. Essas medidas relativamente simples (e óbvias) permitiram responder a casos graves de vulneráveis e hipervulneráveis que, e outras épocas, tinham o mesmo destino da tradicional demora mediterrânea e não vitimizavam esses autores, mas os condenavam diretamente ao esquecimento de seus julgamentos.

III. O ar renovador do Sul

III.A. Novos princípios, novas competências

A maior novidade veio do Sul, com a Lei 5.631 (Boletim Oficial de 27 de março de 2023), de Procedimento Trabalhista, da Província de Rio Negro, na patagônia da Argentina. Em primeiro lugar, porque aos princípios processuais clássicos se incorporaram aqueles de “Efetiva tutela judicial dos direitos do trabalhador”; “Reequilíbrio processual: impõe a exigência de um juiz que atue para colocar as partes em situação de igualdade processual”; e “Indenização; de modo que não se produza nenhuma represália para o trabalhador ou testemunhas, como consequência da demanda judicial”.

Em segundo lugar, porque se amplia a competência aos “conflitos relativos às relações de trabalho dos dependentes de entes públicos” (art. 7º), suprimindo a exigência de que “por ato expresso, estejam incluídos na Lei de Contrato de Trabalho, ou no regime das convenções coletivas de trabalho”, da lei anterior.

Com tais diretrizes, cabe ao magistrado cumprir um papel de proteção processual, não neutro e progressivo/progressista, e, ao mesmo tempo, inicia-se a correção da exclusão dos dependentes públicos do acesso à tutela judicial efetiva, o que significa uma peregrinação por processos dispositivos e escritos da jurisdição contencioso-administrativa [10].

Há muito tempo, sustenta-se que os funcionários públicos são portadores de direitos humanos trabalhistas, assim como os do setor privado, e suas disputas devem ser resolvidas na jurisdição especial dos trabalhadores.

III.B. Um procedimento especial para violência e assédio

O mais interessante é a institucionalização do “Procedimento sumaríssimo em casos de violência ou assédio no mundo do trabalho” (art. 72 a 84), reservado para uma ampla gama de disputas de direitos humanos: “As pessoas dependentes que, dentro de seu ambiente de trabalho, sejam vítimas de violência, assédio ou qualquer comportamento que vise, direta ou indiretamente, causar-lhe dano físico, psicológico ou moral, seja como ameaça ou ação consumada por qualquer meio, e que provenha de níveis hierárquicos superiores, do mesmo escalão, ou inferiores, podem ingressar com ação judicial pelo procedimento determinado neste Capítulo” (art. 72). Nesse caso, incorporam-se os princípios da “celeridade, reserva, confidencialidade, autonomia, gratuidade e de não revitimização”.

Essencialmente, esses princípios e a competência se ajustam, com algumas nuances, à definição do art. 1º da Convenção 190, ainda que sem atribuir à violência de gênero destaque ou especificidade, por mais que se incorpore ao conceito de violência e assédio, sem diferenciação [11]. Essa fraqueza é corrigida no art. 74, quando se indica, um tanto contraditoriamente, que “A apresentação ou denúncia de violência ou assédio no trabalho, motivados por gênero, formula-se por meio digital, eletrônico, telefônico, ou por qualquer outro meio”, e são listados os requisitos.

A partir da amplitude do art. 72 da lei, pode-se considerar, igualmente, casos de discriminação como violência ou assédio, de acordo com a denúncia. As duas figuras se sobrepõem em situações nas quais os direitos relacionados à igualdade e à dignidade das pessoas são violados, conforme o art. 1º da *Declaração Universal de Direitos Humanos*, as disposições presentes em tratados de direitos humanos dos sistemas das Nações Unidas e Interamericano, as declarações e convenções sobre discriminação 100 e 111, e a Convenção 190 da OIT, referentes à discriminação [12].

O procedimento especial prevê medidas antecipadas e urgentes e o agendamento de uma audiência urgente em até 48 horas, com a presença do juiz, que poderá “ordenar, ampliar, ratificar, substituir ou dar fim a essas medidas” urgentes e receber a apresentação de provas das partes (art. 76). Não se estabelece a possibilidade de conciliação, mas se indica que “o juiz poderá, se considerar apropriado e com a anuência expressa do reclamante, usar ferramentas de comunicação e autocomposição para a resolução do conflito”. Além disso, os objetivos do procedimento são: “Propiciar um ambiente de trabalho livre de discriminação, hostilidade e violência, nos termos do artigo 72, promovendo a equidade e o respeito como eixos orientadores das

relações de trabalho” e “cessar imediatamente a situação de violência ou assédio, reestabelecendo as condições alteradas”.

III. C. Uma sentença especial

A sentença com o escopo de “coisa julgada formal” deve ser emitida no prazo de 10 dias, homologando os acordos das partes, dispondo das medidas protetivas ou provisórias dispostas, considerando que a vítima goza do direito de preservar o espaço, as tarefas e o horário habitual de trabalho, ou solicitar uma realocação, conservando as mesmas condições de trabalho e remuneração; ordenando a realização de cursos de sensibilização sobre o tema; e determinando as responsabilidades correspondentes, se houver”.

Esse último chama a atenção porque não indica os limites para o alcance da decisão. Interpreta-se que a atribuição de responsabilidades pode incluir medidas para assegurá-la, dissuadi-la, exemplificá-la ou ressarcí-la.

Em suma, há uma matriz processual de brevidade, concentração, participação ativa e empoderada do tribunal, mesmo *extra petita*, visando a prevenção, remediação e compensação, para além da simples reparação, sem excluí-la, porque está embutida no conceito de uma sentença responsabilizante. Sendo, inclusive, aplicável na estrutura do mesmo procedimento sumaríssimo (art. 83).

O importante, e que se ressalta, é o propósito de dar uma resposta jurisdicional de acordo com o direito fundamental, com o direito humano que se está sendo violando e garantindo, sem a revitimização com longos passos e prazos processuais que implicam, desde o início, que quem é sujeito passivo da violência e assédio perca o mesmo processo por um efeito iatrogênico.

IV. Um modelo distinto de contraditório

Em um exemplo de Rio Negro, nota-se a marca da Convenção 190, da OIT. Deve-se recordar que a Convenção prevê, no artigo 10, b iv, a obrigação de adotar “medidas de proteção aos querelantes, às vítimas, às testemunhas e aos informantes, frente à vitimização e às represálias”, disposição reiterada no art. 7, g, da Recomendação 206 da Convenção, e prevista na normativa de proteção em matéria de discriminação e violência de gênero de Belém do Pará.

Da mesma forma, não se contempla a conciliação/transação/liberação, o que significa que a nova lei processual de Ríó Negro a impossibilitaria, conforme sustentam os pareceres dos órgãos de controle de Belém do Pará, CEDAW e a Lei 26.485. Direciona-se à instrumentalização de medidas de prevenção, cautelares, como afastamento do local de trabalho, medidas de restrição, a reinstalação, remediação ou não repetição, publicidade do reconhecimento, reparação, indenização e despesas (art. 10 da Convenção e 14 e 15 da Recomendação sobre violência e assédio).

Por outro lado, em matéria de Direitos Humanos em geral, incluído os Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (DESCA), as medidas de reparação compreendem uma série de atos processuais, ordenados pela Corte Interamericana de Direitos Humanos. Elas vão além, pois as decisões judiciais não se limitam à questão financeira e, inclusive, não seguem estritamente o contraditório clássico (demanda/contestação como marco da *litis*), mas obrigam o tribunal a proteger totalmente os direitos fundamentais.

O procedimento trabalhista de Ríó Negro se abre à relativização do contraditório tradicional que marca a atividade probatória e decisória do tribunal para desenvolver, ainda que timidamente, nesse caso, medidas de restituição, reabilitação, compensação, satisfação, não repetição e investigação, que a Justiça de direitos humanos vem desenvolvendo há muito tempo, em especial no âmbito da Corte Interamericana de Direitos Humanos [13]. Essas medidas podem ser ordenadas mesmo que não exista um pedido expresso por parte da vítima.

V. Mutações e conclusões

A. O Direito do Trabalho integra a disciplina de direitos humanos, assim que tem como objeto jurídico de proteção o homem e a mulher que trabalham, enfim, a pessoa humana que se encontra em condição de subordinação no trabalho.

B. A primeira ponderação do acesso à tutela jurídica efetiva, em matéria de direitos humanos e institucionalização de processos trabalhistas especiais, deve atender ao homem que trabalha, ao ser humano que ocupa um lugar de hipossuficiência e vulnerabilidades nas relações jurídicas reais e também processuais. Um novo modelo de processo de trabalho deve se fixar na condição de vulnerabilidade essencial, especial e interseccional, que se faz evidente em muitos litígios trabalhistas. Ou seja, o elemento subjetivo ativo da ação trabalhista.

C. O outro ponto é a matéria. Quem escreve essas linhas sustenta que toda instituição de Direito do Trabalho contém substância de Direitos Humanos, por mais básicos ou simples que se apresentem. Para colocar essa ideia para caminhar processualmente, as matérias mais evidentes para um processo especial de Direitos Humanos Trabalhistas são as que envolvem a dignidade e a igualdade da pessoa que trabalha, como a discriminação, a violência e o assédio no mundo do trabalho, especialmente no que se refere ao gênero. Essas questões não podem ser tratadas em processos ordinários.

D. Como o Tribunal do Trabalho de Rio Negro faz, a partir de agora, é necessário um processo para vulneráveis e matérias específicas de direitos humanos, de natureza especial, rápida, concentrada, oficiosa e que faculte ao juiz a adoção de medidas urgentes e de prevenção, remediação, compensação e reparação.

E. A solução de uma controvérsia sobre direitos humanos trabalhistas, na Justiça do Trabalho, exige outro modelo de análise do contraditório, sobre a base dos direitos fundamentais. O contraditório se subordina a uma justiça protetora, reparadora, transformadora e com perspectiva de gênero. Em matéria de direitos humanos trabalhistas, um conflito individual significa a alteração de um direito da humanidade e, conseqüentemente, toda resolução tem um alcance que supera o contraditório clássico, individual, bilateral, interpartes, e obriga ao tribunal uma decisão que indique, não somente a reparação, mas a prevenção, a não repetição, a docência e a proteção do direito fundamental, para exemplo a toda a comunidade. Quando se viola um direito humano trabalhista, agride-se toda a humanidade.

[1] O presente ensaio retoma ideias expostas nas palestras *Novas configurações do direito humano de acesso à tutela judicial efetiva*, no IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, da Federação Argentina de Colégios de Advogados (FACA), em La Plata, entre 20 e 21 de outubro de 2020; *O papel do Estado na mitigação dos impactos negativos das novas tecnologias nas pessoas vulneráveis*, no XII Congresso Regional Americano de Direito do Trabalho, da Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e Assistência Social, em 16 de setembro de 2022, em San Pablo; e *Acesso à tutela judicial efetiva e novos papéis do juiz do trabalho na sentença*, no VII Congresso Internacional da Associação Ibero-americana de Direito do Trabalho e da Assistência Social e I Congresso Sul-americano de Direito do Trabalho, Processo Trabalhista e Assistência Social, da Associação de Advogados Trabalhistas do Paraguai e Associação Ibero-americana de direito do trabalho e assistência social, em Asunción, entre 1 e 12 de agosto de 2022.

[2] Sobre o conceito de Direitos Humanos Trabalhistas, ver: Arese, César. Capítulo I - Teoría dos Direitos Humanos Trabalhistas. *In: Arese, César. Direitos Humanos Laborales*. 2 ed. Santa Fé: Ed. Rubinzal-Culzoni, 2002., p. 25.

[3] Fortalecimento das dez convenções e instrumentos relativos à liberdade de associação e à liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação da discriminação, em termos de emprego e profissão, e um ambiente de trabalho seguro e saudável.

[4] A Recomendação Geral 33, sobre o acesso das mulheres à Justiça, de 2015, do Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, estabeleceu seis componentes essenciais relacionados entre si – justiciabilidade, disponibilidade, acessibilidade, boa qualidade, prestação de conta dos sistemas de justiça e fornecimento de recursos às vítimas – que são necessários para assegurar o acesso à Justiça.

[5] Art. 4, g, e art. 7, f, estabelecem “procedimentos legais justos e eficazes” e “mecanismos judiciais e administrativos necessários para assegurar que a mulher objeto de violência tenha acesso efetivo ao ressarcimento, reparação de dano ou outros meios de compensação justos e eficazes” (art. 7, f-g).

[6] Regra 3: “Nesse contexto, considera-se em condição de vulnerabilidade àquelas pessoas que, por razão de sua idade, gênero, orientação sexual e identidade de gênero, estado físico ou mental, ou por circunstâncias sociais, econômicas, étnicas e/ou culturais, ou relacionadas com suas crenças e/ou práticas religiosas, ou a ausência delas, encontram dificuldades específicas para exercer plenamente, perante o sistema judiciário, os direitos reconhecidos pelo sistema legal”.

[7] Arese, César: Tres impactos procesales del convenio 190: crisis de la conciliación del artículo 15 de la LCT, reconfiguración de la LRT e inversión de cargas probatorias (sin “Pellicori”), *Revista de Derecho Laboral*, Ed. Rubinzal-Culzoni, 2021-2, p. 39/62.

[8] Sintetiza-se assim: “a) Direito à vida (artigo 19, número 1); b) Direito à integridade física e psíquica (artigo 19, número 1); c) Direito à intimidade e respeito à vida privada (artigo 19, número 4); d) Direito à honra (artigo 19, número 4); e) Direito à inviolabilidade de toda a forma de comunicação privada (artigo 19, número 5); f) Direito à liberdade de consciência, à manifestação das crenças e o livre exercício de todos os cultos (artigo 19, número 6); g) Liberdade de expressão, opinião e informação, sem censura prévia (artigo 19, número 12, inciso primeiro); h) Liberdade de trabalho e contratação (artigo 19, número 16, inciso primeiro e quarto); i) Direito a não discriminação (artigo 2º do Código do Trabalho). Ver: Ugarte Cataldo, José Luis. Los derechos fundamentales del trabajador: el nuevo procedimiento de tutela laboral, *Ensayos Jurídicos*, Universidad Alberto Hurtado, n. 2, 2006.

[9] Dagatti, Daniela Noemí Lisa, La vulnerabilidad en el proceso labor, *Revista 14 bis*, n. 63, AADTSS, Córdoba, 2023, p. 65.

Para saber mais sobre essa exclusão, ver a seção *Trabajadores del Estado y recortes de acceso a tutela judicial efectiva*. In: Arese, César. Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de Américadel Sur, *Documento de trabajo de la OIT 10*, OIT, Ginebra, 2020, p. 23. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_757104.pdf. Acesso em: 14 abr. 2023.

[10] Sobre o tema, ver: Arese, César, *Derechos Humanos Laborales*. Montevideo: Rubinzal, 2022, p. 315; e Arese, César. La poderosa y compleja definición de violencia y acoso laboral en el Convenio 190, *Revista Jurídica del Trabajo*, n. 6, Montevideo, 2021, p. 104.

[11] Para saber mais, ver: Arese, César, *Derechos Humanos Laborales*. Montevideo: Rubinzal, 2022, capítulos VII a XI, sobre discriminação, violência e assédio no mundo do trabalho, p. 109-245; e Arese, César. El convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso laboral un destello del futuro, *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, Ed. Rubinzal-Culzoni, 2019-1, p. 19.

[12] Corte Interamericana de Derechos Humanos Caderno de Jurisprudência da Corte Interamericana de Derechos Humanos 32: Medidas de reparación / Corte Interamericana de Derechos Humanos, San José da Costa Rica, Corte IDH, 2021. Ali, enumera-se: 1) a obrigação de reparar integralmente as violações de direitos humanos como

princípio geral; 2) medidas de restituição; 3) medidas de reabilitação; 4) medidas de compensação: dano emergente, perda de ganhos ou renda, danos imateriais, medidas de compensação nacional; 5) medidas de satisfação: publicação das sentenças, atos de reconhecimento de responsabilidade; construção de monumentos ou atos de preservação da memória; 6) medidas de garantias de não repetição: adequar legislação interna de controle de convencionalidade, capacitação, mecanismos institucionais de proteção e monitoramento, e transformação de situações de discriminação estrutural; 7) obrigação de investigar as violações de direitos humanos (investigação, determinação/apuração, julgamento e, de acordo com o caso, punição de todos os responsáveis).

PROTEÇÃO DE DADOS E USO DA TECNOLOGIA NO MONITORAMENTO DO TRABALHADOR: DA EXPERIÊNCIA PORTUGUESA ÀS PROJEÇÕES NO BRASIL

Célio Pereira Oliveira Neto

RESUMO: Baseando-se na comprovação de que o Direito Português se encontra mais estruturado diante de uma cultura da proteção de dados pessoais, inclusive no campo das relações laborais, parte-se dessa vivência, mediante análise, por meio da pesquisa bibliográfica da doutrina, legislação e jurisprudência lusitana, diretivas e recomendações da União Europeia, além de acórdãos que marcaram importantes posições no âmbito do Tribunal Europeu de Direitos Humanos, propondo-se uma reflexão, por vezes comparativa, no que tange ao uso das tecnologias, parte das vezes ambivalentes - pois representam ao mesmo tempo instrumento de trabalho e controle - que permitem a vigilância à distância, geolocalização e monitoramento do correio eletrônico e seus impactos nos direitos à privacidade e intimidade, destacadamente no que se refere à tutela dos dados pessoais do trabalhador, analisando o momento atual da doutrina e da jurisprudência, a fim de traçar projeções e apresentar caminhos quanto ao uso dessas tecnologias à luz da Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil no campo das relações de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Proteção de dados; vigilância à distância; geolocalização; monitoramento; correio eletrônico; proporcionalidade.

ABSTRACT: Based on the evidence that Portuguese law is more structured in the face of a culture of personal data protection, including in the field of labor relations, this experience is based on an analysis, through bibliographical research of Portuguese doctrine, legislation and jurisprudence, directives and recommendations of the Federal

Célio Pereira Oliveira Neto

Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (titular da cadeira 75). Pós-Doutorando pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto; Doutor e Mestre pela PUC/SP; Pesquisador GETRAB/USP, Professor convidado PUC/SP, PUC/PR, UCAM/RJ, EmatralX, ABDConst, Sócio-fundador Célio Neto Advogados. E-mail: celio@celioneto.com.br, <https://orcid.org/0000-0002-0844-5923>.

Union, in addition to judgments that marked important positions in the scope of the European Court of Human Rights, proposing a reflection, sometimes comparative, regarding the use of technologies, sometimes ambivalent – because they represent, at the same time, an instrument of work and control – which allow remote surveillance, geolocation and monitoring of electronic mail and their impacts on the rights to privacy and intimacy, especially with regard to the protection of the worker's personal data, analyzing the current moment of doctrine and jurisprudence, in order to draw projections and present paths regarding the use of these technologies in the light of the General Data Protection Law in Brazil in the field of labor relations.

KEY WORDS: Data protection; remote surveillance; geolocation; monitoring; e-mail; proportionality.

SUMÁRIO:

1. Introdução
 2. O paradigma português
 - 2.1. Vigilância à distância
 - 2.2. Geolocalização
 - 2.3. Monitoramento do correio eletrônico e outras redes
 - 2.4. Casos Barbulescū, López Ribalda e Mirković
 - a) Caso Barbulescū
 - b) Caso López Ribalda
 - c) Caso Antović e Mirković
 3. Projeções no cenário brasileiro
 - 3.1. Vigilância à distância
 - 3.2. Geolocalização
 - 3.3. Monitoramento do correio eletrônico e outras redes
 4. Conclusão
- Bibliografia
Legislação
Jurisprudência

1. Introdução

Há aproximadamente vinte anos, Maria Regina Redinha e Maria Raquel Guimarães, já apontavam a informação como motor do crescimento, e não mais o setor energético, alertando inclusive que a informação tendia a ser um bem apropriável.¹

A previsão se realizou em meio à sociedade da informação, onde de um lado, o dado aparece como direito e patrimônio; de outro a disponibilização de informações pessoais de forma inocente em sites de navegação e redes sociais, seja para “ganhar uma curtida”, exibindo-se no mundo dos heróis, seja em troca de mínimos descontos ou mesmo para ter acesso a produtos, serviços e informações.²

Ocorre que a coleta e combinação de dados de diferentes fontes representa elevado risco de desnude do indivíduo, ao ponto de influenciá-lo em suas decisões. Os episódios envolvendo a *Cambridge Analytica* na eleição americana e no *Brexit* bem mostraram a força do uso dos dados quando de modo dirigido, observadas as preferências individualizadas.

Nessa linha, imagine-se o risco desse desnude ao tratar do setor de saúde, onde já se tem notícias da internet das coisas de saúde (*IoHt – Internet of Healthcare Things*) combinando sensores ao ponto de permitir a emissão de alerta sobre os níveis de poluição para uma pessoa asmática.³

Nas relações de trabalho a situação não é diversa, na medida em que o uso da tecnologia se faz diuturnamente presente no curso do contrato de trabalho, possibilitando inclusive a combinação de dados com potencial para definição de perfis.

Ainda que não tenha por escopo a coleta de dados, tal acaba por ocorrer, do que são meros exemplos as câmeras de segurança instaladas nas organizações, as imagens gravadas em evento do empregador ainda que limitadas à divulgação interna, a geolocalização de veículos da empresa ou mesmo computadores utilizados pelos trabalhadores no desempenho das atividades.⁴

1 Maria Regina Gomes Redinha / Maria Raquel Guimarães, «O uso do correio electrónico no local de trabalho – algumas reflexões», in **Estudos em homenagem ao Professor Doutor Jorge Ribeiro de Faria**, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, pp. 647-671, in <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24325/2/49769.pdf>, p. 647 e 648.

2 Dom Total, A LGPD e o Direito como limite ao determinismo tecnológico, 2020, in <https://domtotal.com/noticia/1481541/2020/11/a-lgpd-e-o-direito-como-limite-ao-determinismo-tecnologico> (18.05.2023).

3 Carlos André Ferreira Dias, **A Privacidade na era da Internet das Coisas: Direitos de Personalidade e Proteção de Dados**. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, 2019, in <https://hdl.handle.net/10216/140094> (15.05.2023), p. 8 e p.28.

4 Duarte Abrunhosa e Sousa / Rui Coimbra Gonçalves, «Cessação do contrato de trabalho e

E quando se tratam de dados pessoais, por evidente, estes não só estão sujeitos à proteção, como também representam risco de avanço nos direitos da personalidade, amplificados pela ambivalência da tecnologia, na medida em que o equipamento de trabalho não só representa o meio de execução da atividade, como, ao mesmo tempo, pode ser o instrumento utilizado para o controle.

Nesse contexto, a vigilância à distância, o monitoramento de correio eletrônico e a geolocalização estão expressamente regradas no Código de Trabalho (CT), somando-se a existência de cultura inclusive jurisprudencial, tanto no Direito Português como no Tribunal Europeu de Direitos Humanos (TEDH), servindo de referência ao Brasil, onde essas questões são incipientes e não regulamentadas.

2. O paradigma português

De um lado, amparado no direito constitucional da livre iniciativa, previsto no art. 61.º, n. 1, o empregador possui o direito de verificar o cumprimento da atividade laboral, além de tomar ciência e acompanhar o que ocorre na sede da empresa, no âmbito do seu poder de gerenciamento da atividade, diante da relação de subordinação do trabalhador, forte do art. 11.º, CT e art. 80.º, alínea “c” da CRP.

Soma-se que o empregador detém a propriedade dos equipamentos de trabalho, custeando a atividade e tendo preocupação com a segurança da informação, sobretudo interesse em prevenir danos relativos à quebra de confidencialidade, preservação do *know-how*, prevenção de danos a terceiros, inclusive de modo a cumprir princípios da proteção de dados pessoais. De outro lado, o empregado possui o direito à reserva da intimidade, privacidade e proteção de dados pessoais, mantendo os seus direitos laborais inespecíficos, que, por sinal se atrelam diretamente à dignidade da pessoa humana.

Nesse cenário, todo e qualquer monitoramento só poderá ser levado a efeito se observar os princípios que regem a coleta de dados, sobretudo da finalidade legítima que funciona como princípio orientador dos demais⁵, na medida em que os dados devem ser adequados, pertinentes, não excessivos, completos e atualizados

conservação de dados pessoais dos trabalhadores», in **O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho - Estudos APODIT 6**, Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), Associação Portuguesa de Direito do Trabalho, Livraria AAFDL, Lisboa, 2020, p. 209.

5 Teresa Coelho Moreira, **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador, Coimbra, Livraria Almedina, 2010, p. 818.

em conformidade com a finalidade, só sendo conservados pelo tempo necessário para o cumprimento da finalidade. E claro, levados ao conhecimento do trabalhador, diante da transparência que se impõe, e a fim de que o empregado possa fazer uso do direito à autodeterminação informativa.

2.1. Vigilância à distância

A pandemia da Covid-19 acelerou sobremaneira o reconhecimento da sociedade quanto às facilidades e benefícios do teletrabalho. Nesse cenário, parte dos gestores reconheceram a autonomia de suas equipes e passaram a gerir resultados, porém, outra parte passou a preocupar-se com o monitoramento de seus subordinados⁶, fazendo inclusive uso de programas para tal fim.

Softwares diversos foram postos no mercado internacional com a finalidade de controlar entrega, produtividade, períodos de inatividade e sites navegados.

On line, o programa *Teramind* propõe o monitoramento de trabalhadores, inclusive abrindo opção para o modo furtivo, para ter certeza de que está monitorando o verdadeiro comportamento do empregado, anuncia o programa.⁷

Mediante uso da tecnologia, há ainda o *Peeking*, que consiste em sensores de cadeira que medem e registram o tempo em que o trabalhador permanece sentado no seu posto de trabalho.⁸

Fato a ser notado é que a mesma tecnologia utilizada para o exercício da atividade pode ser usada para o monitoramento do trabalhador, o que conduz à preocupação quanto à definição de perfis do trabalhador que fica desnudado, na medida em que o uso dos computadores e programas deixa rastros digitais, sendo possível verificar quem fez, quando e o que fez, colhendo-se interesses e preferências do trabalhador.⁹

Na lição de Maria Regina Gomes Redinha, “homens e mulheres, no tempo e local de trabalho, não abandonam a sua qualidade de cidadãos nem se despem dos

6 Célio Pereira Oliveira Neto. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação, 2ª ed., São Paulo, LTr, 2022, p. 295.

7 “perhaps most importantly, you’ll want the option to run the software in a stealth mode, so you can be sure you’re monitoring employee’s true behavior ... Further, it can be deployed both in silent and transparent mode.”Teramind, Detecção de ameaças internas e monitoramento de funcionários, 2023, in <https://www.teramind.co/> (31.05.2023).

8 Maria Regina Gomes Redinha, «Os direitos de personalidade no Código do Trabalho: actualidade e oportunidade da sua inclusão», in **A Reforma do Código do Trabalho**, Coimbra, Coimbra Editora, 2005, in <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18699/2/49726.pdf> (15.05.2023), p. 2.

9 Teresa Coelho Moreira, A privacidade dos trabalhadores..., op. cit., pp. 39-43.

atributos jurídicos da sua humanidade.”¹⁰

A análise dos sites de navegação combinada com o cruzamento de dados permite conhecer preferências sexuais, religião, preocupações relativas à saúde (dados sensíveis) aos quais se somam esporte de preferência e outros, isso porque tudo fica armazenado no computador, seja por meio de *browsers* que permitem verificar as conexões, páginas visitadas, tempo da visita e datas, seja por meio dos *cookies* que permitem guardar a informação da visita a um determinado site, ou mesmo mediante o uso de *firewalls* para proteger a rede que, nessa missão, acabam realizando registro das atividades.

O Código de Trabalho de Portugal¹¹, forte do art. 20.º veda o uso de meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, só considerando tal procedimento como lícito quanto tenha por finalidade resguardar a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

Maria Regina Gomes Redinha chama a atenção quanto à invisibilidade do controle, pois estabelece-se “um controlo difuso e ausente que não possibilita o acompanhamento pelo trabalhador da fiscalização que sobre si é exercida”, de maneira que “não sabe nem tem possibilidade de saber por quem, quando e como está a ser vigiado.”¹²

Talvez por isso que o código português preveja que o empregador deve informar sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância, com o que se dá cumprimento ao princípio da transparência, que implica na garantia do oferecimento de informações claras, precisas e facilmente acessíveis ao titular.

Nota-se, pois, o dever de informação imposto ao empregador no sentido de comunicar ao trabalhador o regime de exceção que decorre do resguardo da proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências ou justifiquem.

Nesse sentido, a jurisprudência lusitana, consoante acórdão do STJ, de lavra do Relator Sousa Grandão, de 27.05.2010:

10 Maria Regina Gomes Redinha, Os direitos de personalidade..., op. cit., p. 1.

11 Portugal, Código do Trabalho – CT Lei 7/2009, in <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> (15.05.2023).

12 Maria Regina Gomes Redinha, **Da protecção da personalidade no código do trabalho**, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 880.

De acordo com o disposto no art. 20.º, do Código do Trabalho, a utilização de meios de vigilância será sempre ilícita (ainda que com prévio aviso da sua instalação feita ao trabalhador), desde que tenha a finalidade de controlar o desempenho profissional ou dos trabalhadores, só sendo, pois, lícita a sua utilização quando a tal finalidade se não destine e, outrossim, se destine à proteção e segurança de pessoas e bens ou quando as exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem, caso em que se torna imprescindível o cumprimento pelo empregador do dever de informar o trabalhador...

Maria Regina Redinha aponta que nos termos do n. 2 do art. 20.º, a obrigatoriedade de informar ao trabalhador não é prévia ao monitoramento, podendo a comunicação ocorrer *a posteriori*, desde que enquadrada nas disposições de exceção autorizantes¹³ e, com base na boa-fé que rege as relações contratuais, informada no menor espaço de tempo.¹⁴

Outra decisão que também norteia os contornos da videovigilância no local de trabalho em Portugal, é o acórdão de 08.02.2006, STJ, de relatoria de Fernandes Cadilha, estabelecendo que há de existir um razoável risco de delitos a justificar a finalidade de proteção e segurança de pessoas e bens, exercida de modo geral e impessoal, não dirigido e, ainda assim sempre observado o princípio da proporcionalidade.

Acresça-se que o uso associado de som e vídeo possibilita uma intromissão ainda maior nos direitos à privacidade, intimidade e autodeterminação informativa do trabalhador, consoante Parecer 4/2004 do Grupo de Trabalho do art. 29 (GT29) sobre o Tratamento de Dados Pessoais por meio de Videovigilância, de 11 de fevereiro de 2004, orientando a minimização não só da coleta, como também do número de pessoas que tenham acesso aos dados, como corolário da proteção à privacidade e autodeterminação informativa – vedando ainda, de forma expressa, o controle quanto à qualidade e quantidade da atividade laboral.

Visando a autodeterminação informativa, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio do Repertório de recomendações práticas sobre proteção de dados pessoais dos trabalhadores, de 1997, estabeleceu, entre outros, a necessidade de prévio conhecimento por parte dos trabalhadores quando estes sofrem controles de medida e vigilância, assim como no que tange às razões que motivam o controle, horas em que o controle será levado a efeito, técnicas utilizadas para tanto e dados a serem

13 Maria Regina Gomes Redinha, Os direitos de personalidade..., op. cit., p. 9.

14 Maria Regina Gomes Redinha, Da protecção..., op. cit., p. 895.

coletados, sempre observada a menor invasão à privacidade.

Orienta ainda que a vigilância só pode ocorrer por motivo de segurança, saúde e proteção de bens, observada a vedação quanto ao controle oculto, salvo se previsto em legislação nacional ou se existentes fundadas suspeitas de atividades criminosas ou infrações graves.¹⁵

Tais orientações constam também do Parecer 2/2017 GT29, garantindo que os dados sejam tratados para finalidades legítimas, que sejam adequados, necessários e proporcionais, não excessivos para a finalidade, e o empregador seja transparente para com os empregados quanto à utilização e finalidade das tecnologias de monitoramento.

Ao sublinhar os riscos decorrentes do uso das novas tecnologias, o parecer aponta vez mais para o necessário equilíbrio entre o interesse legítimo dos empregadores, propondo avaliação da proporcionalidade das medidas adotadas nos diferentes cenários antes do início do tratamento, a fim de verificar se de fato este é necessário para atingir uma finalidade legítima, bem como as medidas a serem adotadas para mitigar as restrições do direito à vida privada e à confidencialidade das comunicações, tendo ainda em conta o princípio da minimização dos dados, conservando as informações pelo prazo mínimo e necessário, sendo em seguida excluídas.

A prova obtida por meio de controle oculto encontra óbice no art. 32.º, n. 8 da CRP, que expressamente prevê a nulidade, dentre outras, da prova obtida por abusiva intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações, constituindo violação à autodeterminação informativa.

De forma semelhante, em Itália, o *Statuto dei Lavoratori*¹⁶ é expresso em seu art. 4.º ao estabelecer a proibição do uso de instrumentos audiovisuais ou de outros aparelhos com a finalidade de controle à distância da atividade dos trabalhadores, só o permitindo por meio de negociação com os representantes sindicais, e ainda assim com a finalidade de atender às razões de organização da empresa devidamente justificadas.

15 André Franco de Oliveira Passos / Edésio Passos / Sandro Lunard Nicoladeli, Anexo VII – Repertório de recomendações práticas sobre a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, Conferência da OIT, 1997 in <https://vlex.com.br/vid/anexo-vii-repertorio-recomendacoes-718495325> (15.05.2023).

16 Italy, Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), Norme sulla tutela della libertà e dignità del lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento, in https://www.cgil.unimi.it/wp-content/uploads/2014/01/l_300_70.pdf (15.05.2023).

Pois bem, nas hipóteses de monitoramento à distância, faz-se mister o uso do princípio da proporcionalidade e seus subprincípios da adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito. Logo, a coleta tem que ter aptidão para cumprir a sua finalidade, inexistindo outro meio menos gravoso com a mesma eficácia, e gerando menos prejuízos do que vantagens, sempre preservado o núcleo essencial do direito preterido.

O próprio Considerando 4 do RGPD enuncia que o direito à proteção de dados deve ser apreciado em relação à sua função na sociedade, prevendo a sua ponderação com outros direitos fundamentais via princípio da proporcionalidade.

Nessa condição, a visualização de traços ou dados não necessários para a finalidade pretendida implica descumprimento ao princípio da minimização da coleta, representando excesso que torna o ato ilícito, ainda que a finalidade original fosse lícita, salvo se advier benefício ao trabalhador, consoante Recomendação 89 do Conselho da Europa (CE)¹⁷, que prevê a inexistência de incompatibilidade se a finalidade diversa da original gerar benefício ao trabalhador.

Teresa Coelho Moreira defende a inexistência de ilicitude quando da coleta da imagem para fins de segurança das pessoas e bens ou razões de organização da produção, de forma não intencional, ocorra alguma espécie de controle, sem relação com o motivo da coleta e indesejado – controle preterintencional, desde que tal não represente a aceitação do proveito do conteúdo captado, ou seja, ficando de todo vedado seu uso para prova de descumprimentos contratuais, salvo se os fatos forem particularmente gravosos, podendo constituir ilícitos penais.¹⁸

Durante a Covid-19, diante do isolamento social e da envergadura que ganhou o teletrabalho, objeto à época do Decreto-Lei n. 10-A/2020¹⁹, a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd) se posicionou quanto às questões relativas ao controle pelo empregador, tanto dos tempos de trabalho quanto da própria atividade prestada pelo empregado, com o escopo de “garantir a conformidade do tratamento de dados pessoais dos trabalhadores com o regime jurídico de proteção de dados e minimizar o impacto sobre a privacidade em regime de teletrabalho.”

Para a CNPD, “independentemente da propriedade dos instrumentos de

17 Agências dos direitos fundamentais da União Europeia / conselho da Europa, Manual da Legislação Europeia sobre Proteção de Dados, 2014, in https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_data_protection_Por.pdf (15.05.2023).

18 Teresa Coelho Moreira, A privacidade dos trabalhadores..., op. cit., pp. 507-509.

19 Portugal, Decreto-Lei 10-A/2020, de 13 de março, in <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/10-a-2020-130243053> (15.05.2023).

trabalho, o empregador mantém os poderes de direção e de controle da execução da prestação laboral”, contudo, considerando a inexistência de disposição legal que regule o controle à distância, aplica-se a regra geral.

Tomando, pois, por base a expressa previsão do art. 20.º do Código de Trabalho de Portugal (CT), a CNPD redigiu orientações sobre o controle à distância em regime de teletrabalho, enunciando que a “regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância, com a finalidade de controlar desempenho profissional do trabalhador, é plenamente aplicável à realidade do teletrabalho”, rejeitando soluções tecnológicas para o controle à distância do desempenho.

Prosseguiu inadmitindo impor ao trabalhador que mantenha a câmera de vídeo permanentemente ligada, vedando *a priori* a possibilidade de gravação de teleconferências entre o empregador (ou dirigentes) e os trabalhadores.

Concluiu o primeiro item, reafirmando a possibilidade de o empregador manter o poder de controlar a atividade do trabalhador, por meio da fixação de objetivos, criação de obrigações de reporte na periodicidade que julgar adequada, ou mesmo agendando reuniões em teleconferência.

Já no que se refere ao registro da jornada de trabalho, a CNPD admite que tal seja levada a efeito por meios tecnológicos, desde que nos mesmos moldes da marcação presencial, de tal arte que as ferramentas que registram os horários sejam desenhadas, desde a concepção e por padrão, de modo a observar o princípio da minimização na coleta de dados, ou seja, não obtendo mais dados do que o necessário à finalidade proposta.

E, caso o empregador não disponha de ferramentas que atendam a tanto, de forma excepcional, entende a CNPD, que:

“é legítimo ao empregador fixar a obrigação de envio de e-mail, SMS ou qualquer outro modo similar que lhe permita, para além de controlar a disponibilidade do trabalhador e dos tempos de trabalho, demonstrar que não foram ultrapassados os tempos máximos de trabalho permitidos por lei”.

Dispõe ainda que o controle da disponibilidade do trabalhador e do cumprimento dos horários de trabalho pode ser levado a efeito “por via de contacto telefónico ou eletrónico por parte do empregador.”

Retornando, a vigilância à distância em sentido *lato*, quando preenchidos os requisitos do art. 20.º do CT – ou seja, destinada à proteção e segurança de pessoas e

bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem –, ainda assim antes do RGPD haveria de se cumprir previamente com a regra prevista pelo art. 21.º do mesmo diploma legal, que consiste em obter autorização da CNPD, que só seria concedida se de fato a vigilância à distância fosse necessária, adequada e proporcional.

Portanto, vez mais presente a aplicação do princípio da proporcionalidade no caso concreto, que diante da minimização do tempo de manutenção dos dados conduz à limitação da conservação ao período necessário para o atingimento das finalidades a que se destinam, devendo ser posteriormente destruídos.

Mas aqui releva observar que o pedido de autorização dirigido à CNPD²⁰ não é mais necessário, tendo em vista a tácita e parcial revogação do art. 21.º do CT por antinomia com o RGPD, a partir do momento em que este entrou em vigor. Isso porque o sistema legal deixou de ser heterônimo, sendo uniformizadas as regras de proteção de dados da Comunidade Europeia, passando as autoridades locais a deterem competência de fiscalização²¹, mas não de normatização. Por sinal, a Lei 58/2019 dispõe no art. 3.º que a CNPD “é a autoridade de controlo nacional para efeitos do RGPD e da presente lei”.

Na mesma esteira, o controle que era prévio, com o RGPD pressupõe tratamento autônomo, sem a necessidade de autorização das autoridades legais. No entanto, o art. 21.º do CT mantém a redação pós-RGPD, não sofrendo alteração com a recente modificação legislativa, promovida pela Lei 13/2023, em vigor desde 01.05.2023. Percebe-se, pois, que o legislador português perdeu a oportunidade de alterar o texto do art. 21.º do CT, especialmente ns. 1, 2 e 4.

Outrossim, cumpre mencionar que nos termos do art. 192.º do Código Penal²², a captação, registro ou divulgação de imagens das pessoas, sem consentimento, e com a intenção de devassar a vida privada, designadamente a vida familiar ou sexual, constitui

20 Que deveria vir acompanhado do parecer da comissão de trabalhador, sendo que, se este não estivesse disponível no prazo de dez dias, o pedido de autorização poderia ser instruído mediante comprovação do pedido de parecer.

21 Nesse sentido, a própria CNPD aponta: “A CNPD controla e fiscaliza o cumprimento do RGPD, da Lei 58/2019, da Lei 59/2019 e da Lei 41/2004, bem como das demais disposições legais e regulamentares em matéria de proteção de dados pessoais, a fim de defender os direitos, liberdades e garantias das pessoas singulares no âmbito dos tratamentos dos seus dados pessoais. CNPD – Comissão Nacional de Proteção de Dados, O que somos e quem somos, 2023, in <https://www.cnpd.pt/cnpd/o-que-somos-e-quem-somos/> (15.05.2023).

22 Portugal, Código Penal – CP. Decreto-Lei 48/1995, in <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/1995-34437675> (15.05.2023)

crime previsto com pena de prisão de até 1 ano ou pena de multa de até 240 dias.

A Recomendação do Comitê de Ministros sobre o Tratamento de Dados Pessoais no contexto do emprego CM/REC (2015/5) é no sentido de que não sejam permitidos sistemas e tecnologias de informação que tenham por escopo principal monitorar a atividade e comportamento de empregados, e quando tal ocorrer indiretamente sempre ter em consideração os direitos fundamentais, reforçando a vedação de videovigilância em locais de uso pessoal dos colaboradores.

O Parecer 2/2017 do GT29 apresenta reflexão de que o empregador pode pensar existir uma justificação para implantar pacote de softwares com a capacidade de registrar digitação no teclado, movimento do mouse, capturas de ecrã, registrar as aplicações utilizadas e o tempo de uso, ou mesmo coletar imagens por câmeras web, no entanto, diz o parecer, que o tratamento seria desproporcional, possivelmente sem fundamento jurídico.²³

A Lei de Execução do Regulamento Geral de Proteção de Dados – Lei 58/2019 – disciplinando regras de aplicação ao RGPD em Portugal, em seu art. 28.º, n. 4 e n. 5, tutela a vedação do uso de imagens coletadas por meio de sistemas de vídeo ou outros meios de vigilância à distância, só os admitindo para uso no âmbito do processo penal, e condicionando a apuração de responsabilidade disciplinar (trabalhista) à utilização no âmbito do processo penal.

E ainda, forte do art. 19.º, estabeleceu a proibição da videovigilância em áreas destinadas aos trabalhadores, não só vestiários e instalações sanitárias, mas também locais reservados a práticas esportivas, refeitórios e ambientes destinados ao repouso e descanso, procurando, assim, garantir a privacidade do trabalhador também durante o lazer e descanso.

2.2. Geolocalização

A Recomendação do Comitê de Ministros sobre o Tratamento de Dados Pessoais no contexto do emprego CM/REC (2015/5) é no sentido de admitir o monitoramento por meio de equipamentos que revelem a localização dos seus empregados apenas para proteção da produção, segurança e bom funcionamento da organização, assim como saúde e segurança do trabalhador.

23 European Data Protection Board, Article 29 Data Protection Working Party. 17/EN WP 249. Opinion 2/2017 on data processing at work. Adopted on 8 June 2017, in <https://www.pdpjournals.com/docs/88772.pdf> (15.05.2023).

O art. 17.º da Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital²⁴ tutela a proteção contra a coleta e tratamento de informações relativas à localização a partir de qualquer equipamento, só tendo lugar mediante o consentimento ou autorização legal do titular.

Na mesma esteira, releva observar que o direito à reserva de intimidade da vida privada está na categoria dos direitos disponíveis, de sorte que o consentimento do lesado exclui eventual ilicitude, consoante art. 340.º, n. 1, do Código Civil de Portugal (CC)²⁵.

O enquadramento ou não do uso da geolocalização no conceito de vigilância à distância de que tratam os arts. 20.º e 21.º do CT ainda é tema em aberto. A favor do enquadramento, acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 22.04.2013, no sentido de que o GPS constitui equipamento eletrônico de vigilância e controle, e o seu tratamento implica limitação ou restrição à reserva da intimidade da vida privada, violando o art. 26.º, n. 1 da CRP, de modo que a prova daí obtida para efeitos disciplinares é nula.

No mesmo sentido acórdão de 5.12.2016 do Tribunal de Guimarães, que veda a coleta de dados pessoais e registros 24 horas por dia, 7 horas por semana, aplicando à espécie os arts. 20.º e 21.º do CT.

A matéria, no entanto, é controvertida, consoante se observa do acórdão do STJ, de 13.11.2013, que entende que o poder de direção do empregador autoriza o uso do GPS diante das necessidades de serviço, não podendo ser qualificado como meio de vigilância à distância e inexistindo ofensa aos direitos da personalidade do trabalhador, não permitindo a captação ou registro de imagem ou som.²⁶

Anteriormente à decisão supramencionada, por sinal, cabe destacar outro acórdão do STJ, de 22.05.2007, de relatoria de Pinto Hespanhol, também não qualificando GPS instalado em automóvel na dicção do art. 20.º do CT, haja vista que o sistema “não permite a captação das circunstâncias, duração e os resultados das visitas efetuadas aos seus clientes, nem identificar os respectivos intervenientes”.

Por sinal, na compreensão de que o uso do sistema de geolocalização não constitui meio de vigilância à distância, pode ser usado inclusive para efeito de justa causa

24 Portugal, Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital, Lei 27/2021, in <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2021-164870244> (15.05.2023).

25 Portugal, Código Civil – CC, Decreto-Lei 47344, in <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/1966-34509075> (15.05.2023).

26 STJ – Supremo Tribunal de Justiça, Acórdão do STJ de (Mário Belo Morgado) n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1, in <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e32eab3444364cb980257c2300331c47?OpenDocument> (15.05.2023).

para despedimento, tal como Acórdão proferido pelo Tribunal de Relação de Évora, de 26.10.2017, diante da adulteração pelo trabalhador do sistema de geolocalização para efeito de esconder as distâncias percorridas ao total de 97.357 quilômetros sem registro em atividades extralaborais, gerando, por consequência, elevados gastos adicionais para a empregadora.

Cumprir notar a existência de acórdãos que entenderam como lícito até mesmo o controle do desempenho profissional do trabalhador, validando o uso como meio de prova das imagens captadas em processo disciplinar, ao argumento de que a finalidade da coleta não foi exclusivamente a de controlar o desempenho profissional. Tratam-se dos Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto de 26 de junho de 2017, cujo relator foi o Des. Jerônimo Freitas, assim como de 5.3.2018 e 23.4.2018, ambos de relatoria do Des. Nelson Fernandes – e objeto da crítica de Teresa Coelho Moreira.

A autora sustenta que se o veículo é utilizado para fins laborais e extralaborais, caberá ao empregador o ônus de criar mecanismos que permitam a separação das atividades, de modo a não violar a privacidade e intimidade do trabalhador, mediante a previsão do art. 25.º do RGPD, adotando-se a proteção de dados desde a concepção e por padrão, por meio do uso de técnicas organizativas adequadas, como a pseudonimização, de modo a limitar o tratamento aos dados estritamente necessários, de acordo com a finalidade indicada na coleta, assim como observância ao prazo mínimo de conservação e ao direito à autodeterminação informativa²⁷ e vedado o uso para controle do desempenho profissional, haja vista que a geolocalização, no seu entender se enquadra no conceito de vigilância à distância de que trata o art. 20.º, n. 2 do Código do Trabalho, não representando medida necessária para a execução do contrato.²⁸

De toda sorte, é ponto comum a vedação do monitoramento da geolocalização quando o veículo está sendo utilizado para fins privados, devendo, pois, existir mecanismo que permita a desconexão ainda que temporária do dispositivo, tal como direciona o Parecer 2/2017 GT29, fazendo referência inclusive à proibição quanto a áreas sensíveis como locais religiosos, espaços sanitários e de convívio, ou mesmo consultas médicas, tomando-se ainda cautela quanto ao tempo de amostragem, evitando-se o monitoramento contínuo.²⁹

27 Em observância também ao Considerando 78 do RGPD.

28 Teresa Coelho Moreira, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Livraria Almedina, Coimbra, 2022, p. 246-247 e 251.

29 European Data Protection Board, *Article 29 Data Protection...*, op. cit.

A mesma linha de raciocínio vale para dispositivos de identificação por radiofrequência, tais como *microchips*, cada vez mais utilizados ante o barateamento da tecnologia utilizada, especialmente quando do descanso e fora dos tempos de trabalho, dando-se conhecimento ao trabalhador dos dados coletados e a finalidade da coleta em observância ao princípio da transparência e em cumprimento do direito à autodeterminação informativa, assim como minimizando-se a quantidade de dados e o tempo de conservação destes ao estritamente necessário. Há situações, contudo, que justificam plenamente o uso de dispositivos dessa natureza, por razões objetivas, lícitas, tal como no caso de mineiros cujos *microchips* são inseridos nas roupas de trabalho³⁰.

Mas jamais no próprio corpo, tal como adotado com ênfase durante a pandemia da Covid-19 em empresas no estado de Michigan, nos Estados Unidos da América. Com efeito, os *microchips*, aproximadamente do tamanho de um grão de arroz, eram implantados nas mãos dos empregados a fim de cumprir as funções de crachás de identificação, cartões de ponto, nomes de usuário e senhas para liberação de segurança e até cartões de crédito. Com isso, os empregados podiam abrir as portas, entrar e sair do trabalho, fazer *login* e *logout*, ou pagar pela comida na lanchonete sem usar as mãos.

Claro que durante a crise sanitária, a medida tinha o seu valor, a questão, no entanto, tem de ser avaliada à luz do princípio da proporcionalidade, e nessa esteira, quer parecer que o legislador no Estado de Michigan entendeu pela existência de possível violação em demasia aos direitos à intimidade, privacidade e proteção de dados, tanto que a Câmara dos Deputados de Michigan aprovou o Projeto de Lei 5672, denominado *Microchip Protection Act* com vistas a proteger a privacidade dos trabalhadores de qualquer “tipo de vigilância do empregador ou da empresa” e impedir a obrigatoriedade de implantação de *microchips*.³¹

Na mesma linha de raciocínio, quer parecer abusivo aos direitos personalíssimos, o monitoramento contínuo por toda a empresa, obtendo a localização do trabalhador durante o período inteiro de trabalho, tal como a pulseira patenteada pela *Amazon* – ainda não disponível no mercado –, que identifica a localização dos empregados, monitorando os trabalhadores, inclusive vibrando se a movimentação indicar lado incompatível com as atividades laborais exercidas.³²

Quer parecer lícito, no entanto, o uso da geolocalização para efeito de gestão da

30 Teresa Coelho Moreira, *Direito do Trabalho...*, op. cit., pp. 249 e 261.

31 Michigan, *Microchip Protection Act* passes Michigan House, Data Guidance, 30.06.2020, in <https://www.dataguidance.com/news/michigan-microchip-protection-act-passes-michigan-house> (02.05.2023).

32 Giovanna Sutto, «Amazon registra patente que rastreia funcionários durante horário de trabalho», *InfoMoney*, 05.08.2018, in <https://www.infomoney.com.br/carreira/amazon-registra-patente-que-rastreia-funcionarios-durante-horario-de-trabalho/> (15.05.2023).

frota e assistência técnica, em hipóteses como tratamento de dados para distribuição de bens, transporte de valores, transporte de mercadorias, segurança privada, assim como a proteção de bens e segurança pessoal diante do transporte de materiais perigosos,³³ informando-se ao trabalhador na forma do Parecer 2/2017 GT29 quanto à instalação do dispositivo, movimentos registrados, inclusive possível modo de condução e forma da coleta.

Por sinal, o Parecer 13/2011 GT29 *sobre serviços de geolocalização em dispositivos móveis inteligentes* orienta que tais dispositivos não são de localização do pessoal, tendo por função determinar ou monitorar a localização dos veículos, não devendo ser considerados para localizar ou monitorar o comportamento dos condutores ou outros empregados.³⁴

Portanto, em Portugal, linhas gerais, a geolocalização pode ser usada para fins legítimos, buscar a melhor eficiência e qualidade do serviço, otimização de recursos, assim como proteção de bens e pessoas, e jamais para efeito de obter mera localização injustificada do trabalhador, supervisionar ou controlar o rendimento do trabalho. E isso mediante o uso dos meios menos intrusivos de acordo com a necessidade, assim como observada a finalidade legítima apontada para o tratamento.

A limitação do direito do trabalhador no que tange à intimidade e privacidade deve ser avaliada à luz do princípio da proporcionalidade, apreciadas no caso concreto as medidas a serem adotadas para fazer frente aos riscos à privacidade, intimidade e proteção de dados do titular, realizando-se relatório de impacto nos termos do art. 35.º do RGPD, que prevê a descrição do tratamento acompanhada da avaliação da necessidade e proporcionalidade.

2.3. Monitoramento do correio eletrônico e outras redes

O art. 34.º da CRP³⁵ que contempla a inviolabilidade do domicílio e da correspondência abarca (n. 1), não só o domicílio e o sigilo da correspondência, como também outros meios de comunicação privada, assim como proíbe toda ingerência das autoridades públicas na correspondência, nas telecomunicações e nos demais

33 Nuno Cerejeira Namora, «RGPD y la vigilancia del trabajador por medios tecnológicos», in Adaptland, Diapositivas y pósteres presentados en el 2º Congreso Mundial Comunidad CIELO Laboral, in <https://moodle.adaptland.it/mod/folder/view.php?id=22815> (15.05.2023).

34 GPDP – Gabinete para a Protecção de Dados Pessoais, Documentos adoptados pelo Grupo de Trabalho do Artigo 29.º para a Protecção dos Dados da Comissão Europeia, 26.05.2022, in https://www.gpdp.gov.mo/pt/references_detail/article/l3mqmkcr.html (15.05.2023).

35 Portugal, Constituição da República Portuguesa, VII Revisão Constitucional, 2005, in <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx> (15.05.2023).

meios de comunicação, ressalvados os casos previstos na lei em matéria de processo criminal (n. 4).

Na lição de Teresa Coelho Moreira, o conteúdo do sigilo de correspondência e outros meios de comunicação privada de que trata a norma constitucional, não faz distinção entre gênero de correspondência, abarcando “toda correspondência pessoa a pessoa, como as cartas postais, os impressos e mesmo os casos de encomendas que não contém qualquer comunicação escrita, assim como todas as telecomunicações, abrangendo ainda o e-mail”. Nessa linha, aponta a autora, o art. 18.º, n. 3 da CE, possui caráter aberto, incluindo as comunicações eletrônicas através da rede de informática, o que engloba os e-mails, até porque, o segredo tem caráter formal, independente de seu cunho íntimo ou não.³⁶

Antes da atual redação do art. 22.º do CT, ainda à luz do CC, em 2003, Maria Regina Gomes Redinha e Maria Raquel Guimarães publicaram artigo contemplando importantes reflexões no uso do correio eletrônico no local de trabalho, apontando que as disposições dos arts. 75.º e 78.º do CC “estabelecem requisitos de licitude para a divulgação e a publicação de cartas-missivas, distinguindo consoante se tratem de cartas confidenciais ou não confidenciais e estendendo o regime das primeiras às memórias familiares e ‘outros escritos confidenciais.’” Contudo, no que se refere ao correio eletrônico, a questão coloca-se na “esfera de segredo, na medida em que se pretende, precisamente, apurar qual a extensão dessa reserva relativamente à correspondência enviada e recebida por via eletrônica no local de trabalho”.³⁷

Valendo-se da doutrina de Orlando de Carvalho relativa às três zonas de proteção da privacidade: privada, pessoal e de segredo, à época as autoras já suscitavam o enquadramento da proteção da privacidade aos recônditos mais íntimos. Partindo dessa “demarcação”, passaram a investigar “se é legítima a tomada de conhecimento pela entidade patronal do conteúdo das mensagens eletrônicas trocadas entre o mesmo trabalhador e terceiros”³⁸, tomando por pressuposto que o simples conhecimento do conteúdo por terceiro não autorizado já seria de per se ilícito.

As autoras trataram então de fazer a demonstração à luz da Carta Portuguesa, do amplo caráter que se deve dar ao termo “correspondência”, mormente em cenário

36 Teresa Alexandra Coelho Moreira, *A privacidade dos trabalhadores...*, cit., pp. 745-746.

37 Maria Regina Gomes Redinha / Maria Raquel Guimarães, «O uso do correio eletrônico no local de trabalho ...», cit., p. 657.

38 Maria Regina Gomes Redinha / Maria Raquel Guimarães, «O uso do correio eletrônico no local de trabalho ...», cit., p. 658.

de progresso tecnológico e linguagem informática, e mais adiante apresentaram série de indagações com o objetivo de avaliar situações práticas com o objetivo de sopesar de um lado os direitos à privacidade e intimidade do trabalhador, de outro os direitos decorrentes dos poderes empresariais de direção e fiscalização.³⁹

Mencionaram as pegadas digitais deixadas no e-mail que não são apagadas com o mero uso da tecla “*delete*”, e apontaram a necessidade de primeiro verificar a natureza do correio eletrônico, se pessoal ou coletiva, desde logo se posicionando quanto à legitimidade de acesso ao conteúdo dos correios compartilhados por vários trabalhadores, assim como aos e-mails de caráter profissional, desde que não o sejam de modo abusivo. Já no que se refere às comunicações pessoais, ainda que por meio de equipamentos empresariais e durante a jornada, no desenvolvimento das atividades laborais e no local de trabalho, a posição externada foi em sentido diverso, vedando-se o conhecimento do empregador sem o consentimento do empregado ou ordem judicial.⁴⁰

Considerando essas primeiras posições, Maria Regina Gomes Redinha e Maria Raquel Guimarães se autoprovocaram quanto ao modo como se daria a fiscalização, haja vista que na prática se abriria a possibilidade de o empregador ter acesso ao conteúdo pessoal, afinal “só após o conhecimento efectivo do seu conteúdo poderá o empregador avaliar da sua natureza pessoal ou profissional”, respondendo à autoindagação “se a conta de correio electrónico é comum e exclusivamente destinada às comunicações empresariais, então o ilícito reside na sua utilização particular”, isentando o empregador de responsabilidade contratual, extracontratual e criminal, pois ausente o dolo.⁴¹

Retornando ao sopesamento no que tange ao correio de uso privativo do trabalhador, as autoras sustentaram que “perante a desigual natureza e qualificação jurídica dos direitos em presença”, prevalece o direito de reserva e confidencialidade, acrescentando que o consentimento deverá ser prévio à intromissão, expresso e livremente revogável a todo o tempo (art. 81.º, n. 2, CC), não podendo ser presumido (art. 340.º, n. 3, CC).⁴²

39 Maria Regina Gomes Redinha / Maria Raquel Guimarães, «O uso do correio electrónico no local de trabalho ...», cit., p. 659.

40 Maria Regina Gomes Redinha / Maria Raquel Guimarães, «O uso do correio electrónico no local de trabalho ...», cit., p. 660 e 661.

41 Maria Regina Gomes Redinha / Maria Raquel Guimarães, «O uso do correio electrónico no local de trabalho ...», cit., p. 662-665.

42 Maria Regina Gomes Redinha / Maria Raquel Guimarães, «O uso do correio electrónico no local

Diante dessas apreciações, as autoras fizeram alusão ao direito comparado, no que tange à adoção de uma política empresarial clara e transparente a reger a matéria, a fim de que os trabalhadores fossem esclarecidos quanto aos seus direitos, inclusive apontando que nos EUA a instituição de políticas dessa natureza vinham sendo fator de exoneração de responsabilidade empresarial, e provocaram: “talvez se a nossa contratação colectiva tomasse este precedente em consideração se viessem a prevenir conflitos de interesses cuja harmonização e equilíbrio se podem revelar intangíveis”, sustentando: “... se é inquestionável que o empregador não pode franquear a privacidade do trabalhador, não deixa de, paralelamente, dispor do direito de estabelecer os parâmetros da utilização do *e-mail* na sede da empresa”, e propondo ainda que “estas directrizes referentes ao correio electrónico, estendem-se com proveito também à utilização da internet”.⁴³

O legislador português parece ter abraçado as linhas mestras da doutrina de Maria Regina Gomes Redinha e Maria Raquel Guimarães, ao disciplinar a matéria no art. 22.º, tratando do direito de reserva e confidencialidade do trabalhador, e prevendo inclusive a possibilidade de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação.

Com efeito, o art. 22.º do CT, n. 1 trata da confidencialidade de mensagens e acesso à informação, contemplando o direito do trabalhador de reserva e confidencialidade quanto ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso à informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte por meio do correio eletrónico, e o n. 2 é claro ao disciplinar que “o disposto no número anterior não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio eletrónico”.

Bem se nota que a regra legal voltada à reserva e confidencialidade da mensagem e à proibição do acesso tutela o livre desenvolvimento da personalidade, destacadamente o direito de expressão e reserva da vida privada e intimidade, mas ao mesmo tempo, sopesando valores, permite ao empregador estabelecer regras de uso para o correio eletrónico, dentre as quais pode figurar o controle do conteúdo das mensagens corporativas.

Nessa esteira de raciocínio, Teresa Coelho Moreira leciona que:

.....
de trabalho ...», cit., p. 666.

43 Maria Regina Gomes Redinha / Maria Raquel Guimarães, «O uso do correio electrónico no local de trabalho ...», cit., p. 666-669.

“parece-nos excessivo abranger dentro da proteção do sigilo das comunicações os e-mails profissionais, no caso de existir uma política clara acerca da sua utilização e contas separadas de e-mails. Entende-se que, no caso dos e-mails profissionais há uma relação comitente-comissário em que o empregador pode controlar o conteúdo destas mensagens, respeitando todos os requisitos para o exercício correto do seu poder de controlo, principalmente o requisito da proporcionalidade, na medida em que não nos parece que o empregador seja um terceiro para efeitos de uma prévia autorização judicial”.⁴⁴

Ademais, a tutela dispensada pelo artigo analisando é voltada ao conteúdo de mensagens pessoais, portanto, ainda que inexistente vedação ao uso do correio ou outras redes corporativas de comunicação, não se pode proibir o acesso por parte do empregador, se não houver identificação que permita distinguir que se trata de assunto relativo à reserva da intimidade e vida privada.

Quando o texto se refere a mensagens de natureza pessoal (n. 1) deve-se por tal entender não só os correios eletrônicos, mas também outras formas de consulta e acesso a informações não profissionais, preservando-se outros modelos de mensagens, sejam escritas, visuais, telefônicas ou audiovisuais, ou mesmo consultas *on line*, dados recolhidos, conservados ou reencaminhados, tornando-os, pois, invioláveis, independentemente da forma de transmissão utilizada ou meio de acesso.⁴⁵

O consentimento, no entanto, autoriza que se ingresse na esfera da reserva e intimidade na hipótese que se está a tratar, desde que seja expresso, livre e revogável, não se podendo presumi-lo, mormente diante da relação de desequilíbrio material própria do contrato de trabalho.

A questão do monitoramento do correio eletrônico e outras redes pode ser dividida, pois, em três possibilidades: i) uso exclusivamente pessoal; ii) uso corporativo com vedação de uso pessoal; iii) uso corporativo, com permissão para uso pessoal neutro.

Pela primeira das possibilidades, a empresa permite o uso de correio eletrônico e outras redes pessoais por meio dos equipamentos corporativos, sobre o qual o trabalhador não poderá sofrer qualquer fiscalização de conteúdo, somente quanto aos aspectos formais.

Pela segunda conjectura, o empregador veda qualquer uso pessoal dos meios

44 Teresa Coelho Moreira, *Direito do Trabalho...*, op. cit., p. 270.

45 Maria Regina Gomes Redinha, *Da protecção...*, op. cit., pp. 899-902.

de comunicação corporativos da organização, observando que, ainda que proibido, se utilizado para fins pessoais, tal não franqueia ao empregador o acesso ao conteúdo das mensagens.

Já pela terceira possibilidade, o empregador permite o uso do e-mail e outras redes corporativas para fins pessoais, desde que de modo neutro, de tal arte a não prejudicar o serviço.

É fundamental distinguir o correio eletrônico com fins corporativos do correio utilizado para fins pessoais, demarcando os e-mails de caráter pessoal ainda que encaminhados por correio corporativo quando autorizado. Isso porque o art. 18.º, n. 3 da CE veda qualquer ato de controle das mensagens, ainda que o conteúdo não seja íntimo – só podendo ser permitido o acesso por meio de autorização judicial.

Seguindo essa linha, Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 15.12.2016, relativo à disponibilização ao trabalhador de conta de correio eletrônico corporativo, sem, entretanto, o estabelecimento de regras para uso, compreendendo o Tribunal pela proibição de acesso do empregador ao conteúdo dos e-mails, ainda que não delimitados como pessoais, restringindo o empregador a obtenção de informações quanto à data e hora do envio do e-mail, dados externos dos anexos (não conteúdo), e sem direito de acesso ao endereço do remetente ou destinatário quando terceiro.⁴⁶

Nessa hipótese, o empregador não fica sem qualquer controle, todavia, limitado ao aspecto formal. Significa que lhe é vedado o acesso ao conteúdo, só podendo ser aferido o número de mensagens enviadas e recebidas, extensão da mensagem e tempo de permanência na rede, havendo alguma divergência na doutrina quanto à possibilidade de acesso aos endereços dos destinatários ou emissores dos correios quando terceiros.

Segundo Teresa Coelho Moreira, o empregador poderá se eximir da responsabilidade de que trata o art. 500.º do Código Civil, em razão de difamação ou assédio sexual cometido por empregado, se tiver adotado política interna que discipline o uso das tecnologias, e o conteúdo do e-mail for estritamente pessoal. Isso porque, em razão da proteção constitucional de sigilo de que goza o e-mail, não poderia o empregador ser responsabilizado por ato do qual – por determinação constitucional – não pode tomar conhecimento.⁴⁷

Ao mesmo tempo, o empregado possui o direito ao uso do correio, seja pessoal,

46 Bruno Mestre, «O RGPD, o TEDH e as Relações Laborais: um equilíbrio complexo», in: **Prontuário de Direito do Trabalho**, n. 2, 2018, pp. 157-193, p. 188.

47 Teresa Coelho Moreira, A privacidade dos trabalhadores..., op. cit., pp. 435-437.

seja corporativo, para comunicar-se com o sindicato, tal como expressamente previsto no CT, art. 169.º, n. 2 e n. 3, que tutelam expressamente o uso das tecnologias de informação e comunicação para reuniões com a representação de trabalhadores.

De igual sorte, importante estabelecer regras para acesso ao correio corporativo e outras redes quando da ausência do trabalhador em razão de férias ou outros, a fim de que o empregador possa dar continuidade às atividades.

O Parecer 2/2017 GT29 aborda a necessidade de clareza quanto à existência do monitoramento e as consequências daí advindas, posicionando-se no sentido de que:

“na ausência de uma política de monitorização no local de trabalho de fácil compreensão e facilmente acessível, os empregados podem não ter conhecimento da existência e das consequências da monitorização que está a ser realizada e, por conseguinte, estão impossibilitados de exercer os seus direitos.”⁴⁸

O Parecer acrescenta que a titularidade dos meios eletrônicos por parte do empregador não torna letra morta o direito dos empregados à confidencialidade das suas comunicações e dos dados relativos à localização e à correspondência.

O art. 14.º da Recomendação 2005, de 04/2015 do Conselho da Europa⁴⁹ orienta ao empregador a instituição de política de utilização da internet, por meio da qual informe previamente ao trabalhador os filtros utilizados, as prevenções e proibições quanto aos sites visitados, e as diretrizes para separação das mensagens privadas, sobre as quais o empregador não terá acesso de conteúdo.

Ao referir-se à regra do art. 22.º do CT, Bruno Mestre leciona que a generalidade da doutrina aceita e a lei permite que o empregador regulamente o uso dos meios de comunicação na empresa, sobretudo correio eletrônico, contudo, salienta, amparado em Júlio Gomes, que a proibição de uso para fins privados é irrealista, devendo-se, pois, respeitar o conteúdo das mensagens de caráter pessoal e não profissional, e orienta que os empregadores não controlem os sites visitados pelos trabalhadores.⁵⁰

Na linha de todo o exposto, é recomendável a criação de política de uso de

48 European Data Protection Board. Article 29 Data Protection..., op. cit.

49 Council of Europe, Protocol amending the Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data (CETS No. 223), in <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatyenum=223> (15.05.2023).

50 Bruno Mestre, O RGPD, o TEDH..., op. cit., pp. 157-193.

recursos eletrônicos, contemplando, no que tange aos e-mails, internet e outras redes de comunicação, os seguintes itens:

- i) expresse conhecimento de que o correio eletrônico, outras redes corporativas de comunicação e internet estão sujeitos a monitoramento impessoal e generalizado com a finalidade de prevenir danos a organização e terceiros, os descrevendo;
- ii) possibilidade de uso dos meios pessoais ou mesmo corporativos – este último mediante expressa distinção por parte do empregado, quando para fins pessoais;
- iii) vedação do uso de modo a prejudicar terceiros, estabelecendo-se cláusula de responsabilidade;
- iv) regulamentar o acesso do empregador ou outro empregado ao correio corporativo e outras redes de comunicação do trabalhador em razão de férias ou ausências deste;
- v) possibilidade de uso dos equipamentos telemáticos corporativos para fins de comunicação com o sindicato.

2.4. Casos Barbulescū, López Ribalda e Mirković

a) Caso Barbulescū

Na Europa, o monitoramento de correio eletrônico tem o seu norte no caso envolvendo o empregado Bogdan Mihai Barbulescū e a Romênia, levado à apreciação do TEDH.

O Acórdão TEDH Barbulescu I, de 12.01.2016 – proferido pela Câmara da Quarta Sessão, no processo n.º 61496/2008, analisou a despedida de um empregado em razão de ter violado normas da empresa que proibiam o uso para fins pessoais de equipamentos tecnológicos postos à disposição dos trabalhadores durante o horário de trabalho.

No caso, o trabalhador teria utilizado o serviço *Yahoo Messenger*, por meio do computador da empresa, durante o horário de trabalho, a fim de manter contato com familiares.

O trabalhador argumentou que os dados interceptados pela empresa são de cunho pessoal, e, portanto, protegidos à época pela Diretiva 95/46/CE, assim como pela lei de proteção de dados romena, configurando dados sensíveis, só podendo ser coletados mediante consentimento prévio – tese não acolhida pelas instâncias nacionais, nem pelo Tribunal Europeu.

Para o TEDH, não há expectativa de privacidade do trabalhador no uso das

ferramentas corporativas, que estão fora do âmbito pessoal, consoante disciplinado em política interna da empresa, de tal arte que concluiu por adequado, legítimo e proporcional o acesso do empregador às comunicações do empregado no âmbito de procedimento disciplinar, até porque o uso da conta do *Yahoo Messenger* pressupunha atividade profissional.

Prevaleceu, pois, em contagem de seis votos contra um, a possibilidade de monitoramento de comunicações privadas dos trabalhadores, de forma condicionada, no tempo e local de trabalho.

Insatisfeito com a decisão, o trabalhador recorreu ao Tribunal Pleno, tendo sido proferido o Acórdão Barbulescú II, de 05.09.2017, que por maioria de votos (onze contra seis) entendeu que houve violação ao art. 8.º da Convenção para Proteção de Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais.

A Corte observou que no decorrer do processo disciplinar, o empregador gravou e arquivou o conteúdo das mensagens, não se limitando ao fluxo destas, assim como que o monitoramento das mensagens foi levado a efeito logo após o comunicado do empregador de que monitoraria o trabalho e a má conduta de seus empregados.

O Tribunal Pleno baseou-se na noção de que o trabalhador tem uma expectativa razoável de privacidade, devendo ser municiado com informações prévias e claras quanto às medidas de controle que podem ser utilizadas, assim como ao alcance destas medidas, não se limitando à informação geral de que o trabalhador pode estar sujeito a medidas de vigilância.

Soma-se que, para a Corte, o empregador não demonstrou quais seriam as razões específicas que teriam o condão de justificar as medidas de monitoramento adotadas, nem esclareceu o grau de intrusão. Compreendeu-se que mediante uso do princípio da proporcionalidade, a medida de vigilância a ser adotada deve ser a menos invasiva, assim como a vigilância não pode ser subsequente ao início do processo disciplinar.

b) Caso López Ribalda

A questão envolvendo López Ribalda e outros *versus* Espanha teve início com o Acórdão da Vara Social n. 1 da Granollers, confirmado pelo Superior Tribunal de Justiça da Catalunha, tendo sido considerada lícita a prova obtida mediante videovigilância pela empresa para efeito de despedimento de trabalhadores que teriam levado a efeito possíveis furtos que geraram prejuízo de mais de 80.000 euros ao empregador.

Insatisfeitos com o julgado, os trabalhadores recorreram ao TEDH, tendo a 3ª Seção do órgão, em 09.01.2018 proferido acórdão em favor da existência do direito de os trabalhadores serem previamente informados de forma expressa, precisa e inequívoca acerca do monitoramento, assim como da existência de fichário ou tratamento de dados pessoais, bem como a finalidade da coleta e a respeito dos destinatários da informação.

Para a 3ª Seção, foi violado o direito à proteção de dados pessoais, conclusão a que chegou mediante aplicação do princípio da proporcionalidade. O cerne da questão é que os trabalhadores foram informados da existência das câmeras visíveis, mas houve a inserção de câmeras ocultas, sem que de tais tenha sido dado conhecimento aos empregados que atuavam nos caixas e que teriam levado a efeito os possíveis furtos.

Para melhor compreensão, vale rápida passagem pela legislação espanhola, que oferece regramento expresso à videovigilância, geolocalização e monitoramento digital, tanto na *Ley Orgánica de Protección de Datos* (LOPD), quanto no Estatuto dos Trabalhadores (ET)⁵¹ – este último consoante art. 20.º *bis* nos seguintes termos:

“Os trabalhadores têm direito à privacidade na utilização dos dispositivos digitais que lhes sejam disponibilizados pela entidade patronal, à desconexão digital e à privacidade na utilização dos dispositivos de videovigilância e geolocalização nos termos estabelecidos na legislação em vigor sobre proteção de dados pessoais e garantia dos direitos digitais”.⁵²

Na lição de Juan Pascual, a norma do art. 20.º do ET tem caráter amplo, na medida em que se refere à legislação da proteção de dados, nesta, portanto, compreendido todo o arcabouço jurídico de proteção de dados pessoais, de modo que o descumprimento pode conduzir inclusive a inspeção do Trabalho e da Segurança a aplicar as sanções do Real Decreto Legislativo 5/2000, que expressamente prevê a penalização de atos do empregador que sejam contrários ao respeito à intimidade e à consideração devida à dignidade dos trabalhadores.⁵³

51 Espanha, Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, in <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060> (15.05.2023).

52 Tradução livre – “Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión. Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

53 Juan Pascual, «López Ribalda II, la utilización de cámaras de video-vigilancia en las relaciones

Nessa esteira, a LOPD regula o tratamento com fins de videovigilância no art. 22.º, permitindo-o para preservar a segurança das pessoas e bens, assim como das suas instalações (n. 1), limitando a coleta ao mínimo indispensável para cumprimento desta finalidade (n. 2).

Dentre as suas inúmeras disposições, o n. 4 prevê que o dever de informação previsto no RGPD se entenderá cumprido mediante a inserção de um dispositivo informativo em lugar suficientemente visível, indicando ao menos a existência do tratamento, identidade do responsável, e possibilidade de exercer os direitos previstos nos arts. 15.º a 22.º do RGPD, ao passo que o n. 8 remete o tratamento pelo empregador dos dados obtidos através de sistemas de câmeras e videocâmeras ao disposto no art. 89.º da mesma lei (LOPD).

A seu turno, o art. 89.º – intitulado *Derecho a la Intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en lugar de trabajo* – em seu n. 1 prevê a possibilidade de o empregador tratar as imagens obtidas através de câmeras ou videocâmeras para o controle dos trabalhadores ou empregados públicos, nos termos do art. 20.3.º do ET e na legislação pública aplicável, sempre que tais se exerçam dentro do marco legal e nos limites deste, prevendo que a informação do uso do recurso deve ser prévia, de forma expressa, clara e concisa aos trabalhadores e aos representantes destes.

Prevê ainda que o requisito para a captação de um ato flagrantemente ilícito pelos trabalhadores ou empregados públicos se entenderá cumprido – quanto ao dever de informação –, quando existir ao menos o dispositivo a que se refere o item 22.4.º da LOPD (informativo em lugar suficientemente visível, e indicando ao menos a existência do tratamento, identidade do responsável, e possibilidade de exercer os direitos previstos nos arts. 15.º a 22.º do RGPD).

O n. 2 do art. 89.º reforça a proibição quanto à instalação de sistemas de gravação de som e videovigilância nos lugares destinados ao descanso ou lazer, tais como vestiários, banheiros, refeitórios e análogos.

Já o n. 3 do art. 89.º, em apertada síntese, disciplina que a utilização de sistemas similares aos referidos nos itens anteriores para a gravação de sons no lugar de trabalho se admitirá somente quando existirem relevantes riscos para a segurança das instalações, bens e pessoas, sempre respeitando o princípio da proporcionalidade,

laborales: ¿se puede prescindir del deber de información?», *Diario la Ley*, 20.12.2019, in <https://diariolaley.laleynext.es/dli/2020/01/17/lopez-ribalda-ii-la-utilizacion-de-camaras-de-video-vigilancia-en-las-relaciones-laborales-se-puede-prescindir-del-deber-de-informacion> (15.05.2023).

a intervenção mínima e as garantias previstas nos itens anteriores.

Considerando, pois, que o art. 89.º, n. 1 exige que o empregador cumpra com o dever de informação, à luz da literalidade do ordenamento espanhol, quer parecer que o dever de informação é requisito para licitude da coleta da imagem e consequente uso da prova em procedimento de despedimento.

Ocorre que em 17 de outubro de 2019, a Grande Câmara do TEDH proferiu o acórdão López Ribalda II alterando o julgado da 3ª Seção, ao entendimento de que inexistiu violação à proteção de dados, e que os tribunais espanhóis tinham valorado a questão de modo a aplicar corretamente o juízo de ponderação no conflito entre a liberdade de empresa e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Na compreensão da Grande Câmara, a não prestação de informações prévias aos trabalhadores acerca dos sistemas ocultos de videovigilância se mostrou justificada na espécie, diante das razoáveis suspeitas de furtos.

Juan Pascual aponta mudança de norte da jurisprudência do TEDH ao permitir o uso de câmeras ocultas temporárias quando existam razoáveis suspeitas de ilícito, o que vai de encontro ao texto legal espanhol. Para o autor, a empresa sempre terá um meio de defender os seus interesses, como o anúncio da gravação das imagens indicando a finalidade da coleta a fim de proteger o seu patrimônio, defendendo que a câmera oculta só poderá ser utilizada mediante autorização judicial na linha do voto proferido por três dos julgadores no caso López Ribalda II.

c) Caso Antović e Mirković

O Conselho da Agência de Proteção de Dados Pessoais de Montenegro analisou reclamação apresentada por Nevenka Antović e Jovan Mirković diante da instalação de equipamento de videovigilância, sem o consentimento destes, nos auditórios da Universidade de Montenegro.⁵⁴

Os professores haviam sido informados quanto ao monitoramento, cujo objetivo seria a segurança de bens e pessoas, entretanto, segundo o Conselho reponsável pela proteção de dados no país, inexistia perigo para a segurança de pessoas e bens nos auditórios, de modo que proferiu decisão determinando a retirada das câmeras.

Antović e Mirković ingressaram então com ação pleiteando indenização pela violação das suas vidas privadas diante da coleta e tratamento de dados seus não

54 Croner-i. Antović and Mirković v Montenegro [2017] ECHR 1068, in <https://app.croneri.co.uk/law-and-guidance/case-reports/antovi-and-mirkovi-v-montenegro-2017-echr-1068?product=8> (17.05.2023).

autorizados, tendo tanto a Primeira Instância quanto a Segunda proferido decisão no sentido de que a Universidade é um local público, não se cogitando de direito à vida privada, e entendendo que inexistiu prova de violação do direito vindicado.

Insatisfeitos com o resultado dos julgamentos, os requerentes não interpuseram recurso constitucional, mesmo diante das disposições dos arts. 40.º, 43.º e 24.º, § 1.º da Constituição de Montenegro, que preveem o direito ao respeito pela vida privada e familiar, à informação quanto aos dados coletados e proteção contra o uso indevido, à garantia de que os direitos e liberdades humanos só podem ser restringidos diante de lei que assim preveja, respectivamente.

Optaram por levar a questão à apreciação do TEDH, que entendeu em decisão de 28.11.2017, por maioria simples (4x3), que houve violação ao art. 8.º da CEDH, na medida em que os professores possuíam razoável expectativa de privacidade, a videovigilância no local não se mostrava necessária para o resguardo de bens ou pessoas, assim como o controle da prestação laboral não se enquadrava como situação legítima de videovigilância à luz da legislação montenegrina, de tal sorte a concluir pela violação ao direito à vida privada.⁵⁵

3. Projeções no cenário brasileiro

3.1. Vigilância à distância

À luz do direito lusitano, o monitoramento do trabalhador e a videovigilância para controle do desempenho profissional representa clara violação ao art. 20.º do CT, ao passo que sob o olhar do Direito Brasileiro, se o controle for incisivo e contínuo, flerta-se perigosamente com a invasão desmedida da privacidade, em possível violação aos direitos da intimidade e vida privada.⁵⁶

Com efeito, como se sabe, o poder diretivo é limitado, não estando autorizado o ingresso na esfera dos direitos personalíssimos, dos quais o trabalhador não se despe no curso de uma relação laboral, seja em Portugal, seja no Brasil.

A observância dos direitos da personalidade não significa, contudo, que estes adquiram caráter absoluto perante outro direito fundamental ou de âmbito

55 European Court of Human Rights. Case of Antović and Mirković v. Montenegro. Application no. 70838/13, in [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-178904%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-178904%22]}) (18.05.2023).

56 Célio Pereira Oliveira Neto / Ricardo Calcini, «Adequação à LGPD no recrutamento e seleção de candidatos a emprego», Consultor Jurídico, 24.09.2020, in <https://www.conjur.com.br/2020-set-24/pratica-trabalhista-adequacao-lgpd-recrutamento-selecao-candidatos-emprego> (15.05.2023).

constitucional. Mesmo as liberdades protegidas não são definitivas, afinal inexistem direitos absolutos.⁵⁷

Seguindo nessa esteira de raciocínio, observa-se o teor do Enunciado n.º 139 da III Jornada de Direito Civil⁵⁸ que ao tratar da limitação dos direitos da personalidade, disciplina que “os direitos da personalidade podem sofrer limitações, ainda que não especificamente previstas em lei, não podendo ser exercidos com abuso de direito de seu titular, contrariamente à boa-fé objetiva e aos bons costumes”.⁵⁹

Os direitos da personalidade, regulados de maneira não exaustiva pelo Código Civil, são expressões da cláusula geral de tutela da pessoa humana, contida no art. 1.º, inc. III, da Constituição (princípio da dignidade da pessoa humana)⁶⁰. Em caso de colisão entre eles, como nenhum pode sobrelevar os demais, deve-se aplicar a técnica da ponderação.

Significa dizer, no Brasil, ante a ausência do mesmo comando do código de trabalho lusitano, o empregador pode monitorar resultados e metas, mas não tem a faculdade de fiscalizar o trabalhador em si durante todo o curso do trabalho, auferindo *pari passo* a execução das atividades, haja vista que a vigilância à distância pode invadir a esfera da privacidade, e as novas tecnologias combinadas com aplicativos, permitem que o controle por vezes vá além inclusive daquele presencialmente exercido.⁶¹

Nesse sentido, quanto à possibilidade de exercício do poder de fiscalização, desde que não avance sobre a intimidade do trabalhador, decisão da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho de lavra do Min. Guilherme Caputo Bastos:

“o exercício do poder fiscalizatório, realizado de modo impessoal, geral, sem contato físico ou exposição da intimidade, não submete o trabalhador a situação vexatória nem caracteriza humilhação, vez que decorre do poder diretivo do empregador, revelando-se lícita a prática desse ato”.

As câmeras de vigilância – tal como em Portugal – podem ser usadas, pois, para garantir a segurança das pessoas e bens, e indo além, inclusive para monitoramento

57 Célio Pereira Oliveira Neto, Trabalho em ambiente virtual..., op. cit., p. 311.

58 Não vinculativo.

59 Brasil. Conselho da Justiça Federal, in <https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/222> (15.05.2023).

60 Brasil, Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, in https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm (15.05.2023)

61 Célio Pereira Oliveira Neto, Trabalho em ambiente virtual..., op. cit.

do desempenho profissional, no entanto não ao ponto de colocar os empregados sob constante e permanente vigilância.

Portanto, em respeito aos direitos da personalidade, e fazendo uso de aprendizados a partir da experiência lusitana, se houver monitoramento, é recomendável que o empregador adote os seguintes procedimentos:

- i) informar ao trabalhador acerca do monitoramento;
- ii) justificar o motivo do monitoramento, sem abuso de poder;
- iii) controlar metas e resultados, mas não os momentos de inatividade;
- iv) criar política de teletrabalho, impondo ao empregado a obrigação de colocar um fundo de tela se desejar preservar a intimidade do seu lar;
- v) implementar política de adequação à LGPD, visando a tutela dos dados dos trabalhadores.

No que se refere à possibilidade de as câmeras de vídeo manterem-se ligadas durante reunião com o empregador, clientes, fornecedores ou *stakeholders*, alia-se à posição externada pela autoridade francesa⁶² de proteção de dados — *Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés* (CNIL — Comissão Nacional de Informática e Liberdades), para quem a abertura da câmera confere maior fluidez à comunicação e contribui para o convívio, no entanto, constitui processamento de dado pessoal, e com potencial para divulgação de informações íntimas. Nesse sentido, orienta a adoção de soluções tecnológicas que desfoquem o fundo, preservando a casa ou local onde está o teletrabalhador.⁶³

A autoridade francesa de proteção de dados, por sinal, quando questionada se “o empregador pode controlar a atividade dos empregados em casa?”, em apertada síntese responde que sim, pois possui o poder de supervisionar e controlar a execução das tarefas, alerta, no entanto, para que não haja abuso de poder, de modo que o empregador deve sempre justificar que as medidas implementadas são proporcionais ao objetivo perseguido, assim como respeitam os direitos e liberdades dos empregados, especialmente a vida privada.⁶⁴

62 Célio Pereira Oliveira Neto, Trabalho em ambiente virtual..., op. cit., p. 297.

63 CNIL – Comissão Nacional de Informática e Liberdades, «Les questions-réponses de la CNIL sur le télétravail», CNIL, 08.09.2021, in <https://www.cnil.fr/fr/les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail> (15.05.2023).

64 CNIL – Comissão Nacional de Informática e Liberdades, «Télétravail : les règles et les bonnes pratiques à suivre», CNIL, [s.d], in <https://www.cnil.fr/fr/teletravail-les-regles-et-les-bonnes-pratiques-suivre> (15.05.2023).

No que tange às câmeras de videovigilância, sopesando o respeito à intimidade, privacidade e proteção de dados do trabalhador, é recomendável seguir os seguintes procedimentos:

i) promover a instalação nas entradas e saídas dos edifícios ou sedes das organizações empresariais, assim como saídas de emergência e locais de maior tráfego na organização, de modo a coletar imagens gerais, de forma impessoal, sem focar em pessoa determinada ou posto de trabalho específico, visando a saúde e segurança das pessoas e bens;

ii) utilizar câmeras em locais de maior risco, como estoque e caixas, de modo impessoal, não focando na pessoa que exerce a atividade, mas visando a preservação da segurança do local, dos bens e dos empregados que desempenham a atividade;

iii) por evidente, não coletar imagens em locais de acesso privado, sobretudo banheiros, assim como em regra nos espaços de recreação ou descanso;

iv) evitar a combinação de som e imagem, só o fazendo em situações justificadas e ponderadas, mediante aplicação do princípio da proporcionalidade, avaliando o grau de afetação do direito fundamental à privacidade, intimidade e proteção de dados do trabalhador;

v) limitar o acesso às imagens coletadas, no que se refere às pessoas que tenham tal atividade no escopo de suas funções, v.g. segurança, e tempo de guarda, observado o princípio da minimização da coleta;

vi) capacitar as pessoas que tenham acesso às câmeras de videovigilância para que procedam em observância aos direitos do titular dos dados;

vii) empregados, parceiros, *stakeholders* e visitantes da organização devem ser informados nos locais onde há filmagem, por meio de placa afixada de modo permanente, em local visível;

viii) ao lado da placa informativa da filmagem, afixar aviso de privacidade contemplando as seguintes informações: viii.1) finalidade do tratamento dos dados; viii.2) período de retenção das imagens; viii.3) nome, cargo e número de telefone do encarregado pela proteção de dados; viii.4) direitos dos titulares – servindo de paradigma o art. 22.4.º da LOPD.

3.2. Geolocalização

No Brasil, o uso de GPS ou similares para controle da jornada de trabalho, tempos de direção e intervalo na condução é comum, e possui supedâneo na Lei 13.103, aplicável aos motoristas nos setores econômicos de transporte de carga e/ou coletivo de passageiros.

Igualmente a geolocalização passou recentemente a ser utilizada como meio de prova judicial, diante de requerimento de uma das partes ou mesmo ante a determinação do juiz condutor do caso de quebra da geolocalização do trabalhador a fim de aferir a existência ou não de horas extras.

A título exemplificativo, em demanda individual numa das varas do trabalho do TRT da 12ª Região, a empresa requereu e o juízo deferiu a expedição de ofício para a operadora telefônica a fim de que esta fornecesse dados de geolocalização do ex-empregado a fim de demonstrar o período em que o reclamante esteve na empresa a fim de produzir prova de que não havia a prestação de horas extras.⁶⁵

O magistrado entendeu que o meio de prova requerido teria maior eficácia do que a tradicional coleta de depoimentos testemunhais, tendo o cuidado de determinar que a obtenção dos dados fosse limitada aos dias úteis e restrita à localização da ex-empregada.

Em processo perante a 4ª Vara do Trabalho de Diadema, a juíza da causa autorizou a produção da prova por meio de geolocalização, com o objetivo de verificar se a ex-empregada se encontrava no endereço do trabalho nos períodos em que alegou labor sem registro de jornada, entre os meses de agosto de 2016 e 2021.

O deferimento da magistrada foi objeto de mandado de segurança da ex-empregada, apreciado e negado pela Des. Doris Ribeiro Torres Prina, da 7ª Seção Especializada em Dissídios Individuais do TRT2, para quem o juízo agiu dentro da liberdade que lhe cabe na condução do processo, complementando que o art. 22.º do Marco Civil da Internet outorga ao juiz a possibilidade de ordenar ao responsável o fornecimento de registros de conexão ou de registros de acesso a aplicações de internet, assim como o art. 7.º da LGPD⁶⁶ que prevê o exercício regular de direitos em processo judicial como uma das bases legais de tratamento.

65 Marcus Vinicius R. Gonçalves / Nadyne Melo, «LGPD e a geolocalização como meio de prova trabalhista», Migalhas, 15.06.2022, in <https://www.migalhas.com.br/depeso/368015/lgpd-e-a-geolocalizacao-como-meio-de-prova> (15.05.2023).

66 Brasil, Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018, in https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm (15.05.2023).

De forma diversa, com base nos princípios que regem a LGPD, ao analisar o pedido de uso da geolocalização, decisão do TRT da 3ª Região, de lavra do Des. Marco Antonio Paulinelli Carvalho, nos autos 0011155-59.2021.5.03.0000, foi no sentido de que ofende o direito líquido e certo ao sigilo telemático e à privacidade a decisão que determina a requisição de horários, lugares e posições do ex-empregado, durante largo período de tempo, vinte e quatro horas por dia para suprir prova que deveria ser trazida aos autos pela empresa.⁶⁷ Aqui a decisão parece ter observado o princípio que rege a minimização da coleta, e mesmo o princípio da adequação, na medida em que coletadas informações extralaborais, portanto, sem pertinência com a finalidade informada.

Por mencionar o princípio da adequação, na condução dos autos 1000695-07.2021.5.02.0264, o juízo da 48ª Vara do Trabalho de São Paulo entendeu que além de representar tumulto ao processo, a prova por meio do uso da geolocalização traz em seu bojo informações privadas do trabalhador – e acrescenta a possibilidade de produção de provas digitais mais adequadas, tais como acessos aos sistemas internos e câmeras de segurança.

Com a devida vênia à compreensão do juízo, é necessário verificar antes a finalidade da coleta das imagens, pois o uso para efeito de prova em processo judicial poderia representar violação à LGPD por desvio da finalidade, valendo como paradigma o Direito Português que só admite o uso das câmeras de videovigilância para prova de descumprimento contratual em se tratando de ilícito penal.

Particularmente, na qualidade de advogado, tive atuação em demanda que envolveu perícia relativa à geolocalização de ex-empregado, justamente para efeito de aferir a (in)existência da prestação de horas em regime extraordinário. Com efeito, nos autos 0000462-15.2022.5.09.0129, foi realizada perícia que teve por escopo analisar o banco de dados do histórico de localização do celular do ex-empregado, por meio do *Google Takeout*[®], cuja coleta foi levada a efeito pelo *Google Maps*[®]. Passa-se a breve narrativa de pontos cardeais da perícia judicial, consoante elencado pelo perito:

i) a capacidade de captura da geolocalização ocorre em intervalo mínimo de 1 segundo, ficando gravado na memória do celular;

ii) tanto a data, quanto a hora, minutos e segundos são obtidos pela operadora mesmo na ausência de internet;

67 Letícia Paiva, «Juizes quebram sigilo de geolocalização de trabalhadores para checar horas extras», Jota, 11.08.2022, in <https://www.jota.info/especiais/juizes-quebram-sigilo-de-geolocalizacao-de-trabalhadores-para-quecar-horas-extras-11082022> (15.05.2023).

- iii) quando há internet, a sincronização é feita através de servidores NTP (*Network Time Protocol*) da própria *Google*[®], que possuem extrema exatidão;
- iv) a margem de erro da geolocalização é de 13 metros, dentro de um círculo;
- v) são coletados todos os registros de local, data, hora, minutos e segundos, sendo que qualquer alteração fica registrada;⁶⁸
- vi) “a prova de geolocalização é identificada pelo histórico de localização coletado pelo *Google Maps*[®] instalado no celular”;
- vii) com a ferramenta *Google Takeout*[®] é possível selecionar o tipo de dado a ser coletado, selecionando apenas o histórico de navegação – o que observa o princípio da necessidade, regendo a minimização da coleta;
- viii) a cópia do documento é incluída no repositório próprio do TRT da 9ª Região, com acesso apenas às partes, ficando em segredo de justiça, e o perito recebendo o documento por e-mail;
- ix) é possível a ocorrência de erros grosseiros de aquisição de sinais de satélite, especialmente em estacionamentos nos subsolos ou elevadores prediais, sobretudo em celulares mais antigos;
- x) visando preservar a privacidade do ex-empregado, foi reduzido o volume de dados para processamento, limitando-se ao intervalo de data da vigência do contrato e as posições geográficas em um quadrante no local de trabalho do ex-empregado – o que gera uma margem de erro de 200 metros por 200 metros;
- xi) fez-se uso do método de animação *Google Earth*[®] para efeito de traçar uma rotina de como era o dia a dia do ex-empregado, o que facilita a compreensão de saídas e entradas durante o horário de trabalho;
- xii) “em estudos efetuados anteriormente, havia inviabilidade de produção de um algoritmo para tratar grandes volumes de dados. Durante os últimos meses, foram desenvolvidos algoritmos utilizando a biblioteca Pandas para Python onde existem métodos já prontos para tratar grandes volumes de dados nos formatos JSON e KML”;
- xiii) a análise é feita por repetição e rotina, inclusive de outros pontos de trabalho, tais como filiais ou locais com potencial relação de trabalho, especialmente se a geolocalização ocorrer no horário de trabalho;
- xiv) o perito orientou o servidor público na coleta *on line* em tempo real, assistindo a extração de dados pelo ex-empregado, confirmando a base originária da *Google*[®], assim como a inexistência de manipulação, gerando código HASH segundos depois da coleta, a fim de garantir a integridade dos dados.

68 Nos dizeres do perito: “Observe que a renomada *Google*[®] teve o cuidado de preservar a autenticidade de horários e datas do banco de dados original de histórico de localização (*Records.json*), não permitindo que informações possam ser manipuladas ou fraudadas”.

Após todas as análises e demonstrações, em apertadíssima síntese, o perito concluiu, dentre outras, que: (i) “as geolocalizações foram eficientes para demonstrar a real rotina da reclamante, verificando as informações elencadas na inicial, cruzando as informações com as narrativas da audiência e os cartões pontos acostados aos autos”; (ii) “marcações de ponto compatíveis com a geolocalização encontrada nas amostras analisadas, coletadas pelo sensor de GPS do celular do reclamante”; (iii) “a grande maioria das marcações do ponto estavam altamente compatíveis com o GPS”.

Como se percebe, a geolocalização obtida através do celular pode ser um meio hábil para a produção da prova quanto à existência ou não de horas extras, tanto que algumas empresas se tornaram contumazes requerentes de pleitos nesse sentido.

Nesse momento é importante uma releitura dos princípios que regem a LGPD, analisando no caso concreto, se o princípio da proporcionalidade está sendo cumprido, especialmente se o meio utilizado seria o menos intrusivo para a produção da prova. Lembra-se, porém, que só podem ser comparadas duas medidas que tenham a mesma eficácia, de sorte que se a prova oral não tem a mesma eficácia, quer parecer que a comparação não pode ser estabelecida.

Por sinal, um dos argumentos do Banco Santander é de que vem sofrendo condenações sucessivas com base em depoimentos de testemunhas arroladas pelos trabalhadores, sem dispor de pessoas que tenham acompanhado os fatos, aptas a contraprova, especialmente quando a alegação é de que o trabalhador registrou o ponto, porém continuou trabalhando.⁶⁹

Entretanto, sempre terá de ser analisado se a limitação ao direito à privacidade, intimidade e proteção de dados é proporcional ao fim atingido à luz do subprincípio da proporcionalidade em sentido estrito, e especialmente se o direito *prima facie* preterido não está sendo ferido de morte.

E ainda, antes, observância a todos os princípios que regem o tratamento de dados, sobretudo minimização da coleta, de tal arte a limitar o uso da geolocalização ao necessário para a produção da prova, não colhendo informações de períodos de férias, afastamentos ou em horários que não são objeto da controvérsia instaurada.

3.3. Monitoramento do correio eletrônico e outras redes

Quando se trata da manutenção do saudável meio ambiente do trabalho, não é difícil pensar em hipóteses que possam gerar prejuízos à higidez do local, como o empregado que posta comentários maliciosos sobre um(a) colega de trabalho, manifesta

69
Letícia Paiva, Juízes quebram sigilo..., op. cit.

opiniões sobre a orientação sexual de um par de trabalho, ou mesmo comete assédio sexual ou moral – ações contrárias às regras mais elementares do direito, e sobre as quais, por evidente, o empregador não deve se manter inerte.⁷⁰

Nessas hipóteses de abuso de direito, por evidente, se de um lado o empregado tem o direito à manifestação do pensamento; de outro o empregador possui o direito à preservação da sua imagem, reputação, e manutenção do saudável ambiente de trabalho, com ainda mais ênfase quando do uso de correios eletrônicos, serviços de mensagens e redes sociais, dada a amplitude que pode ser alcançada pela informação.

Conforme lição de Alexandre Agra Belmonte, “cuida-se da atuação dos princípios do juízo de ponderação e da dimensão de peso e importância”.⁷¹ A antinomia jurídica ou colisão de direitos torna necessária a aplicação do juízo de ponderação, de modo a impor o mínimo sacrifício aos direitos violados e máxima eficácia do direito protegido.

Nessa mesma esteira, vale-se dos ensinamentos de Lélia Guimarães Carvalho Ribeiro,

“por isso mesmo, havendo colisão de direitos fundamentais, deve o julgador, em regra, atentar para o princípio da unidade do ordenamento jurídico, o que o obriga a uma tarefa de otimização para com os bens periódicos em conflito, sugerindo, sempre que, por meio de um critério de proporcionalidade, seja dado e reconhecido como prevalente o bem de maior envergadura jurídica e que não fira a dignidade da pessoa do trabalhador”.⁷²

Acresça-se a obrigação de o empregador preservar o ambiente de trabalho seguro e hígido, e a responsabilidade pelos atos de seus prepostos nos termos do art. 932.º do CC, sendo inócua qualquer cláusula de isenção de responsabilidade. Por outro lado, o art. 52.º do CC também determina a aplicação dos direitos da personalidade, no que couber, à pessoa jurídica, e a Lei 13.467/2017 inclui o art. 223.º -G da CLT, que trata do dano à pessoa jurídica.

Políticas preventivas têm o condão de estabelecer regras que podem alcançar momentos em que o trabalho não está sendo prestado, no que tange à possível limitação dos direitos de expressão do empregado até o necessário à proteção dos

70 Célio Pereira Oliveira Neto, Trabalho em ambiente virtual..., op. cit., p. 313.

71 Alexandre Agra Belmonte, O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho, São Paulo, LTr, 2009. p. 77.

72 Lélia Guimarães Carvalho Ribeiro, A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente de trabalho e seu valor probante, São Paulo, LTr, 2007. p. 66.

direitos do empregador e à manutenção do saudável meio ambiente do trabalho, sem que isso represente ferir o núcleo essencial dos direitos da personalidade do empregado.

Portanto, a limitação das manifestações na forma apontada não se restringe ao horário de trabalho, alcançando, com supedâneo nas cláusulas gerais da boa-fé objetiva e função social do contrato, não só os períodos em que o labor não está sendo prestado, como até mesmo o momento *post pactum finitum*.

O estabelecimento de regras empresariais é crucial para o negócio, e amplamente justificado, para prevenir a ocorrência de violações de direito, tais como: ofensas a clientes, fornecedores ou parceiros; abusos sexuais e discriminação; danos morais e materiais a terceiros; proteção de informações confidenciais e o próprio *know how* do negócio; prevenção de fraudes; disseminação de vírus e congestionamento da rede interna — que podem ser violados por meio do correio eletrônico, ou mesmo através das redes sociais.⁷³

No Brasil, a jurisprudência é guiada por decisão proferida pelo TST, no ano de 2004, ao analisar o monitoramento de correios eletrônicos em caso envolvendo o HSBC, cuja relatoria do acórdão coube ao Ministro Oreste Dalazén.

Segundo o acórdão, o correio corporativo pode ser comparado a um papel timbrado da empresa, já que o empregado está fazendo uso de equipamentos fornecidos para o trabalho, de propriedade do empregador, no horário de trabalho.⁷⁴

Nesse sentido, quando do uso do correio corporativo, o empregado não tem expectativa de privacidade, até porque e-mail e redes sociais corporativos não se equiparam ao conceito constitucional de correspondência, de tal sorte que não se cogita de violação ao direito de sigilo das correspondências.⁷⁵

Isso não quer dizer que o empregador tenha livre e desmedido acesso ao conteúdo dos correios corporativos, na medida em que a fiscalização material deve ser geral e impessoal, exercida de preferência por meio de palavras-chave.

A empresa pode e deve exercer o poder de vigilância e fiscalização, desde que de modo generalizado e impessoal, somente fazendo uso da verificação de conteúdo em caso de necessidade de acesso a determinada informação institucional na ausência do empregado, ou em razão de fundadas suspeitas de má utilização.⁷⁶

73 Célio Pereira Oliveira Neto, Trabalho em ambiente virtual..., op. cit., p. 315.

74 Célio Pereira Oliveira Neto, Trabalho em ambiente virtual..., op. cit., p. 316.

75 TST — RR 613/2000-013-10-00 — 1ª T. — Rel. Min. João Oreste Dalazen — DJU 10.06.2005 — p. 901. JCF.5.JCF.5.X.JCF.5.XII.JCF.5.LVI. Repositório eletrônico autorizado Juris Síntese IOB. (15.05.2023).

76 Alexandre Agra Belmonte, O monitoramento da correspondência..., op. cit., p. 86.

Já o uso do correio pessoal ou outras tecnologias da informação, mesmo no ambiente de trabalho mediante recursos do empregador, não está sujeito ao monitoramento material, somente formal. Pode-se até punir, se proibido o uso, mas ao conteúdo das mensagens o empregador não terá acesso direto, na medida em que o correio pessoal só pode ser vasculhado mediante autorização judicial ou inequívoca autorização do empregado.

Vale mencionar decisão da 3ª Vara do Trabalho de São Leopoldo/RS, confirmada pela 5ª Turma do TRT da 4ª Região, que condenou a empregadora em danos morais de pequena monta – R\$ 3.000,00 (três mil reais) – e reverteu a justa causa que havia sido aplicada pela empregadora em razão do conteúdo das mensagens enviadas pelo trabalhador fora do horário de trabalho a um grupo composto por colegas de trabalho, através do aplicativo *WhatsApp*, de uso pessoal.

A decisão foi no sentido de que o acesso e o uso dos dados obtidos pela empresa por meio de aplicativo de mensagens representa violação à privacidade e intimidade do empregado, observado o caráter pessoal das conversas, em aparelho celular particular, através de conta particular, fora do horário de trabalho.⁷⁷

Analisando a possibilidade de acesso do empregador ao e-mail pessoal de empregado, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do TST se debruçou sobre caso em que pendia suspeita de que o empregado estava repassando informações de cunho sigiloso a um terceiro, no caso escritório de advocacia, tendo a empresa ajuizado ação de indenização, onde também pleiteava liminarmente que o *Yahoo* fosse oficiado a fim de encaminhar todas as mensagens enviadas e recebidas pelo trabalhador.

Tudo teve início diante do deferimento do pedido liminar, de modo que o empregado impetrou mandado de segurança junto ao TRT da 15ª Região, que a seu turno, e fazendo juízo de ponderação, entendeu por não conferir às mensagens o sigilo constitucional de correspondência, não havendo que se falar em violação de direito líquido e certo do trabalhador.

Por meio do julgado de 03.10.2022, a SBDI-2 do TST deixou patente que a quebra de sigilo se limita aos metadados, tais como registros de datas, horários, contas e endereços de IP, não se podendo franquear acesso ao conteúdo das mensagens enviadas e recebidas de conta de e-mail pessoal, ainda que para fins de apuração

77 TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, «Trabalhador que teve conversas de WhatsApp lidas pela empregadora deve ser indenizado», TRT4, 13.01.2023, in <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/539477> (18.05.2023).

deato ilícito.⁷⁸

A Corte Superior Trabalhista, por meio da SBDI-2 entendeu que a Lei 12.965/2014 – conhecida como Marco Civil da Internet – permite, forte do art. 22.º, o fornecimento de registros de conexão ou de acesso às aplicações da internet, mas não ao conteúdo.

A Relatora, Min. Maria Helena Mallmann, abordou a necessidade de se distinguir entre a requisição de registros e seus conteúdos, pontuando que o acesso ao conteúdo só poderia ocorrer, como regra geral, diante de processo criminal, enunciando que “ressalvadas situações extremas, em que há risco à vida ou à integridade física de pessoas, é inviável a quebra do sigilo do conteúdo de mensagens de e-mail privado para fins de instrução de demanda cível.”

A decisão supramencionada tem cunho de mera demonstração quanto à possibilidade de monitoramento inclusive de comunicações privadas, desde que – mediante uso do princípio da proporcionalidade – haja prévio comunicado do alcance de eventual monitoramento, que deverá ser impessoal, o menos intrusivo possível e limitar-se aos metadados. O plano fático demonstra o interesse do empregador não só para tutelar segredos de negócio, como também para efeito do próprio cumprimento da LGPD.

Nesse norte, o TRT da 15ª Região enfrentou questão nos autos 1000612-09.2020.5.02.0043 em que o empregado havia assinado Termo de Confidencialidade e Adesão à Política de Segurança da Informação, por meio do qual obrigava-se a “tratar confidencialmente todas as informações e documentos aos quais tivesse acesso em decorrência do contrato de trabalho”, assim como constava cláusula de confidencialidade do contrato de trabalho.

No caso, segundo narrado pela empresa, e contrariando normas internas desta, o empregado teria encaminhado para o seu e-mail pessoal planilha com mais de oito mil linhas de dados de cartões do cliente MRV.

O Tribunal Regional manteve inalterada a sentença que validou a justa causa aplicada ao trabalhador, fazendo constar do acórdão trechos da decisão primeira em que o extravio dos dados já autorizava a justa causa, independente de posterior transmissão, na medida em que havia inúmeros dados pessoais de clientes, tais como CPF, valores carregados no cartão alimentação, além de locais de lotação dos empregados.

Como se nota, também no Brasil é imperioso o estabelecimento de políticas claras

78 TST – Tribunal Superior do Trabalho, «TST limita quebra de sigilo de e-mail pessoal de empregado», TST, 03.10.2022, in <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-limita-quebra-de-sigilo-de-e-mail-pessoal-de-empregado%C2%A0> (15.05.2023).

e transparentes, comunicando ao trabalhador que os equipamentos são fornecidos para a execução do trabalho, expressamente informando quanto à possibilidade de monitoramento, alcance, meio e forma deste controle, que deve ser geral e impessoal, não intrusivo, limitado ao mínimo necessário para o alcance da legítima finalidade apontada.

Nessa esteira, deve ficar igualmente expressa, de modo indene de dúvidas, a possibilidade de monitoramento formal e material dos correios eletrônicos e demais dispositivos de comunicação, quando corporativos, assim como o monitoramento formal quando do uso de equipamentos da empresa em correios pessoais.

Por sinal, na sociedade da informação, é bastante usual que o empregado faça uso das ferramentas digitais que lhe são disponibilizadas pelo empregador para efeito de arquivamento de fotos, vídeos e outros documentos pessoais, sendo recomendável que a política a ser instituída contemple o uso e identificação de pasta própria para uso pessoal, com regras relativas à distinção dos temas corporativos, limitação de espaço, tempo de uso, modo do arquivamento, dentre outras.

Tal orientação ganha maior relevo com o exposto reconhecimento da proteção de dados como direito fundamental, forte da EC 115, que incluiu tal garantia no inciso LXXIX do art. 5.º da CF (embora já se tratasse de direito fundamental implícito). Nesse contexto, o Parecer 2 GT29 serve de paradigma ao orientar que os empregados possam gozar de espaços privados, para os quais o empregador não tenha acesso, salvo em situações excepcionais, orientando que “se o empregado estabelece uma nomeação para ‘privado’ ou assinala isso na própria nomeação, os empregadores (e outros empregados) não devem ser autorizados a analisar o conteúdo da nomeação”.⁷⁹

Salutar prever ainda a segurança das informações e preservação de segredos, bem como o exposto cumprimento dos demais deveres atinentes à lealdade, boa-fé e função social do contrato, afinal o empregado é responsável pela guarda das informações recebidas do empregador, não podendo divulgá-las ou valer-se delas em proveito próprio ou de terceiro.

Após o estabelecimento das regras, estas devem ser objeto de palestras educativas apresentando os problemas, as medidas, casos práticos, a posição da doutrina e do judiciário, com o que não só se orienta o empregado, como também este se sente parte do processo, na medida em que inserido no meio.

79 European Data Protection Board. Article 29 Data Protection Protection..., op. cit.

4. Conclusão

Considerando que a cultura de proteção de dados em Portugal possui nível de maturidade bem superior à brasileira, ainda incipiente, e acrescentando que os temas aqui tratados não possuem regulamentação na seara trabalhista no Brasil, recomenda-se o uso do Direito Português como paradigma – claro que mediante as adaptações necessárias, seja em razão do momento experiencial de cada país, seja em razão das diferenças legislativas.

Nessa esteira, dos temas analisados neste estudo, compreende-se que, diferentemente do Direito Português, não há óbice legal à vigilância à distância do trabalhador no Brasil para avaliação ou medição do desempenho profissional, desde que não seja desmedida, desproporcional, contínua, invadindo, assim, a esfera da intimidade, privacidade e proteção de dados.

O enquadramento da geolocalização como instrumento de vigilância a distância ainda é tema não pacificado em Portugal, de toda sorte, tal só deve ocorrer para a preservação e segurança de bens e pessoas ou quando as circunstâncias inerentes à natureza da atividade a justifiquem; ao passo que no Brasil, ante a ausência de regulamentação no campo trabalhista, e inexistência de óbice para o monitoramento a distância, recomenda-se algumas cautelas, sobretudo quanto à minimização da coleta e respeito aos direitos personalíssimos.

A geolocalização tem sido utilizada com alguma frequência para a produção da prova, no Brasil, em ações judiciais relativas à (in)existência de horas extras, recomendando-se a análise da necessidade da medida, avaliando se há outro meio menos gravoso para obtenção de resultado com a mesma eficácia, além de perquirir se todos os princípios que regem a coleta de dados estão sendo observados.

Por fim, o monitoramento do correio eletrônico e outras redes possuem compreensões semelhantes nos países analisados, em que pese à luz do Direito Português, inclusive doutrina e jurisprudência, os e-mails se enquadrem como correspondência, gozando da proteção constitucional do sigilo, com as ressalvas do correio corporativo sobre os quais o empregador possui acesso, ainda que geral e impessoal, somam-se, contudo, algumas cautelas, pois podem envolver dados pessoais. Ponto comum é a necessidade de instituição de políticas claras regrado o uso dos correios e demais meios de comunicação.

No Brasil à luz da jurisprudência do caso HSBC, e considerada a ausência de comando legal, os e-mails corporativos são compreendidos como papel timbrado da

empresa, sujeitos ao monitoramento geral e impessoal, porém com menos cuidados, se comparados à prática lusitana, até porque não enquadrados no sigilo constitucional de correspondência, embora talvez o tema volte a ser debatido ante a inserção expressa da proteção de dados na ordem constitucional como direito fundamental e autônomo, o que pode provocar a incidência das mesmas cautelas já adotadas em Portugal e sugeridas neste estudo, adotando-se como modelo o Parecer 2 GT29.

Bibliografia

Belmonte, Alexandre Agra, *O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho*, São Paulo, LTr, 2009

Brasil, *Conselho da Justiça Federal*, in <https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/222> (15.05.2023)

CNIL – Comissão Nacional de Informática e Liberdades, «Les questions-réponses de la CNIL sur le télétravail», *CNIL*, 08.09.2021, in <https://www.cnil.fr/fr/les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail> (15.05.2023)

CNIL – Comissão Nacional de Informática e Liberdades, «Télétravail : les règles et les bonnes pratiques à suivre», *CNIL*, [s.d], in <https://www.cnil.fr/fr/teletravail-les-regles-et-les-bonnes-pratiques-suivre> (15.05.2023)

Council of Europe, *Protocol amending the Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data* (CETS No. 223), in <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatynum=223> (15.05.2023)

Croner-i. *Antović and Mirković v Montenegro* [2017] *ECHR* 1068, in <https://app.croneri.co.uk/law-and-guidance/case-reports/antovi-and-mirkovi-v-montenegro-2017-echr-1068?product=8> (17.05.2023)

European Court of Human Rights, *Case of Antović and Mirković v. Montenegro*. Application no. 70838/13, in <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-178904%22%5D%7D> (18.05.2023)

Gonçalves, Marcus Vinicius R. / Melo, Nadyne, «LGPD e a geolocalização como meio de prova trabalhista», *Migalhas*, 15.06.2022, in <https://www.migalhas.com.br/depeso/368015/lgpd-e-a-geolocalizacao-como-meio-de-prova> (15.05.2023)

GPDP – Gabinete para a Protecção de Dados Pessoais, *Documentos adoptados pelo Grupo de Trabalho do Artigo 29.º para a Protecção dos Dados da Comissão Europeia*, 26.05.2022, in https://www.gpdp.gov.mo/pt/references_detail/article/l3mqmkcr.html (15.05.2023)

Mestre, Bruno, «O RGPD, o TEDH e as Relações Laborais: um equilíbrio complexo», in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n. 2, 2018, pp. 157-193

Michigan, «Microchip Protection Act passes Michigan House», *Data Guidance*, 30.06.2020, in <https://www.dataguidance.com/news/michigan-microchip-protection-act-passes-michigan-house> (15.05.2023)

Moreira, Teresa Coelho, *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*, Coimbra, Livraria Almedina, 2010

Moreira, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Coimbra, Livraria Almedina, 2022

Namora, Nuno Cerejeira, «RGPD y la vigilancia del trabajador por medios tecnológicos», in *Adaptland, Diapositivas y pósteres presentados en el 2º Congreso Mundial Comunidad CIELO Laboral*, in <https://moodle.adaptland.it/mod/folder/view.php?id=22815> (15.05.2023)

Oliveira Neto, Célio Pereira/Calcini, Ricardo, «Adequação à LGPD no recrutamento e seleção de candidatos a emprego», *Consultor Jurídico*, 24.09.2020, in <https://www.conjur.com.br/2020-set-24/pratica-trabalhista-adequacao-lgpd-recrutamento-selecao-candidatos-emprego> (15.05.2023)

Oliveira Neto, Célio Pereira, *Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação*, 2ª ed., São Paulo, LTr, 2022

Paiva, Letícia, «Juízes quebram sigilo de geolocalização de trabalhadores para checar

horas extras», *Jota*, 11.08.2022, in <https://www.jota.info/especiais/juizes-quebram-sigilo-de-geolocalizacao-de-trabalhadores-para-checar-horas-extras-11082022> (15.05.2023)

Pascual, Juan, «López Ribalda II, la utilización de cámaras de video-vigilancia en las relaciones laborales: ¿se puede prescindir del deber de información?», *Diario la Ley*, 20.12.2019, in <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2020/01/17/lopez-ribalda-ii-la-utilizacion-de-camaras-de-video-vigilancia-en-las-relaciones-laborales-se-puede-prescindir-del-deber-de-informacion> (15.05.2023)

Passos, André Franco de Oliveira / Passos, Edésio / Nicoladeli, Sandro Lunard Nicoladeli, *Anexo VII – Repertório de recomendações práticas sobre a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores*, Conferência da OIT, 1997, in <https://vlex.com.br/vid/anexo-vii-repertorio-recomendacoes-718495325> (15.05.2023)

Redinha, Maria Regina Gomes, *Da protecção da personalidade no código do trabalho*, Coimbra Editora Coimbra, 2004

Redinha, Maria Regina Gomes, «Os direitos de personalidade no Código do Trabalho: actualidade e oportunidade da sua inclusão», in *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 2005, in <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18699/2/49726.pdf> (15.05.2023)

Redinha, Maria Regina Gomes / Guimarães, Maria Raquel, «O uso do correio electrónico no local de trabalho – algumas reflexões», in *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Jorge Ribeiro de Faria*, Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, pp. 647-671, in <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24325/2/49769.pdf>

Ribeiro, Lélia Guimarães Carvalho, *A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente de trabalho e seu valor probante*, São Paulo, LTr, 2007

Sousa, Duarte Abrunhosa e / Gonçalves, Rui Coimbra, «Cessação do contrato de trabalho e conservação de dados pessoais dos trabalhadores», in *O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho – Estudos APODIT 6*, Maria do Rosário

Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), Associação Portuguesa de Direito do Trabalho, Livraria AAFDL, Lisboa, 2020

Sutto, Giovanna, «Amazon registra patente que rastreia funcionários durante horário de trabalho», *InfoMoney*, 05.08.2018, in <https://www.infomoney.com.br/carreira/amazon-registra-patente-que-rastreia-funcionarios-durante-horario-de-trabalho/> (15.05.2023)
Teramind, *Detecção de ameaças internas e monitoramento de funcionários*, 2023, in <https://www.teramind.co/> (31.05.2023)

TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, «Trabalhador que teve conversas de WhatsApp lidas pela empregadora deve ser indenizado», *TRT4*, 13.01.2023, in <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/539477> (18.05.2023)

TST – Tribunal Superior do Trabalho, «TST limita quebra de sigilo de e-mail pessoal de empregado», *TST*, 03.10.2022, in <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-limita-quebra-de-sigilo-de-e-mail-pessoal-de-empregado%C2%A0> (18.05.2023)

Legislação

Agências dos direitos fundamentais da União Europeia / conselho da Europa, *Manual da Legislação Europeia sobre Proteção de Dados*, 2014, in https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_data_protection_Por.pdf (15.05.2023)

Brasil, *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 1988, in https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm (15.05.2023)

Brasil, *Lei 13.709*, de 14 de agosto de 2018, in https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm (15.05.2023)

Espanha, *Real Decreto Legislativo 5/2000*, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, in <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060> (15.05.2023)

European Data Protection Board, *Article 29 Data Protection Working Party. 17/EN WP 260. Opinion 2/2017 on data processing at work. Adopted on 8 June 2017*, in <https://www.>

pdpjournals.com/docs/88772.pdf (15.05.2023)

Italy, *Legge 20 maggio 1970, n. 300* (Statuto dei lavoratori), Norme sulla tutela della libertà e dignità del lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento, in https://www.cgil.unimi.it/wp-content/uploads/2014/01/l_300_70.pdf (15.05.2023)

Portugal, *Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital, Lei 27/2021*, in <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2021-164870244> (15.05.2023)

Portugal, *Código Civil – CC, Decreto-Lei 47344*, in <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/1966-34509075> (15.05.2023)

Portugal, *Código do Trabalho – CT, Lei 7/2009*, in <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> (15.05.2023)

Portugal, *Código Penal – CP, Decreto-Lei 48/1995*, in <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/1995-34437675> (15.05.2023)

Portugal, *Constituição da República Portuguesa, VII Revisão Constitucional, 2005*, in <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx> (15.05.2023)

Portugal, *Decreto-Lei 10-A/2020*, de 13 de março, in <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/10-a-2020-130243053> (15.05.2023)

Jurisprudência

Brasil

- 48ª Vara do Trabalho de São Paulo, 1000695-07.2021.5.02.0264
- TRT da 3ª Região (Marco Antonio Paulinelli Carvalho), 0011155-59.2021.5.03.0000
- TRT da 15ª Região, 1000612-09.2020.5.02.0043
- TST, 1ª Turma (João Oreste Dalazén), RR 613/2000-013-10-00, DJU 10.06.2005, p. 901
- TST, 2ª Turma (Maria Helena Mallmann), AIRR-597-43.2012.5.02.0009
- TST, 5ª Turma (Guilherme Caputo Bastos), RR-169000-71.2009.5.02.0011. Julgado em 04.05.2016

– Vara do Trabalho de São Miguel do Oeste, 0000876-17.2021.5.12.0015.

Espanha

– Acórdão da Vara Social n. 1 da Granollers

Portugal

– Acórdão do STJ de 08.02.2006 (Fernandes Cadilha)

– Acórdão do STJ de 22.05.2007 (Pinto Hespagnol)

– Acórdão do STJ de 27.05.2010 (Sousa Grandão)

– Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 22.04.2013 (António José Ascensão Ramos)

– Acórdão do STJ de 13.11.2013 (Mário Belo Morgado) n.º 73/12.3TTVNF.P1.S1

– Acórdão do Tribunal de Guimarães de 05.12.2016

– Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 15.12.2016 (Paula Leal de Carvalho)

– Acórdão Tribunal da Relação do Porto de 26.06.2017 (Jerônimo Freitas)

– Acórdão Tribunal de Relação de Évora, de 26.10.2017 (Mário Coelho)

– Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 05.03.2018 (Nelson Fernandes)

– Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 23.04.2018 (Nelson Fernandes)

– Acórdão do Tribunal Constitucional Portugal n.º 382/03 (Mário Torres)

TEDH

– Acórdão 3ª Seção, em 09.01.2018 (Linos-Alexandre Silicianos, *President*)

– Acórdão Barbulescu I, de 12.01.2016 – Câmara da 4ª Sessão, processo n.º 61496/2008 (András Sajó, *President*)

– Acórdão Barbulescu II, de 05.09.2017 (Guido Raimondi, *President*)

– Acórdão López Ribalda II, de 09.01.2019 (Helena Jäderblom, *President*)

ACIDENTE DO TRABALHO TÍPICO. SUPERVISOR DE CONDOMÍNIO. QUEDA DE NÍVEL DURANTE A REALIZAÇÃO DE LIMPEZA EM AMBIENTE ELEVADO. CULPA DO EMPREGADOR CARACTERIZADA.

No exercício da função de supervisor, o reclamante acompanhava a rotina diária de limpeza e manutenção do condomínio, delegando tarefas, acompanhando o andamento dos serviços e verificando a qualidade destes após a conclusão. Emerge dos autos que era comum o reclamante acessar áreas elevadas e de risco para auxiliar nos serviços de limpeza, sendo que em uma destas ocasiões, após subir uma escada para realizar a lavagem de um pergolado, o autor sofreu uma queda de nível e fraturou o calcâneo. Inexiste nos autos qualquer indício de que o trabalhador tenha sido orientado a não realizar serviços em ambiente elevado. Havia, por outro lado, previsão expressa em CCT no sentido de que os trabalhadores em condomínios não poderiam realizar a limpeza externa quando houvesse necessidade de utilização de andaimes ou escadas. Em contrapartida, não há comprovação de culpa exclusiva da vítima ou concorrente, notadamente considerando que a alegação no sentido de que o autor teria temerariamente descumprido ordens do empregador não foi corroborada pelo conjunto probatório. Recurso ordinário do autor provido para afastar a culpa exclusiva da vítima e reconhecer a responsabilidade do reclamado pelo acidente do trabalho.

RELATÓRIO

[...]

Adicional de insalubridade

Insurge-se o reclamante contra a rejeição do pedido de pagamento de adicional de insalubridade e reflexos. Reitera as impugnações apresentadas ao laudo pericial técnico, destacando que este não poderia subsistir porque eivado de equívocos insanáveis. Segundo alega, o reclamado não elaborou laudo ambiental e o PPRA apresentado em juízo não contempla a exposição a agentes químicos de risco, portanto trata-se de subsídio imprestável para a perícia. Acrescenta que ao constatar a presença de produtos químicos no ambiente do trabalho, cabia ao perito elaborar a medição dos níveis de concentração utilizando-se de equipamentos e metodologias adequadas ou, na impossibilidade de fazê-lo, informar tal circunstância ao juízo,

deixando ao encargo deste a análise sob a ótica do ônus da prova, entretanto o profissional nomeado não fez nenhuma coisa nem outra, simplesmente passando a conjecturar a partir de suas suposições.

Em um extenso arrazoado, destaca as informações constantes da Ficha de Informação de Segurança de Produtos Químicos (FISPQ) referente ao limpador denominado *FACILIT DETERGENTE PROFISSIONAL DESINCRUSTANTE ÁCIDO* para destacar que não haveria modo de uso seguro, ainda que diluído em água, considerando que o mesmo exala gases corrosivos, podendo ser absorvidos pela pele, olhos e mucosas. Ressalta que, ainda que se admitisse que a diluição em água na proporção indicada na prova pericial tornasse o produto inerte, haveria o risco de contaminação durante o processo de diluição, destacando que não há comprovação de entrega de EPI's, tendo sido juntadas tão somente três notas fiscais que identificam a aquisição de sapatos de segurança, não sendo possível presumir que estes lhe foram fornecidos.

De acordo com o recorrente, uma vez que o produto químico em questão contém em sua formulação ácidos clorídrico e fluorídrico, sendo classificado como de risco II e *“sabendo-se que o produto exala gases e mesmo diluído em água (independente da diluição) mantém sua toxicidade, sendo absorvido pela pele, olhos e mucosa, causando queimaduras leves e até graves, e uma vez considerando-se que ao Autor não foram fornecidos os EPIs necessários (luva de borracha, óculos de proteção, avental/macacão plástico), NÃO HÁ como se deixar de reconhecer que o Autor trabalhava em atividade insalubre”* (fl. 1068).

Com base na alegação de que o perito judicial teria agido com falta de lisura de procedimento, tentando induzir o juízo em erro mediante afirmativas falsas e deixando de proceder à avaliação necessária, contrariando assim o Código de Ética do Conselho Nacional dos Peritos Judiciais da República Federativa do Brasil (arts. 24 inciso XVIII e 25, incisos II, III e VI), requer seja determinada a sua substituição, reiterando a arguição de nulidade da sentença por cerceamento de defesa. Caso não se entenda pela realização de uma nova perícia, requer a reforma da sentença para que lhe seja deferido o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, com seus consectários, na forma pleiteada na petição inicial.

A questão foi assim resolvida em primeiro grau:

Realizada a avaliação pericial no dia 24/03/2022, no local da prestação de serviços concluiu o que não ocorre insalubridade no ambiente do expert trabalho, sem que o reclamante produzisse qualquer contraprova apta a elidir o laudo oficial.

Assim, convencendo-se da inexistência de condições de insalubridade, , outra saída não resta senão indeferir o pleito. in casu

Indefere-se.

Examino.

As alegações de nulidade processual por cerceamento de defesa e o pleito de realização de uma nova perícia técnica já foram rechaçados em tópico próprio, ao qual me reporto, por brevidade.

Conforme já abordado em linhas pretéritas, o juiz não está adstrito à prova técnica, podendo julgar com base em outros elementos contidos nos autos (art. 479 do CPC). Entretanto, tendo à vista o disposto no art. 195 da CLT, a decisão com apoio na perícia é a regra, pois o Juiz carece de conhecimentos técnicos para apurar os fatos de percepção própria do perito. Assim, na ausência de qualquer prova desconstitutiva, a prova técnica deve prevalecer.

No caso em apreço, a prova pericial técnica constatou a presença de agentes químicos de risco no ambiente de trabalho, mas concluiu pela inexistência de insalubridade, pelas seguintes razões (fls. 812):

4.1 AGENTES QUÍMICOS

A avaliação dos agentes nocivos QUÍMICOS é fundamentada no Anexo 11 - Agentes Químicos, cuja Insalubridade é caracterizada por Limite de Tolerância e inspeção no local de trabalho, no Anexo 13 - Agentes Químicos, cuja Insalubridade é caracterizada qualitativamente em inspeção no local de trabalho, da Norma Regulamentadora 15 - Atividades e Operações Insalubres da Portaria 3.214 de 1978.

Pela nota fiscal de compras na empresa Ingalimp Ltda., verificamos que a Parte Reclamada compravam os produtos Limpa Pedras Facilit e Água Sanitária Autolim.

O produto químico Limpa Pedras Facilit, segundo sua FISPQ é uma detergente profissional, sua composição é o Ácido clorídrico (33%) entre 3% a 7%, Ácido fluorídrico (71%) entre 4% a 12% e Ácido Dodecil benzeno sulfônico entre 4% a 6%, produto não inflamável, utilizava na diluição 500 ml (mililitros) em 20 litros de água.

A Água Sanitária Autolim é um produto saneante com registro na Anvisa, sua finalidade é para limpeza de banheiros, pisos, desinfecções e alvejar tecidos brancos. Sua composição é o Carbonato de sódio, Hipoclorito de sódio e coadjuvantes, tensoativo não iônico. Produto não inflamável, produto não tóxico. Produto domissanitário.

4.1.1. Compilação e Resultados

Utilizava o produto Limpa Pedras Facilit, de 3 a 4 vezes na semana, enquanto Zelador, a Parte Reclamada alega que não lavava as garagens e outras áreas, este produto tem os ingredientes ativos Ácido clorídrico (33%) e Ácido fluorídrico (71%) constando na Tabela de Limites de Tolerância do Anexo 11 da Norma

Regulamentadora 15, sendo o primeiro com 4 ppm (parte por milhão) ou 140 mg/m³ (miligramas por metro cúbico de ar) e o segundo com 2,5 ppm ou 1,5 mg/m³, para uma exposição até 48 horas por semana, onde o Autor declarou que ficava no máximo 16 horas semanais lavando. Conforme contato com a área técnica da fabricante do produto, a empresa Birmingham Industria e Comercio, o produto Lava Pedras Facilit é feito com uma concentração de 3% de Ácido clorídrico a 33%, isto é, em um litro de produto puro tem 330 ml (mililitros) de ácido, onde no produto comercial teríamos 9,9 mililitros do produto, que ainda seria diluído em água, na proporção de meio litro do produto comercial em vinte litros de água.

Para o Ácido fluorídrico a 71% é formulado na média em 5%, isto é, em um litro de ácido fluorídrico tem-se 710 mililitros do produto puro, na formulação tem 35,5 mililitros e ainda é diluído meio litro do produto em 20 litros de água, para aplicação. Com estas concentrações no produto comercial não se atingiria os Limites de Tolerância de modo algum; o produto Autolim, água sanitária, seus ingredientes ativos não constam na Tabela de Limite de Tolerância do Anexo 11 e 13; quando então sugere-se o NÃO ENQUADRAMENTO em insalubridade nas atividades da Parte Autora na Reclamada, conforme Anexo 11 e 13 da Norma Regulamentadora 15, Portaria 3.214 de 1978. (grifei)

O trecho do laudo em destaque confirma a alegação no sentido de que o perito judicial obteve as informações técnicas dos produtos químicos mediante contato com o próprio fabricante, no entanto tal circunstância não tem as graves implicações sugeridas pelo recorrente tendo à vista que o Juízo de origem determinou a expedição de ofício para que a empresa BIRMINGHAM PRODUTOS DE LIMPEZA fornecesse a FISPQ (fls. 952/953), o que foi atendido à s fls. 955/961.

Note-se que as informações constantes da referida FISPQ quanto à composição são idênticas àquelas utilizadas pelo perito judicial para embasar suas conclusões (fl. 955):

INGREDIENTES QUE CONTRIBUEM PARA O PERIGO:

Ácido Clorídrico (33%) CAS 7647-01-0 3% a 7%

Ácido Fluorídrico (71%) CAS 7664-39 4% a 12%

Ácido Dodecil benzeno sulfônico CAS 85536-18-5 4% a 6%

Outrossim, cumpre destacar que após a juntada da FISPQ e, considerando as indagações da parte autora, o Juízo de origem questionou ao perito *“sobre qual o nível de concentração que pode ser atingido com a diluição do produto, para que se possa ter uma informação objetiva, conforme parâmetros do laudo pericial, observando-se os limites previstos no Anexo 11, NR-15”* (fls. 969/971), tendo sido complementado o laudo

pericial nos seguintes termos (fl. 980):

O Autor declarou conforme item 2.1. do laudo que utilizava 500 ml (mililitros) do produto Limpa Pedras para 20 litros de água.

A FISPQ do produto Limpa Pedras Facilit deixa bem claro as concentrações utilizadas, Ácido clorídrico 3%, sendo que o produto puro contém 33%, em um litro teríamos 9,9 mililitros, e o Ácido fluorídrico com concentração de 5%, a 71%, em um litro teríamos 35,5 mililitros, e depois o produto seria diluído em 20 litros de água. Neste volume de 20 litros teríamos 0,247 ml (mililitros) de Ácido clorídrico e 0,8875 ml (mililitros) de Ácido fluorídrico por litro de solução, no balde de 20 litros, que seria aplicado a céu aberto, ocorrendo a dispersão.

Conforme a Tabela de Limite de Tolerância do Anexo 11 da Norma Regulamentadora 15, estabelece os limites para o Ácido clorídrico de 5,5 mg/m³ de ar (miligramas por metro cúbico de ar) ou 4 ppm (partes de vapor ou gás por milhão de partes de ar contaminado) e para o Ácido fluorídrico 1,5 mg/m³ de ar ou 2,5 ppm, por exposição de até 48 horas por semana. Realizava esta operação de 3 a 4 vezes na semana demandando até 04 horas, totalizando 12 a 16 horas semanais. Trata-se de um produto domissanitário. Se for realizado uma quantificação através de uma bomba de amostragem pessoal ou gravimétrica, seria impossível atingir os níveis de tolerância, devido as baixíssimas concentrações finais do produto na solução.

Resta avaliar se as conclusões periciais em comento foram infirmadas pelos demais elementos de prova constantes dos autos.

Ao contrário do que consta das razões recursais, verifico que o reclamado elaborou não só o PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS (PPRA), mas também PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO), LAUDO DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE (LIP), LAUDO TÉCNICO DAS CONDIÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO (LCAT) e ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO (AET), os quais foram juntados às fls. 618/806 e 857/949.

Observo que tanto o PPRA quanto o PCMSO identificam a exposição a agentes químicos de risco na utilização de produtos de limpeza, a exemplo do que se observa às fls. 635, 662 e 677. Embora não conste destes documentos qualquer informação quanto a medições e níveis de tolerância, há indicação clara no sentido de que a utilização de produtos de limpeza pode causar possíveis danos à saúde a exemplo de reações alérgicas e intoxicações, sugerindo-se como medida de controle a utilização dos seguintes equipamentos de proteção individual: calçado com solado antiderrapante e luvas de PVC.

Ocorre que **o reclamado não comprovou o fornecimento de nenhum EPI**. Em depoimento pessoal o reclamante afirmou que utilizava sapato baixo e

uniforme, consistente de camiseta (02'40" do registro audiovisual), ao passo que a prova documental limita-se a três notas fiscais emitidas em 12/04/2016 (portanto após a admissão do autor, havida em 19/05/2014), 09/08/2016 e 11/09/2019 (ou seja, após a dispensa, levada a efeito em 29/06/2019), as quais demonstram tão somente a aquisição de cinco pares de calçados de segurança (fls. 618/620) mas, à toda evidência, são insuficientes para comprovar a entrega ao trabalhador, quiçá sua efetiva utilização.

Não bastasse isso, a conclusão pericial referente à redução dos riscos em razão da diluição do produto de limpeza em água destoa das informações constantes da FISPQ (fl. 956):

3) IDENTIFICAÇÃO DE PERIGO:

Perigos mais importantes:

O ácido fluorídrico, mesmo que diluído, é considerado uma substância tóxica e de risco para o organismo por qualquer via de penetração. Emanava gás e vapor incolor, fortemente irritante e corrosivo, reage exotermicamente com água.

O mesmo documento também não deixa dúvidas quanto à importância da utilização de equipamentos de proteção individual para o manuseio do produto (fl. 959):

8) CONTROLE DE EXPOSIÇÃO E PROTEÇÃO INDIVIDUAL:

Prover o local de trabalho com chuveiro e lavador de olhos de emergência.

Equipamento de proteção individual apropriado:

Proteção respiratória: Usar máscara facial com filtro para vapores e gases ácidos (para emergências).

Proteção das mãos: Usar luvas de neoprene ou PVC cano alto.

Proteção dos olhos: Usar óculos de segurança ou protetor de peça facial inteira

Medidas de higiene: Não fumar, comer ou beber no local de trabalho e lavar-se bem após o manuseio. Lave bem as mãos antes de comer, beber, fumar ou ir ao banheiro.

Sopesando todas informações e, com a devida vênia ao entendimento do Juízo de origem em sentido contrário, forçoso reconhecer que a perícia técnica foi sim infirmada pelos demais elementos de prova constantes dos autos, impondo-se a reforma para reconhecer o labor em condições insalubres.

Com a devida vênia à tese defendida pelo reclamado em sede de defesa, no sentido de que o reclamante teria se recusado a assinar os recibos de EPI's (fl. 234), cumpre destacar que o mero fornecimento não seria suficiente para demonstrar a eliminação da insalubridade nos termos do art. 194 da CLT, sendo imprescindível a comprovação de que a proteção era de fato utilizada, o que não ocorreu.

Nesta esteira é a orientação contida na Súmula nº 289 do C. TST:

SÚMULA 289. INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado

Melhor sorte não assiste ao reclamado quando alega que eventual condenação deveria ser limitada ao tempo de exposição (fl. 236), por absoluta ausência de amparo legal ou convencional. Observo, por oportuno, que o tempo de exposição estimado na perícia (12 a 16 horas semanais) não se enquadra como eventual ou fortuito, sendo certo que a intermitência do contato com agentes de insalubridade não afasta o direito à percepção do respectivo adicional. Inteligência das Súmulas nº 47 e 364, item I, ambas do C. TST:

SÚMULA 47. INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

SÚMULA 364. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (inserido o item II) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016 I - Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

Nos termos do Anexo nº 11 da NR-15, a caracterização da insalubridade pela exposição aos agentes químicos que integram a composição do produto de limpeza utilizado pelo reclamante (ácidos clorídrico e fluorídrico) classifica-se como grau máximo, sendo portanto devido o adicional de 40%.

A base de cálculo é o salário mínimo nacional vigente à época da prestação de serviço, dada a ausência de previsão contratual, individual ou coletiva em sentido contrário. Nesse sentido é a jurisprudência uniformizada por este E. 9º Regional através da edição da Súmula nº 24:

SÚMULA Nº 24, DO TRT DA 9ª REGIÃO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. Após a edição da Súmula Vinculante 4, do STF, até que se edite norma legal ou convencional, a base de cálculo do adicional de insalubridade deve ser o salário mínimo nacional.

Isso posto, **reforma a sentença** para condenar a reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo (40%) sobre o salário mínimo, durante

todo o período imprescrito, com reflexos em aviso prévio indenizado, férias acrescidas do terço constitucional, gratificação natalina e FGTS (8%) mais multa de 40%.

Não são devidos reflexos sobre saldo de salário e nem sobre anuênios, como pretende o reclamante na petição inicial (fl. 24). De fato, o adicional de insalubridade será devido proporcionalmente aos dias trabalhados no último mês da contratualidade e não de forma reflexa. Além disso, a base de cálculo dos anuênios limita-se aos “salários já corrigidos” (p. ex. cláusula décima sétima da CCT 2016/2017, fl. 155), o que à toda evidência não abrange outras parcelas, ainda que natureza salarial.

Considerando a inversão da sucumbência no objeto da perícia técnica impõe-se, por corolário lógico, a responsabilização do réu pelo pagamento dos honorários periciais fixados em primeiro grau (art. 790-B da CLT).

[....]

ACÓRDÃO

Em Sessão Extraordinária realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Thereza Cristina Gosdal; presente a Excelentíssima Procuradora Andrea Ehlke, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Thereza Cristina Gosdal, Aramis de Souza Silveira, Adilson Luiz Funez e Eduardo Milleo Baracat; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Eduardo Milleo Baracat, Thereza Cristina Gosdal e Adilson Luiz Funez; sustentou oralmente o advogado Claudio Socorro de Oliveira inscrito pela parte recorrente, sustentou oralmente a advogada Ligia Weiss de Paula Machado inscrita pela parte recorrida; **ACORDAM** os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE**, assim como das contrarrazões apresentadas. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para: **a)** condenar o reclamado ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo (40%) sobre o salário mínimo, durante todo o período imprescrito, com reflexos; **b)** deferir o pagamento de reflexos do adicional de insalubridade sobre as horas extras comprovadamente quitadas durante o período imprescrito; **c)** afastar a culpa exclusiva da vítima e reconhecer a responsabilidade do reclamado pelo acidente do trabalho, condenando-o ao pagamento de indenização por danos materiais em parcela única no valor de R\$ 79.841,44 (setenta e nove mil, oitocentos e quarenta e um reais e quarenta e quatro centavos), além de danos morais no importe de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), bem como na obrigação de reembolsar todas as despesas futuras relacionadas ao tratamento médico das lesões decorrentes do acidente do trabalho, a serem comprovadas e apuradas em sede de liquidação, que

deverá ser processada por artigos; **d)** responsabilizar o reclamado pelo pagamento dos honorários periciais fixados em primeiro grau; **e)** condenar o reclamado ao pagamento de honorários sucumbenciais no importe de 15% (quinze por cento) sobre o valor líquido da condenação; e **f)** fixar parâmetros de liquidação. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas invertidas, pelo reclamado, no importe de R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais), calculadas sobre o valor de R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais), provisoriamente arbitrado à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 29 de junho de 2023.

EDUARDO MILLEO BARACAT
Relator

PROCESSO nº 0000153-24.2020.5.09.0562

Com o fim de facilitar a compreensão das remissões feitas na presente decisão, haja vista a tramitação do feito no sistema PJe, observo que a numeração da documentação é obtida por meio da conversão dos autos para o formato PDF, em ordem crescente.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CONCLUSÕES DO PERITO A RESPEITO DO AMBIENTE DE TRABALHO. SENTENÇA FAVORÁVEL AO RECLAMANTE. O art. 195, da CLT, estabelece que a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade serão feitas mediante perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho. No caso sob análise, o perito apurou que as funções do reclamante eram exercidas de pé e com movimentação, não ficando demonstrado nos autos o exercício de atividades leves, ao contrário das alegações da reclamada. Apurou o perito, ainda, que os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empregadora tampouco puderam neutralizar ou eliminar o agente insalubre calor. Além disso, não foram observadas as pausas para recuperação térmica previstas no quadro nº 1 do anexo 3 da NR-15. Logo, prevalecem as conclusões sentenciadas pela acolhida do pedido. Recurso ordinário conhecido e não provido.

RELATÓRIO

[...]

MÉRITO**Recurso da parte reclamada****Adicional de insalubridade**

Afirma a reclamada-recorrente que o reclamante-recorrido jamais esteve exposto a condições ou agentes insalubres, tais como, calor e agentes químicos, não fazendo, portanto, jus ao recebimento de adicional a este título.

Acrescenta que o reclamante laborava como Apontador I, e não teve qualquer contato com os agentes insalubres alegados. Também afirma que sempre foram disponibilizados e fiscalizado o uso de EPIs, razão pela qual foi neutralizada a insalubridade por ventura existente.

Destaca que, no exercício de suas funções, o recorrido não permanecia a

céu aberto a todo instante, ou seja, ficava dentro das áreas de vivência grande parte do tempo laboral. Pontua que as funções do recorrido são do tipo “leve”, pois ele é um supervisor de produção e não realiza o trabalho manual diretamente no corte e plantio de cana.

Busca a declaração da nulidade do laudo pericial, ou de que é errônea sua conclusão, seja porque em outro laudo o mesmo perito indicou não haver insalubridade para a função, seja porque a atividade é considerada leve e o índice IBTUG não ultrapassou os limites máximos indicados na NR 15, excluindo-se da condenação o pagamento do adicional de insalubridade.

Eis a decisão recorrida:

“O reclamante alega que, durante toda a contratualidade, exerceu atividade em ambiente insalubre em razão da exposição ao calor, sem fornecimento de equipamentos de proteção adequados pela reclamada.

O perito assim concluiu em seu laudo (fls. 465 e ss.):

11 - CONCLUSÃO PERICIAL

11.1 - INSALUBRIDADE

AGENTE CALOR

Análise das atividades do Autor como Fiscal de Campo:

-está classificada no Anexo 03 da NR 15 - Limites de Tolerância para Exposição ao Calor;

-exigiam exposição Permanente (incluindo a exposição intermitente) com o agente insalubre, durante seu turno de trabalho, sendo desenvolvido a céu aberto;

-teve os resultados das medições (29,6°C) superiores ao Limite de Tolerância (26,7°C) estabelecido pelo anexo 03 da NR 15;

-A neutralização do agente via EPIs é de difícil aplicação, podendo ser realizadas pausas de acordo com o exposto no anexo 3 da NR 15;

As atividades são consideradas Insalubres (exceto para o período em que ficou afastado de suas atividades).

De acordo com o exposto no presente Laudo, através de depoimentos colhidos, inspeções realizadas nos locais de trabalho; e embasamento e análise na fundamentação legal, as atividades executadas pelo Autor, o deixava exposto a agentes nocivos (Calor), estando caracterizadas como INSALUBRES exceto para o período em

que ficou afastado de suas atividades. Nos termos da legislação em vigor, Norma Regulamentadora nº 15 - Atividades e Operações Insalubres, da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, são enquadradas como Insalubres em Grau Médio, pelo anexo 03.

O laudo aferiu como resultado IBUTG de 29,6°C, ultrapassando o limite máximo de tolerância indicado pela NR 15, anexo 3 (26,7°C e 25°C).

Ressalta o perito no laudo pericial, contudo, que as avaliações de temperatura a céu aberto são variáveis de acordo com as variações climáticas no momento da perícia (fl. 451), reforçando em resposta ao quesito complementar que *“Pode haver variações de temperatura durante as estações do ano, e dessa forma as atividades seriam consideradas Insalubres exceto o período de inverno onde as temperaturas são mais amenas.”* (fl. 535).

Diante de tais esclarecimentos prestados pelo perito e pelas máximas da experiência adquirida no julgamento de diversos feitos de trabalhadores rurais nesta unidade Judiciária há mais de três anos (oportunidades em que tive contato com os mais diversos resultados de IBUTG), entendo que o calor ultrapassa os limites de tolerância para os executantes de serviços a campo somente nos meses mais quentes do ano.

Em relação à hipótese de deferimento do adicional de insalubridade apenas quanto aos meses em que as temperaturas ambientes são mais elevadas, cito precedentes nos autos RO01760-2011-562-09-00-3 e RO03889-2015-325-09-00-3.

Logo, acolho a conclusão do laudo técnico produzido nos autos quanto ao labor em contato com o agente físico “calor” somente para os meses de janeiro a abril e de agosto a dezembro.

Ao contrário do que sustenta a reclamada em impugnação, destaco que a atividade em condição de insalubridade, no caso, decorre do calor pela exposição do trabalhador em céu aberto, acima dos limites de tolerância, agente relacionado na NR-15, Anexo 3, da Portaria nº 3.214/1978, e não dos raios solares.

O tema encontra-se pacificado na OJ 173. item II, da SDI-1 do TST, segundo a qual: *“Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE”*.

Sobre o tema, cito a Súmula 34 do TRT da 9ª Região:

SÚMULA 34. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO À RADIAÇÃO SOLAR.

INTERPRETAÇÃO DA OJ 173 DA SBDI-I DO TST. É indevido o pagamento de adicional de insalubridade pela mera exposição à radiação solar, não se enquadrando a hipótese no disposto na NR 15, Anexo 7. Devido o adicional se a prova pericial indicar que o trabalho a céu aberto ocorria com exposição a calor acima dos limites de tolerância da NR 15, Anexo 3. Interpretação dos incisos I e II da OJ 173 da SBDI-I do TST.

Quanto ao enquadramento do tipo de atividade do autor, noto que o perito considerou a atividade descrita pelo reclamante (sobre o qual manteve-se inerte a reclamada na perícia) de “*medição de produção com compasso*”, o qual entendo tratar-se de atividade exercida de pé com movimentação, conforme quadro descritivo das atividades moderadas de fl. 453, não ficando demonstrado nos autos o exercício de atividades leves, com taxa de metabolismo abaixo de 150 Kcal/h.

Os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empregadora não possuem o condão de neutralizar ou eliminar o agente insalubre calor, conforme constatado no laudo técnico (resposta ao quesito do reclamante de fl. 460).

No que se refere às pausas durante a jornada de trabalho, esclareceu o perito de acordo com outras avaliações da reclamada que: “*Há 4 pausas, sendo 2 no período da manhã (9:30 hrs às 9:45 e das 10:45 hrs às 10:55 hrs), e 2 no período da tarde (12:45 hrs às 13:00 e das 14:30 hrs às 14:40 hrs).*” (fl. 462).

A norma regulamentadora (Quadro 3 do Anexo 3 da NR 15) prevê, no mínimo, 15 minutos de descanso a cada 45 minutos de trabalho, inexistindo previsão de pausas de 10 ou 05 minutos nos moldes concedidos pela reclamada para fins de fixação dos limites de tolerância de exposição ao calor.

Não há como falar, portanto, que foram observadas as pausas para recuperação térmica previstas no quadro nº 1 do anexo 3 da NR-15, que trata dos limites de tolerância para exposição ao calor, em regime de trabalho intermitente com períodos de descanso no próprio local de prestação de serviço, antes das alterações provocadas pela Portaria SEPRT nº 1.359, de 9 de dezembro de 2019- ônus que incumbia à ré, por se tratar de fato modificativo/impeditivo do direito do autor (art. 818, II, da CLT).

No mais, constato que as provas produzidas nos autos foram apreciadas pelo *expert* em sua totalidade, bem como foram realizadas diligências no local, com manifestação das partes sobre a relação contratual e sobre o objeto da perícia e mediante a análise da execução do trabalho pelos funcionários em exercício no ato da perícia.

Destarte, acolho, à luz do art. 479 do CPC, a conclusão contida na prova técnica e reconheço que o reclamante fez jus ao adicional de insalubridade, em grau

médio (20% sobre o salário-mínimo), para os meses de **janeiro, fevereiro, março, abril, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro**, exceto para o período em que o reclamante ficou afastado de suas atividades, observada a prescrição quinquenal e os limites da lide.

A verba ora deferida integra o salário da parte autora para todos os efeitos (Súmula 139 do TST) e gera repercussões em horas extras, 13º salário, férias + 1/3 e FGTS.

Não há falar em reflexos em DSR, pois, sendo calculado sobre o salário-mínimo, o dia de repouso já está considerado (OJ 103, da SDI-1, do TST).

Defiro, neste termos."

Analiso.

A Constituição de 1988 garante a todos o direito à proteção do meio ambiente, incluindo-se neste contexto o meio ambiente laboral. Também se constata a partir da leitura do art. 7º, inciso XXII, da CRFB, o direito que todo trabalhador urbano ou rural dispõe quanto à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Ainda, foi reconhecido aos trabalhadores o direito ao adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (CRFB, art. 7º, inciso XXIII).

Sendo assim, conclui-se que o empregador deve garantir aos seus empregados um ambiente de trabalho higiênico e saudável. Todavia, em algumas atividades, dadas suas peculiaridades, o trabalhador acaba exposto a agentes ou condições que vulneram (ou tem alto potencial para vulnerar) a sua integridade física.

Com base neste cenário, o legislador infraconstitucional estabeleceu regras que visam minimizar essas situações excepcionais, não só indenizando os trabalhadores submetidos a agentes/condições insalubres ou perigosas, como também estabelecendo normas que reduzem ou até mesmo eliminem os riscos da atividade.

Consideram-se insalubres as atividades ou operações que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde em níveis acima dos limites tolerados (CLT, art. 189).

A legislação trabalhista pátria exige que para que haja a caracterização da insalubridade se realize uma perícia técnica cujo laudo será lavrado por médico do

trabalho ou engenheiro do trabalho (CLT, art. 195).

Diante desta situação, o magistrado de primeiro grau nomeou na qualidade de perito Tadashi Tagushi, Engenheiro de Segurança do Trabalho. Do laudo pericial apresentado aos autos (ID 553ce9f) se extrai a conclusão já transcrita acima, da efetiva existência de insalubridade no ambiente laboral.

Neste ponto, cumpre ressaltar que, muito embora o Juízo não esteja adstrito ao laudo técnico (art. 479, do CPC), ante o princípio do livre convencimento motivado que norteia o processo judicial, a decisão com apoio na perícia é a regra, apenas não considerada quando existentes outros elementos probatórios contrários e mais convincentes.

Ademais, o profissional nomeado como auxiliar do Juízo é especialista em sua área de conhecimento específico e forneceu subsídios técnico-científicos para a solução da controvérsia.

Deve-se atribuir credibilidade ao trabalho técnico pericial, já que o *expert* esteve no local de trabalho e, pessoalmente, conferiu as condições de trabalho, em face da norma regulamentar atinente.

Como bem apontou o magistrado sentenciante, quanto ao enquadramento do tipo de atividade do autor, o perito considerou a atividade descrita pelo reclamante (sobre o qual manteve-se inerte a reclamada na perícia) de *“medição de produção com compasso”*.

Tratar-se de atividade exercida de pé e com movimentação, conforme quadro descritivo das atividades moderadas de fl. 453, não ficando demonstrado nos autos o exercício de atividades leves, com taxa de metabolismo abaixo de 150 Kcal/h, ao contrário das alegações da reclamada.

Os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empregadora tampouco puderam neutralizar ou eliminar o agente insalubre calor, conforme constatado no laudo técnico (resposta ao quesito do reclamante de fl. 460).

A respeito das pausas durante a jornada, esclareceu o perito, de acordo com outras avaliações da reclamada que: *“Há 4 pausas, sendo 2 no período da manhã (9:30 hrs às 9:45 e das 10:45 hrs às 10:55 hrs), e 2 no período da tarde (12:45 hrs às 13:00 e das 14:30 hrs às 14:40 hrs).”* (fl. 462).

Conforme consta da r. sentença, a norma regulamentadora (Quadro 3 do Anexo 3 da NR 15) prevê, no mínimo, 15 minutos de descanso a cada 45 minutos de trabalho, inexistindo previsão de pausas de 10 ou 05 minutos nos moldes concedidos

pela reclamada para fins de fixação dos limites de tolerância de exposição ao calor.

De tal forma, prevalece a conclusão de que não foram observadas as pausas para recuperação térmica previstas no quadro nº 1 do anexo 3 da NR-15.

Referida norma trata dos limites de tolerância para exposição ao calor, em regime de trabalho intermitente com períodos de descanso no próprio local de prestação de serviço, antes das alterações provocadas pela Portaria SEPRT nº 1.359, de 09/12/2019.

A reclamada não se desvencilhou do ônus de infirmar as conclusões periciais.

Sendo assim, as conclusões periciais foram obtidas a partir da análise detalhadas as funções desempenhadas pelo reclamante, das particularidade de sua rotina de trabalho e das condições do local onde laborou, levando ao reconhecimento do trabalho em condições insalubres.

Diante deste quadro, prevalecem as conclusões sentenciais, ao contrário das alegações da recorrente.

Nego provimento.

[...]

Em Sessão Virtual realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Carlos Henrique de Oliveira Mendonca; presente o Excelentíssimo Procurador Leonardo Abagge Filho, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Célio Horst Waldraff, Claudia Cristina Pereira e Luiz Alves; **ACORDAM** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DA RECLAMADA U. A. A. S/A - A. E. Á. E D. RECLAMANTE P. P. B.** e das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHES PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 27 de junho de 2023.

CÉLIO HORST WALDRAFF
Relator

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL EM PRÉDIO. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL EM QUANTIDADE ACIMA DO LIMITE LEGAL. O subitem “s” do item 3 da citada NR estabelece como área de risco “toda a área interna do recinto” quando realizado o “Armazenamento de vasilhames que contenham inflamáveis líquidos (...) em recinto fechado”, situação que atrai a necessidade de se levar em consideração os termos da NR-20, conforme já destacado, tendo-se em mente o teor da Orientação Jurisprudencial nº 385 da SDI-I do C. TST, segundo a qual: “385. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. DEVIDO. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL NO PRÉDIO. CONSTRUÇÃO VERTICAL. (DEJT divulgado 11.06.2010). É devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical”. Da análise sistemática do item 20.17.1 da NR-20 em cotejo com a OJ nº 385 da SDI-1 do TST, conclui-se, que somente se submete à obrigatoriedade de acondicionamento em tanques enterrados, e se aplica os termos da Orientação Jurisprudencial em questão hipóteses de volume de inflamável armazenado igual ou superior a 200 litros. Outrossim, embora a NR-20 autorize volume superior de armazenamento do que estabelecido na NR-16, este se aplica apenas a tanques, enterrados e instalados no interior de edifícios, hipótese diversa dos autos. Assim, é devido o adicional de periculosidade mesmo que a atividade seja exercida em pavimento distinto “daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável”.

I RELATÓRIO

[...]

2 MÉRITO

2.1 RECURSO ORDINÁRIO DE CLAUDINEIA TABORDA DE QUEIROZ

2.1.1 Adicional de periculosidade

A autora argumenta pela irretroatividade da lei no tempo e no espaço em relação as alterações ocorridas na NR-20 no ano de 2019, requerendo que se considere os limites estipulados pela NR citada editada pela Portaria MTb nº 3.214, de 8.6.1978. Requer, ainda, que o adicional integre a base de cálculo dos anuênios e gratificações

de função, bem como a observância dos adicionais convencionais quando mais vantajosos que os legais.

Consta da sentença:

II.5. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A reclamante alega fazer jus ao pagamento de adicional de periculosidade no importe de 30% da sua remuneração e demais consectário, argumentando que trabalha no complexo sede da ré e, dadas as dimensões da construção, existe armazenamento de óleo diesel em seu subsolo, em tanques “não enterrados”, que alimentam subestação e geradores de energia. Informa que este líquido inflamável está armazenado dentro da projeção vertical da edificação, o que demonstra que toda a área é de risco. Requer a incorporação de tais condições de risco no PPP e LTCAT, bem como fornecimento da referida documentação.

A ré nega a pretensão em todas as suas vertentes, ao argumento que a reclamante ocupa o cargo de carteiro (agente dos correios) desde sua admissão o que implica que realiza serviços internos somente em pequena parte de sua jornada, pois realiza coleta e entrega de objetos postais. Além disso, argumenta que é comum os carteiros prestarem apoio a outras unidades. Assim, não obstante a reclamante esteja lotada no CDD Rebouças, onde estão os tanques, prestou apoio em outras unidades localizadas em outros pontos da cidade, conforme controles de jornada anexos. Argumenta que, no caso de condenação, deverão ser levados em contas apenas os períodos em que trabalhou no referido CDD. Informa que a NR-20, editada pela Portaria 1.360/2019 prevê a possibilidade de instalação dos tanques de superfície para armazenamento de inflamáveis em edifícios, aumentando, no entanto, o quantitativo máximo permitido por tanque e por recinto para 500 litros, o que não ocorre no caso em tela, pois há no prédio 3 tanques de combustível de armazenamento ou de óleo diesel, com as seguintes capacidades de 30, 40 e 200 litros. Trouxe aos autos laudo paradigma e parecer técnico, contendo comprovação de impossibilidade de enterramento de reservatório de consumo ou instalação de tanques aéreos. Pugna pela improcedência da pretensão.

Analiso.

A autora declarou em seu depoimento pessoal que:

“a autora é carteira e trabalha no prédio da João Negrão, fica no prédio das 8h às 12h30min e das 16 até 17h; trabalha no prédio desde dezembro de 2016; os tanques de combustível ficam no subsolo; nunca entrou na sala dos tanques”.

O preposto da ré, nos autos nº 0001026-82.2021.5.09.0014 declarou (fls.

4015):

“o prédio da Rua Joao Negrão foi inaugurado em 12/1998, salvo engano; acredita que os tanques de inflamáveis estão lá instalados desde a inauguração da edificação; são 3 tranques, com capacidade nominal de 90l, 120l e 500l, sendo que a capacidade usada é de no máximo 70%, mas não se chega a usar 70% da capacidade nominal porque não é necessário; a equipe de manutenção faz o enchimento dos tanques, e também o engenheiro eletricitista, que já recebe adicional de periculosidade; os 3 engenheiros eletricitistas e o mecânico são empregados da reclamada, e a equipe de manutenção é terceirizada; para o enchimento destes tanques são utilizados vasilhames, sendo necessário 1 vasilhame de 28l, mas não é necessário usar os 28l, porque é necessário apenas completar o tanque, de acordo com a marcação de nível, conforme foto à esquerda da fl. 3200; mostradas as fotos de fls. 3200 as reconhece como da edificação, e acrescenta que os vasilhames na terceira foto não estão lá. Nada mais”

A testemunha ouvida a convite da reclamante, Sr. Robson Santos Pereira declarou, ao ser inquirida, que:

“trabalha para o réu desde 1998; sempre trabalhou como carteira; trabalha no prédio da João Negrão - CDD Rebouças; trabalha nesse endereço desde 2016; a autora trabalha no mesmo endereço; trabalha das 8h às 12h no prédio, e depois, das 16h às 17h”.

O laudo exarado nos autos nº 0000894-17.2020.5.09.0028 (Id fls. 3427 e seguintes) concluiu o seguinte (fls.3439):

“Analisando as atividades exercidas e as condições ambientais de trabalho do autor, conclui-se que não houve contato com produtos inflamáveis de forma a caracterizar operações perigosas constantes nos Anexos da NR-16 e o artigo 193 da CLT, portanto, as atividades são consideradas não perigosas durante todo o período trabalhado. Com base na NR-20 que regulamenta a Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis, observa-se que o armazenamento dos tanques de inflamáveis no interior do edifício não atendeu o disposto no Anexo III desta NR uma vez que deveriam ser instalados enterrados. Além disso, a Reclamada não apresentou justificativa que comprovasse a impossibilidade desta instalação ou dos tanques estarem fora da projeção horizontal do edifício. Tal fato, no parecer técnico desta Perita, não gera enquadramento de maneira a caracterizar a periculosidade nas atividades exercidas pelo Reclamante, uma vez que o adicional de periculosidade é regulamentado pela NR16 e que o Reclamante não adentrava no recinto onde estavam instalados os tanques para armazenamento de inflamáveis e nem tampouco na bacia de segurança dos mesmos. Por fim, esta Perita deixa a critério do Juízo a aplicação da Orientação Jurisprudencial 364 do TST referente a considerar como área de risco toda a área interna da construção vertical”.

O laudo pericial produzido nos autos nº 0000710-81.2021.5.09.0010 (ID 87a7e7b, fls. 3466 e seguintes), concluiu (fls. 3481/3482):

“Analisando as atividades exercidas e as condições ambientais de trabalho do autor, conclui-se que não houve contato com pro dutos inflamáveis de forma a caracterizar operações perigosas constantes nos Anexos da NR-16 e o artigo 193 da CLT, portanto, as atividades são consideradas não perigosas durante todo o período trabalhado. Com base na NR-20 que regulamenta a Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis, observa-se que a instalação de tanques de inflamáveis no interior do edifício, conforme disposto no Anexo III desta NR, deve ser sob forma de tanques enterrados e destinados a óleo diesel e biodiesel ou, no caso de tanque de superfície para consumo de óleo diesel destinados à alimentação de motor-gerador, deve ser comprovada impossibilidade de instalá-lo enterrado ou fora da projeção horizontal do edifício. A Reclamada possui tanque de superfície e apresentou parecer técnico para que o mesmo não estivesse enterrado (item 6.2.1). No parecer técnico desta Perita, não há enquadramento de maneira a caracterizar a periculosidade nas atividades exercidas pelo Reclamante, uma vez que o adicional de periculosidade é regulamentado pela NR16 e que o Reclamante não adentrava no recinto onde estavam instalados os tanques para armazenamento de inflamáveis e nem tampouco na bacia de segurança dos mesmos. Por fim, esta Perita deixa a critério do Juízo a aplicação da Orientação Jurisprudencial 364 do TST referente a considerar como área de risco toda a área interna da construção vertical. ”.

O Juiz não está adstrito às conclusões do laudo pericial (CPC, art. 479), entretanto, entendo que não há elementos nos autos capazes de infirmar a conclusão adotada nos dois laudos periciais acima mencionado.

Os laudos consignam que os tanques não estão enterrados, porém, deixam certo que sua capacidade máxima não excede aos limites legais, considerando as disposições da anterior NR 20 -Portaria SIT n.º 308, de 29 de fevereiro de 2012 (limite máximo de armazenamento de 3.000 litros) e as novas disposições da NR-20 (limite máximo de armazenamento de 5.000 litros por tanque e por recinto e limite de 10.000 litros por edifício), incorporadas em 09/12/2019.

Em situação similar, envolvendo a mesma reclamada, merece destaque precedente exarado nos autos nº 0000720-28.2021.5.09.0010 (ROT), pela 6ª Turma desde E. TRT, de relatoria do Exma. Exma. Des. Sueli Gil El Rafihi (voto divergente), a quem peço licença para transcrever trecho do acórdão:

“(…) No entanto, prevaleceu a divergência apresentada pela Exma. Des. Sueli Gil El Rafihi, nos seguintes termos:

“Respeitosamente, divirjo.

Os autos RO 0000894-17.2020.5.09.0028, ou seja, aquele em que o laudo pericial foi produzido, já foi objeto de apreciação por este Colegiado.

Na ocasião, atuei como Revisora do voto relatado pelo Exmo. Des. Arnor de Lima Neto, a quem peço vênia para transcrever os fundamentos do julgado e adotar como razões de decidir:

“Narrou o autor, na petição inicial, que trabalhou na sede do réu, em edifício localizado na Rua João Negrão, em Curitiba, entre 13/2/2013 e 3/10/2018, com a presença significativa de combustível (óleo diesel) “não aterrado”, estendendo-se à totalidade do edifício o risco, pois em desconformidade com as normas regulamentadoras.

Designada perícia técnica, concluiu-se que, no local de prestação de serviços, havia, no subsolo do Bloco 1, tanques de armazenamento de óleo diesel (fls. 1303/1304), mas o autor não operava nas salas ou acessava a bacia dos tanques de inflamáveis líquidos, sem configurar labor em área de risco, nos termos do Anexo 2 da NR-16 (fl. 1306); contudo, em conformidade com o Anexo III da NR-20, o réu não comprovou a impossibilidade de instalação dos tanques enterrados ou fora da projeção horizontal do edifício. No seu entender, não se configuraria a periculosidade, pois definida pela NR-16, deixando ao juízo a avaliação sobre a aplicação da jurisprudência sobre o assunto (fl. 1313).

Sobre o tema, estabelece a OJ 385 da SDI-1 do TST: “É devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical”.

Contudo, compartilho do entendimento expresso pela perita, de que a avaliação dos pressupostos para a configuração da periculosidade no ambiente de trabalho ocorre através dos parâmetros fixados na NR-16.

Ressalto que eventuais inobservâncias de regras expressas na NR 20 representariam infração administrativa e não o direito ao pagamento do adicional de periculosidade, sendo vedado à jurisprudência estender o seu alcance, sob pena de ofensa ao princípio da legalidade, nos termos do art. 5º, II, da CF.

Não há, por fim, força vinculante da orientação jurisprudencial supracitada.

Pelo exposto, prevalece a conclusão do laudo pericial de inexistência de labor do autor sujeito a condição perigosa.” (destaquei)

Extrai-se da conclusão pericial que “o reclamante não operava nas salas onde havia armazenamento de inflamáveis. Também não acessava a bacia de segurança dos tanques de inflamáveis líquidos, portanto, não laborava em área de risco, conforme Anexo 2 da NR-16.” - destaquei.

Esclareceu que “no caso em questão, os tanques de inflamáveis líquidos existentes

na Reclamada são destinados à alimentação de motores para geração de energia elétrica em situação de emergência e para assegurar o funcionamento das bombas de pressurização da rede de água para combate a incêndios. Porém, a Reclamada não apresentou comprovante de impossibilidade de que os tanques fossem instalados enterrados ou fora da projeção horizontal do edifício.”

E concluiu nos seguintes termos:

“Analisando as atividades exercidas e as condições ambientais de trabalho do autor, conclui-se que não houve contato com produtos inflamáveis de forma a caracterizar operações perigosas constantes nos Anexos da NR-16 e o artigo 193 da CLT, portanto, as atividades são consideradas não perigosas durante todo o período trabalhado.

Com base na NR-20 que regulamenta a Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis, observa-se que o armazenamento dos tanques de inflamáveis no interior do edifício não atendeu o disposto no Anexo III desta NR uma vez que deveriam ser instalados enterrados. Além disso, a Reclamada não apresentou justificativa que comprovasse a impossibilidade desta instalação ou dos tanques estarem fora da projeção horizontal do edifício.

Tal fato, no parecer técnico desta Perita, não gera enquadramento de maneira a caracterizar a periculosidade nas atividades exercidas pelo Reclamante, uma vez que o adicional de periculosidade é regulamentado pela NR16 e que o Reclamante não adentrava no recinto onde estavam instalados os tanques para armazenamento de inflamáveis e nem tampouco na bacia de segurança dos mesmos.

Por fim, esta Perita deixa a critério do Juízo a aplicação da Orientação Jurisprudencial 364 do TST referente a considerar como área de risco toda a área interna da construção vertical.”

Observa-se, portanto, que não houve descumprimento da NR-16, o que, de plano, descaracteriza o labor em condição perigosa.

No que se refere a eventuais inobservâncias da NR-20, configuram tão somente infração administrativa.

Logo, devidamente comprovado que o autor não laborava em condição perigosa, em área de risco para inflamáveis, não fazendo jus ao adicional pleiteado.

Voto, pois, para afastar a condenação do réu ao pagamento do adicional de periculosidade.

Reforma-se, assim, para afastar a condenação originária.” Grifos apostos

Por compartilhar do mesmo entendimento, adoto como razões de decidir os fundamentos acima e julgo improcedente o pleito de adicional de periculosidade, inclusive reflexos.

Analisa-se.

A autora postulou o recebimento de adicional de periculosidade em decorrência do trabalho realizado em prédio sede da ré, no qual haveria “presença maciça de COMBUSTÍVEL (óleo diesel) em subsolo (estacionamento) oriundo de tanques “não enterrados” que alimentam subestação e geradores de energia localizados no subsolo do mesmo prédio” (fl. 11).

Tal adicional se encontra assegurado no §1º do art. 193 da CLT, destinado aos trabalhadores que exercem suas atividades em condições de periculosidade, sendo definido no *caput* do dispositivo citado que “São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;”.

Por sua vez, o art. 195 da CLT exige a realização de prova técnica, a cargo de Engenheiro ou Médico do Trabalho, para a caracterização e a classificação da periculosidade segundo as normas do Ministério do Trabalho. No presente caso, as partes convencionaram a utilização das perícias produzidas nos autos 0000894-17.2020.5.09.0028 (fls. 3426 a 3464) e 0000710-81.2021.5.09.0010 (fls. 3466 a 3504).

Além dos excertos dos trabalhos periciais já transcritos pela sentença, destacam-se as seguintes passagens:

- há, na sede da ré, situada na Rua João Negrão, 1251, Curitiba/PR, tanques de inflamáveis líquidos destinados à alimentação de motores para geração de energia elétrica em situação de emergência e para assegurar o funcionamento das bombas de pressurização da rede de água para combate a incêndios;

- no local há dois blocos de edificações verticais, denominados Bloco 1 e Bloco 2. O Bloco 1 possui 5 (cinco) andares e o Bloco 2 possui 3 (três) andares. Ambos com uma área de subsolo, térreo e demais pavimentos. Os blocos 1 e 2 são interligados, sendo o subsolo a área destinada ao estacionamento. No subsolo do Bloco 1 há um tanque de armazenamento de óleo diesel com capacidade de 500 litros (volume utilizado de 200 litros), tanque de armazenamento de óleo diesel de 120 litros (volume utilizado de 40 litros) e tanque de armazenamento de óleo diesel com capacidade de 90 litros (volume utilizado de 30 litros);

- o item 1 do Anexo III da NR-20 estabelece que tanques de líquidos inflamáveis (óleo diesel) somente podem ser instalados no interior dos edifícios se forem enterrados. Há, porém, no item 2, uma exceção, sendo permitida a instalação

de tanques de superfície para consumo de óleo diesel destinados à alimentação de motores utilizados para a geração de energia elétrica em situações de emergência, para assegurar a continuidade operacional ou para o funcionamento das bombas de pressurização da rede de água para combate a incêndios. Exige-se para tanto que seja comprovada a impossibilidade de instalá-lo enterrado ou fora da projeção horizontal do edifício;

- a reclamada, entretanto, não apresentou comprovante de impossibilidade de que os tanques fossem instalados enterrados ou fora da projeção horizontal do edifício;

- assim, com base na NR-20, que regulamenta a Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis, o armazenamento dos tanques de inflamáveis no interior do edifício da ré não atende o disposto no Anexo III desta NR, pois, além de não terem sido instalados enterrados, a Reclamada não apresentou justificativa que comprovasse a impossibilidade desta instalação ou dos tanques estarem fora da projeção horizontal do edifício;

- conforme plantas apresentadas pela Reclamada, os tanques de inflamáveis não estão em recinto fechado por paredes resistentes ao fogo;

- apesar da ré argumentar sobre a impossibilidade de enterramento dos tanques de inflamáveis, sobressai do parecer técnico na perícia realizada nos autos 0000894-17.2020.5.09.0028, a ponderação de que “A RECLAMADA “NÃO” POSSUI OS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA INSTALAÇÃO DE TANQUES “NÃO” ENTERRADOS NA VERTICALIDADE DE SEU SUBSOLO - NÃO POSSUI ANÁLISE DE RISCO - CERTIFICADO DE OPERAÇÕES DAS INSTALAÇÕES E OU MAPA DOS RISCOS AMBIENTAIS”, tendo em vista que a instalação de tanque deve ser precedida de “Projeto e de Análise Preliminar de Perigos/Riscos (APP/APR), ambos elaborados por profissional habilitado, contemplando os aspectos de segurança, saúde e meio ambiente previstos nas Normas Regulamentadoras, normas técnicas nacionais”. Tanto que a própria demandada deliberou pela desativação dos tanques existentes no prédio, conforme ofício expedido em 3.3.2022;

- em que pesem os laudos concluírem pela inexistência de condições perigosas, tanto no trabalho pericial realizado nos autos 0000894-17.2020.5.09.0028 quanto naquele realizado nos autos 0000710-81.2021.5.09.0010 as experts consignaram estar a critério do Juízo a aplicação da Orientação Jurisprudencial 385 do C. TST referente a considerar como área de risco toda a área interna da construção

vertical.

Foi declarado pela autora, na audiência realizada em 08.08.2022, que não tinha acesso à sala dos geradores.

Pois bem.

Com respeito ao entendimento do juízo, pondera-se que, de fato, o anexo 2 da NR-16 traz as atividades e operações perigosas com inflamáveis e define as áreas de risco, conforme o estabelecido pelo art. 193 da CLT. Ocorre que, embora a conclusão pericial tenha sido de que “não houve contato com produtos inflamáveis de forma a caracterizar operações perigosas constantes nos Anexos da NR-16 e o artigo 193 da CLT”, há que se considerar o subitem “s” do item 3 da citada NR estabelece como área de risco “toda a área interna do recinto” quando realizado o “Armazenamento de vasilhames que contenham inflamáveis líquidos (...) em recinto fechado”. Situação que atrai a necessidade de se levar em consideração os termos da NR-20, conforme já destacado, tendo-se em mente o teor da Orientação Jurisprudencial nº 385 da SDI-I do C. TST, segundo a qual:

385. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. DEVIDO. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL NO PRÉDIO. CONSTRUÇÃO VERTICAL. (DEJT divulgado 11.06.2010). É devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical.

Entende-se, assim, que a hipótese se aplica ao caso concreto, uma vez que constatada a existência de tanque de armazenamento de inflamável com capacidade de 500 litros no subsolo da sede da ré, em desatenção aos requisitos de segurança da NR-20.

Esclareça-se, ainda que identificada a existência de 200 litros de líquido inflamável dentro do tanque no momento da perícia, não se pode ignorar que tal número foi resultado de uma estimativa, uma vez que a própria expert complementou, em resposta a quesitos, que “a reclamada mantém o volume interno do tanque em 50% do volume nominal (200 a 250 litros)” (fl. 3844). Somando-se tal informação ao que se extrai da documentação produzida pela própria ré, a exemplo o relatório de manutenção do gerador de fl. 723, no qual se vê anotado a existência de 264 litros de combustível, tem-se que resta ultrapassado o limite previsto no item 16.6 da NR-16.

Ainda em atenção aos argumentos da ré apresentados em contrarrazões, pondera-se que a condição irregular dos tanques analisados afasta a exceção prevista no final do item 2 do anexo III da NR-20, bem como não se aplicam os limites de armazenamento do subitem “d” do item 2.1 do anexo III da NR-20 porque não se trata de tanques de líquido inflamáveis enterrados nos termos do próprio anexo III da NR-20. Sobre o não preenchimento da única exceção para não utilização dos tanques enterrados, reitera-se os termos dos trabalhos periciais acima transcritos.

Acrescenta-se, ainda, que a perita do laudo produzido nos autos 0000710-81.2021.5.09.0010 consignou que a ré “apresentou (...) Parecer Técnico contendo argumentos para a impossibilidade de enterramento dos tanques de consumo do grupo gerador” (fl. 3476). Tal parecer se trata do documento de fls 446 a 454, produzido em setembro de 2021, em que verifica algumas justificativa para instalação dos tanques conforme o estado em que se encontram e motivações técnicas para que não hajam as adequações necessárias para o atendimento do estabelecido nas NRs citadas.

Chamo a atenção para o fato de que este primeiro parecer é assinado pelo coordenador de engenharia Rodrigo Zaruvny Borges. Ocorre que este mesmo coordenador encaminhou ofício à assessoria jurídica da ré em março de 2023 (fl. 3506), informando que após a “Realização de videoconferência em 23/02 com o Departamento de Engenharia sediado nos Correios Sede em Brasília (...) Definiu-se o prosseguimento com a desativação dos tanques existentes no interior do prédio e realocação dos sistemas de emergência em posições fora da projeção horizontal do edifício”.

Assim, fica evidente que não atingida a exceção do item 2 do Anexo III da NR-20 porque, não só não se comprovou a impossibilidade de instalação fora da projeção horizontal do edifício, como a própria ré produziu prova de que assim irá o fazer.

Por fim, registre-se que a utilização dos termos da NR-20 não se dá com intuito de substituir a NR-16 para caracterização de atividades e operações perigosas, nem se poderia, mas sim como amparo para aplicação do entendimento contido na citada OJ 385 em cotejo com a própria previsão do subitem “s” do item 3 e item 16.6 da NR-16.

Em caso semelhante ao presente, esta 4ª Turma já decidiu ser possível caracterizar a exposição ao agente perigoso quando o trabalhador, ainda que não exposto a contato direto com líquidos inflamáveis, desenvolvia seu trabalho em área considerada como de risco por não atendimento, pelo empregador, das medidas de

proteção previstas na NR-20 do MTE:

Destaca-se, primeiro, que o juiz não está adstrito ao laudo pericial, como se extrai art. 479 do CPC/2015. No ordenamento jurídico brasileiro aplica-se o princípio da persuasão racional ou do convencimento motivado, relativamente às provas. Essas não são taxativas, o que impõe ao juiz analisar todos os elementos probatórios contidos nos autos para formar a sua convicção, devendo apenas fundamentá-las.

Como já ressaltado no acórdão de ID. 4413138 (fls. 1991-2000), é possível caracterizar a exposição ao risco quando evidenciado que o empregado, embora não exposto a contato direto com líquidos inflamáveis, desenvolvia seu trabalho em área considerada como de risco por não atendimento, pelo empregador, às medidas de proteção previstas na NR 20 do MTE.

Em primeiro lugar, embora a perita tenha concluído que o ambiente de trabalho do autor não se caracteriza como de risco, pois situado em recinto distinto ao local onde ficava armazenado o tanque de combustível, além de a projeção da sala onde laborava o autor não estar sobre a área do tanque ou do gerador, ficou consignado no laudo pericial que os blocos A (onde ficava a sala do autor) e o bloco B (onde estava localizado o gerador e o tanque de combustível) eram interligados. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, consolidada por meio da OJ 385 da SBDI-1, é no sentido de que se considera área de risco toda a área interna da construção vertical onde se encontra instalado tanque para armazenamento de líquido inflamável, nos seguintes termos:

385. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. DEVIDO. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL NO PRÉDIO. CONSTRUÇÃO VERTICAL. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

É devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical. (grifou-se)

Assim, com o devido respeito à conclusão exposta no laudo pericial, considero que na hipótese a área de risco abrange toda a área interna dos blocos A e B, uma vez que estes eram interligados, e não apenas o local onde estava instalado o tanque de armazenamento de combustível.

(...)

ROT 0001431-18.2017.5.09.0513, 4ª Turma, Relatora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Revisor Ricardo Bruel da Silveira, DEJT 26.11.2021.

Neste mesmo sentido, citam-se as seguintes decisões deste Regional ao enfrentar a questão dos tanques mantidos pela ré na sua sede na Rua João Negrão, 1251, Curitiba/PR: 0000712-39.2021.5.09.0014, 2ª Turma, relator Célio Horst Waldruff, DEJT 13.10.2022; 0000712-36.2021.5.09.0015, 5ª Turma, relator Archimedes Castro Campos Junior, DEJT 11.11.2022; e 0001806-58.2021.5.09.0002, 7ª Turma, relatora Rosemarie Diedrichs Pimpão, DEJT 10.10.2022.

Em paralelo, os seguintes arestos da C. Corte Superior Trabalhista sobre o tema:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 . ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ATIVIDADE EM EDIFÍCIO QUE ARMAZENA LÍQUIDO INFLAMÁVEL EM QUANTIDADE SUPERIOR AO LIMITE LEGAL . ÁREA DE RISCO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 385 DA SBDI-1 DO TST. Não merece provimento o agravo que não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática pela qual se manteve a condenação ao pagamento de adicional de periculosidade , com base na Orientação Jurisprudencial nº 385 da SbDI-1 do TST, uma vez que a reclamante laborava de forma habitual em edifício que continha armazenamento de líquido inflamável, em desconformidade com as exigências previstas nas Normas Regulamentadoras nºs 16 e 20 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego. Agravo desprovido. (Ag-AIRR-11383-49.2017.5.15.0094, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 24/06/2022).

1. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL. PRÉDIO VERTICAL. TANQUES NÃO ENTERRADOS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. PROVIMENTO. I. A Corte Regional reformou a sentença para indeferir o pagamento de adicional de periculosidade e reflexos, sob o entendimento de que, de acordo com a prova pericial, "... a empresa atendia os limites legais de capacidade de armazenamento dos produtos inflamáveis existentes no prédio ". Ademais, argumentou que "...a área de risco não é todo o prédio, mas apenas a bacia de segurança, conforme se depreende da alínea ' s ' do item 3 do Anexo 2 da NR-16 da Portaria 3214/78, do Ministério do Trabalho e Emprego ", registrando que a Reclamante não trabalhava na bacia de segurança. II. Ocorre que o entendimento desta Corte Superior, a partir da análise da Norma Regulamentadora nº 20 do MTE, é no sentido de que, independentemente do volume dos tanques para armazenamento de inflamáveis, quando esses se encontram instalados no interior de prédio e não estão enterrados, tal circunstância acarreta situação de risco, ensejando o pagamento de adicional de

periculosidade. Diante dessa situação, todo o interior do edifício vertical deve ser considerado como área de risco, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 385 da SBDI-1 do TST. III. Decisão regional em desacordo com a Orientação Jurisprudencial nº 385 da SBDI-1 do TST. IV. Transcendência política reconhecida. V. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR-1000658-93.2019.5.02.0055, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 10/12/2021)

Assim, não se cogita violação aos dispositivos mencionados pela ré (dentre outros já mencionados ao longo da fundamentação, arts. 8º, §2º, 193, *caput* e inciso II e 195 da CLT; arts. 5º, II e 7º, XXIII da CF/88), os quais já se consideram prequestionados.

Ainda, neste mesmo sentido, o parecer do Ministério Público do Trabalho, pelo d. Procurador Regional do Trabalho Luercy Lino Lopes, em atuação do *parquet* nos autos da ROT 0001216-60.2021.5.09.0009, cujo recurso da ECT, em face de decisão que reconheceu o direito da reclamante ao recebimento de adicional de periculosidade nestas mesmas condições, foi distribuído a esta 4ª Turma e a este mesmo relator, tratando-se de demanda que também utilizou como prova emprestada os trabalhos periciais utilizados nos presentes autos:

3.1. DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Na hipótese, o reclamante presta serviços na sede da reclamada, andar térreo da unidade dos Correios localizada na Rua João Negrão, em Curitiba/PR.

No laudo pericial de ID 6041996 constou que nesse local há dois blocos de edificações verticais. No bloco 1, existe “um grupo Motor-Gerador marca Cummins, motor Diesel, modelo NTA855-G com potência de 450KVA. Neste local há um tanque de armazenamento de óleo diesel com capacidade de 500 litros (volume utilizado de 200 litros), o que gera uma autonomia de aproximadamente 4 (quatro) horas de funcionamento do gerador”.

Além disso, “neste subsolo existem as bombas de hidrante, pertencente ao sistema de combate a incêndio. No local há um tanque de armazenamento de óleo diesel de 120 litros (volume utilizado de 40 litros)”.

Há, por fim, “o sistema de sprinkler, também pertencente ao sistema de combate a incêndios. Neste local existe um tanque de armazenamento de óleo diesel com capacidade de 90 litros (volume utilizado de 30 litros)”.

Ou seja, existem no ambiente de trabalho do reclamante três tanques de armazenamento de inflamável.

O autor não manuseia combustíveis inflamáveis e não adentra a sala dos

tanques, não laborando em área de risco, nos termos do Anexo 2 da NR-16 do MTE.

Todavia, consignou o perito, no laudo, que existem irregularidades nas instalações dos tanques (ID 6041996 - fls. 11 e 12):

(...)

O entendimento firmado pelo TST, por meio da OJ nº 385 da SDI-1, é o de que se considera como área de risco toda a área vertical do edifício e não apenas o local em que situados os tanques.

Certo é que o descumprimento das diretrizes estabelecidas pela NR-20 do MTE compromete a segurança do local em que labora o reclamante, fazendo jus à percepção do adicional de periculosidade. Ora, eventual explosão no recinto em que se encontram os inflamáveis põe em risco não apenas aqueles que trabalham diretamente no subsolo, mas os demais trabalhadores de todos os andares da edificação, dado o impacto que poderá provocar em sua estrutura.

Embora o volume dos tanques não supere os limites da NR nº 20 do MTE, isso não afasta o direito à percepção do adicional de periculosidade, dadas as demais irregularidades de instalação indicadas no laudo pericial, no trecho acima transcrito.

Nesse sentido é a jurisprudência do TST:

(...)

Assim, opina-se pela manutenção da sentença.

Ante o exposto, deve-se reconhecer à autora o direito ao pagamento de adicional de periculosidade no importe de 30% sobre seu salário base, de todo o período imprescrito até a inclusão em folha, incluindo parcelas vencidas e vincendas até quando houver alteração da situação fática ensejadora da periculosidade.

Defere-se o pleito de inclusão e referência aos agentes nocivos reconhecidos na presente demanda ao PPP da autora. Indefere-se, porém, a inclusão em LCAT, pois se trata de documento capaz de gerar reflexos para todos os trabalhadores do local, extrapolando os limites da presente demanda.

Deferem-se reflexos em horas extras (Súmula 132 e 264 do C. do TST) e, com estas, em férias com o terço e gratificação natalina. Utilize-se os adicionais convencionais para apuração. Ainda, todas as diferenças apuradas devem gerar reflexos em FGTS.

Registre-se, desde já, que, no entender desta 4ª Turma, não se aplica a

exclusão do reflexo em horas extras com base nos Acordos Coletivos, isto porque se deve seguir a diretriz da Súmula 264 do C. TST, em virtude da incontroversa natureza salarial da verba. Neste sentido o decidido em recurso também tratando sobre a base de cálculo de adicional de mesma natureza em horas extras, autos nº 0000372-24.2022.5.09.0091, relator Ricardo Bruel da Silveira, revisora Marlene Teresinha Duverki Suguimatsu, DEJT 7.10.2022:

Consoante entendimento deste Colegiado, em virtude da incontroversa natureza salarial, o AADC repercute na remuneração das horas extras, segundo diretriz da Súmula 264 do C. TST. Neste sentido, foi mantida a decisão de origem com base nos seguintes fundamentos:

Conforme já decidido por esta Turma (Precedente 0000482-79.2019.5.09.0656 (ROT), de relatoria do Exmo. Desembargador Luiz Eduardo Gunther), “Ante a natureza salarial, devidos os reflexos em horas extras pagas, férias com um terço, 13º salário e FGTS (8%). Diante dos termos das normas coletivas, rejeitam-se os reflexos do AADC em gratificação de função, gratificação complemento incentivo à produtividade (GIP) e complemento incentivo à produtividade diferencial de mercado (CIP). Tratando-se de parcela mensal, rejeita-se o pedido de repercussões em DSR. Rejeita-se o pedido de compensação/abatimento de valores, ante a ausência de parcelas pagas sob as mesmas rubricas”. Assim, merece reparos a r. sentença para se afastar os reflexos do AADC em “gratificação de função convencional”, “gratificação de incentivo produtividade”, “trabalho em fins de semana”, “diferencial de mercado” e “complemento de inventivo de produtividade”

O “decisum” se fundamenta na Súmula 264 do C. TST (HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.), aplicando-se idêntico raciocínio para o adicional noturno.

Sendo assim, de acordo com o entendimento firmado pelo C. Tribunal Superior do Trabalho, todas as verbas salariais habitualmente pagas compõem a “hora normal”, afigurando-se inconstitucional a limitação da conta às titulações fixas, por contrariedade ao direito fundamental insculpido no artigo XVI do artigo 7º da Constituição, sobre o qual não é permitida negociação coletiva.

Não se trata de discussão a respeito da teoria do conglobamento, pois o afastamento da norma coletiva em relação à base de cálculo das horas extras se deu em razão de sua ilegalidade, e não por ser menos benéfica ao trabalhador. Por outro lado,

o adicional diferenciado previsto em norma coletiva (70%) decorreu de livre negociação entre as partes, não incidindo a sua substituição pelo adicional constitucional mínimo, sob pena de afronta ao inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal.

Já quanto aos adicionais convencionais, como visto na fundamentação da decisão transcrita dos autos nº 0000372-24.2022.5.09.0091, o adicional diferenciado previsto em norma coletiva decorreu de livre negociação entre as partes, devendo ser observado.

Uma vez devido o adicional de periculosidade “por mês”, decorre que já restarão remunerados os RSRs.

Indefere-se o pedido de reflexos em anuênio, eis que esta verba, nos termos dos ACTs juntados, é calculada apenas sobre o salário base + gratificação de função (quando houver).

Não se cogita a compensação ou dedução de valores pagos sob o mesmo título, uma vez ser incontroverso nunca ter havido pagamento do adicional.

Neste contexto, **DÁ-SE PROVIMENTO** ao recurso da autora para condenar a ré ao pagamento de adicional de periculosidade fixado em 30% do salário básico, bem como os reflexos decorrentes, incluindo parcelas vencidas e vincendas enquanto perdurar a situação fática ensejadora da periculosidade.

[....]

III CONCLUSÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presente o Excelentíssimo Procurador Jose Cardoso Teixeira Junior, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e Valdecir Edson Fossatti; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Valdecir Edson Fossatti, Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu e Ricardo Tadeu Marques da Fonseca; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM ADMITIR OS RECURSOS DAS PARTES** e suas respectivas contrarrazões. No mérito, por idêntica votação, **EM DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA** para condenar a ré ao pagamento de: a) adicional de periculosidade fixado em 30% do salário básico, bem como os reflexos decorrentes, incluindo parcelas vencidas e vincendas enquanto perdurar a situação fática ensejadora da periculosidade; e, b) honorários advocatícios

aos patronos da autora no importe de 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, bem como, excluir a sua condenação no pagamento de honorários de sucumbência em favor dos procuradores da ré. Sem divergência de votos, **EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS**. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas invertidas, pela ré, no importe de R\$ 1.400,00, calculadas sobre o valor provisoriamente atribuído à condenação (R\$ 70.000,00).

Intimem-se.

Curitiba, 31 de maio de 2023.

VALDECIR EDSON FOSSATTI

Relator

PROCESSO nº 0001219-42.2018.5.09.0325 (ROT)**RELATÓRIO**

[...]

c) adicional de insalubridade (análise conjunta dos recursos)

Extrai-se da r. sentença:

“A requerimento do reclamante foi produzida prova pericial técnica, para constatação de sua sujeição a condições insalubres de trabalho, cujo laudo, juntado às fls. 672/703, consigna o seguinte:

“[...]

5- DESCRIÇÃO DO PROCESSO E AMBIENTE DE TRABALHO

A Reclamada tem como atividade principal a cultura da cana-de-açúcar para a produção de açúcar e álcool. Seu processo produtivo segue a sequência de preparo do solo, plantio, tratos culturais, colheita mecânica e manual, carregamento e transporte da cana até a Usina, e tratos culturais da cana-soca.

Durante o período imprescrito o Autor exerceu as funções de Trabalhador Rural e Aplicador de Herbicida.

Atividades desenvolvidas pelo Reclamante

Passaremos a analisar as atividades e o ambiente de trabalho que o Autor realizou nas funções que exerceu em seu período de prestação de serviços imprescrito.

5.1. Empregado Rural (05/04/2014 a 31/05/2015)**Ambiente de trabalho**

O Reclamante trabalhava nas plantações da cultura da cana-de-açúcar da Reclamada em áreas de canaviais divididos em talhões e separados por carregadores. O trabalho era realizado em condições de céu aberto. A iluminação e ventilação eram naturais.

Atividades realizadas pelo Reclamante**Atividade corte manual de cana**

Na execução de suas atividades eram utilizadas as ferramentas facão e lima para amolar.

A colheita manual era feita seguindo a sequência de operações: amolação do facão utilizando lima manual; corte da cana com a utilização do facão simultaneamente em cinco ruas de cana; enleiramento da cana em “esteira”; desponte da cana no chão com a utilização do facão.

Atividade plantio de cana

O plantio de cana segue a sequência de tarefas de distribuir as mudas de cana nos sulcos de plantio, picar a cana com o facão no fundo do sulco de cana.

Atividade carpa manual

A capina manual segue a seguinte sequência de operação: amolação da enxada utilizando lima manual; capina com a utilização de enxada das ervas daninhas presentes nas entrelinhas de cana.

5.2. Ajudante de Serviços Gerais/Herbicida (C) (01/06/2015 a 15/05/2017)

Ambiente de trabalho

O Reclamante trabalhava nas plantações da cultura da cana-de-açúcar da Reclamada em áreas de canaviais divididos em talhões e separados por carregadores. O trabalho era realizado em condições de céu aberto. A iluminação e ventilação eram naturais.

Atividades desenvolvidas pelo Reclamante

O Reclamante realizava a aplicação de defensivos agrícolas (agrotóxicos) na lavoura canieira no controle de ervas daninhas.

A sequência de atividades era a seguinte:

- Os produtos químicos eram preparados por outros funcionários no tanque que transportava a água utilizada na solução dos defensivos.

- A bomba costal utilizada é de plástico e pressurizada manualmente por um êmbolo interno acionado por uma alavanca.

- O Reclamante colocava a bomba costal no chão ou em suporte, e aguardava o abastecimento da bomba com os produtos químicos.

- Colocava a bomba nas costas e com a mão direita segurava o punho da “caneta” de aplicação, e acionava seu “gatilho” para a liberação da solução do produto pelo bico de aplicação localizado na extremidade da “caneta”.

- Caminhava nas entrelinhas do plantio de cana ou na bordadura dos talhões, direcionado a aplicação da solução sob pressão diretamente sobre as “reboleiras” das ervas daninhas, no processo denominado de “catação”. O espaçamento entre linhas de cana de aplicação é de 1,4 m. A catação era realizada principalmente para o capim colonião, capim braquiária e capim colchão, além de outras ervas daninhas.

- Quando terminava o produto no interior da bomba costal, marcava o final da aplicação amarrando as folhas, retornava para abastecer a bomba e retomava a aplicação a partir do ponto marcado.

6 - ANÁLISE DA EXPOSIÇÃO AOS AGENTES PERIGOSOS

Passaremos a analisar a exposição aos agentes insalubres nas funções executadas pelo Reclamante.

6.1. Análise período Empregado Rural (05/04/2014 a 31/05/2015)

6.1.1. Exposição ao calor (NR 15, Anexo 3: Limites de Tolerância para Exposição

ao Calor)

No levantamento pericial de campo não foi evidenciado que o ambiente laboral apresentasse fonte artificial geradora de calor.

A fonte de calor era natural, que era a radiação solar.

Foram efetuadas medições da temperatura ambiente durante a realização da avaliação pericial, as quais obtiveram os seguintes valores médios (°C).

Termômetro de bulbo seco (TBS) = 26,80C

Termômetro úmido (TBN) = 19,70C

Termômetro de globo (TG) = 34,00C

Cálculo do IBUTG em ambiente externo com carga solar.

$IBUTG = 0,7 TBN + 0,2 TG + 0,1 TBS$

$IBUTG = 0,7 \times 19,70C + 0,2 \times 34,00C + 0,1 \times 26,80C$

$IBUTG = 13,79 + 6,8 + 2,68$

$IBUTG = 23,27^{\circ}C$

Conforme previsto no Quadro no 3, do Anexo 3 da NR 15, "Taxas de Metabolismo por Tipo de Atividade", a atividade do Autor é assim classificada:

- Corte manual de cana: Trabalho pesado.

De acordo com o Quadro 1 do Anexo 3 da NR 15, o IBUTG para trabalho pesado é considerado limitante quanto ao tempo de exposição ao calor a partir de valores acima de 25,0°C.

Para trabalhos pesados com IBUTG de 23,27°C não há limite de tolerância para exposição.

O limite de tolerância de exposição ao calor não foi ultrapassado.

A atividade do Reclamante foi classificada como salubre pela exposição ao calor.

No momento da medição, era a temperatura moderada (26,8°C), com o céu limpo, e com moderada velocidade do vento.

O resultado da medição de calor pode variar conforme o horário do dia, a incidência direta ou não dos raios solares, as condições de umidade do ar, nebulosidade, velocidade do vento, estação climática e variações climáticas periódicas, visto ser o trabalho a céu aberto.

Segue abaixo planilha das perícias realizadas durante os anos de 2013 a 2020 nas cidades da região com as medições de calor nas atividades rurais:

[...]

6.1.3 Agentes Químicos - fuligem de cana (NR 15, Anexo 11 - Agentes Químicos cuja Insalubridade é Caracterizada por Limite de Tolerância e Inspeção no Local de Trabalho; Anexo 12: Limite de Tolerância para Poeiras Mineraias; Anexo 13: Agentes Químicos

Análise da exposição a Hidrocarbonetos Policíclicos Aromáticos (HPA)

Os compostos orgânicos Hidrocarbonetos Policíclicos Aromáticos (HPA) podem ser produzidos a partir de fontes antropogênicas como resíduos de petróleo, queima de combustíveis fósseis e biomassa e de fontes naturais tais como ceras de plantas, restos de vegetação, resíduos de resinas e produtos de degradação microbiana, além das erupções vulcânicas e biossíntese de algas. A queima de combustíveis como o petróleo e seus derivados, carvão, madeira, gás de carvão, fumaça de cigarro, queimadas e calefação (especialmente em países de clima temperado) são importantes fontes de HPA.

Os HPA se caracterizam por possuírem dois ou mais anéis aromáticos condensados. São formados durante a combustão incompleta ou pirólise de materiais contendo carbono e hidrogênio e estão presentes na atmosfera na fase vapor ou adsorvidos em material particulado.

Para melhor entendermos a dinâmica da produção dos HPAs na queima de cana e qual seria a exposição do trabalhador, passaremos a apresentar um resumo da revisão bibliográfica realizada por este Perito.

Os HPA são formados em processos de combustão incompleta a altas temperaturas e, deste modo, são essencialmente emitidos por todos os tipos de combustão de materiais orgânicos. A formação de HPA é bastante complexa e variável, dependendo de fatores como pressão atmosférica e temperatura da queima.

Abaixo segue o desenho esquemático mais provável de formação dos HPA a partir da queima de materiais orgânicos.

[...]

O ponto de fusão dos diversos HPAs formados a partir da combustão de materiais orgânicos varia de 80 °C a 280 °C. O ponto de ebulição varia de 250 a 480 °C.

Durante a queima de cana a temperatura ultrapassa os 800 °C, de forma que os HPA formados nas queimadas passam para a fase de vapor ou ficam agregados às partículas sólidas emitidas que por sua vez são carregados pelas correntes atmosféricas ascendentes geradas pelo calor da queima e daí são espalhados na atmosfera.

Uma vez emitido na atmosfera os HPA, estes são removidos da atmosfera pelos processos naturais de deposições seca e úmida e também por reações químicas.

As deposições secas e úmidas dependem de fatores como as características físicas e do tamanho das partículas que influenciam diretamente no transporte na atmosfera.

Abaixo o desenho esquemático dos processos de deposição dos HPA.

[...]

As deposições seca e úmida são os principais processos físicos de remoção da atmosfera dos HPA que existem em fase vapor ou associado a partículas. Estes processos dependem das características físicas e do tamanho das partículas, que também influem diretamente no transporte atmosférico.

A deposição seca envolve a sedimentação e a impactação inercial induzida. A velocidade de deposição seca aumenta com o tamanho da partícula. Os HPA estão geralmente associados a partículas com diâmetro inferior a 3 µm, o que implica que eles podem permanecer por longo tempo na atmosfera (10 a 1000 horas). O tempo de permanência dos HPA associados a partículas menores que 1 µm pode ser superior a 100 horas, o que implica que podem se deslocar por longas distâncias.

A deposição úmida é o principal responsável pela remoção da atmosfera dos HPA na fase gasosa e particulada. O coeficiente de remoção de HPA da atmosfera é diretamente relacionado com a intensidade da chuva. Os compostos menos voláteis estão de preferência associados a aerossóis e sofrem uma maior interferência em processos de deposição úmida.

Os processos físicos de remoção de HPA atmosféricos são dependentes da temperatura.

Os processos químicos mais importantes para remoção do HPA da atmosfera são fotólise e reação com o radical OH durante o dia, reação com o radical NO₃ e N₂O₅ no período noturno e a reação com O₃ durante o dia e a noite.

Fontes bibliográficas do estudo:

DETERMINAÇÃO DE COMPOSTOS ORGÂNICOS E M MATERIAL PARTICULADO EMITIDO EM QUEIMADAS DE CANA DE AÇÚCAR, DULCE MAGALHÃES, Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do Grau de Mestre em Ciências na Área de Tecnologia Nuclear - Materiais. INSTITUTO DE PESQUISAS ENERGÉTICAS E NUCLEARES - IPEM, São Paulo, 2005. http://pelicano.ipen.br/PosG30/TextoCompleto/Dulce%20Magalhaes_M.pdf

FONTES, FORMAÇÃO, REATIVIDADE E QUANTIFICAÇÃO DE HIDROCARBONETOS POLICÍCLICOS AROMÁTICOS (HPA) NA ATMOSFERA, Wilson A. Lopes e Jaílson B. de Andrade, Instituto de Química - Universidade Federal da Bahia - Salvador - BA. Trabalho publicado em 30/08/95. http://submission.quimicanova.s bq.org.br/qn/qnol/1996/vol19n5/v19_n5_09.pdf

Para se ter um parecer conclusivo sobre se há ou não presença de HPAs nas poeiras de fuligem de cana respiradas pelo Reclamante durante o corte manual de cana teria de ser feita análise química quantitativa e qualitativa de amostra de fuligem de cana.

Em processos trabalhistas em andamento na justiça do trabalho, esta medição vem sendo inviabilizada pelas seguintes questões:

- Falta de especificação de metodologia de coleta adequada às condições de trabalho definido pelas normas nacionais e internacionais.

- Os HPAs estão presentes no ambiente de trabalho de todos os trabalhadores, seja por queima de algum combustível fóssil, seja pela emissão destes gases pela queima

dos combustíveis dos veículos e outras atividades urbanas e industriais, visto, os gases e particulados contendo HPAs se deslocarem por dezenas de quilômetros antes de retornarem a solo, de forma que um levantamento qualitativo e quantitativo deve levar este fator em consideração, sendo que não há métodos comparativos estabelecidos.

- O processo de corte de cana na Reclamada ocorre sempre no dia seguinte a queima dos canaviais, que se iniciam no final da tarde e se estende durante a noite. Quando no dia seguinte os trabalhadores chegam para iniciar o corte de cana já se passaram até 12 horas da ocorrência da queima, quando já ocorreu dispersão dos gases e particulados na atmosfera.

- A análise laboratorial é de custo elevado, o que tem desestimulado a parte Reclamante a levar a diante tais medições.

Pela dinâmica do ciclo da formação dos HPAs durante a queima de cana, sua dispersão na atmosfera em forma de gases e agregados às partículas finíssima resultantes da combustão da palhada da cana, pelo fato do corte manual de cana ocorrer muitas horas após ter sido realizado a queima de cana, quando os gases já se dispersaram na atmosfera, e em função da baixa probabilidade das fuligens remanescentes no canavial conterem HPAs em concentrações significativas do ponto de vista ocupacional, o entendimento deste Perito é de que somente pela análise qualitativa da exposição à fuligem de cana, não é possível concluir se há ou não a insalubridade pela exposição aos agentes cancerígenos Hidrocarbonetos Aromáticos.

A fuligem de cana não consta classificada como agente insalubre na NR 15 - Atividades e Operações Insalubres e seus Anexos.

6.2. Análise do período Ajudante de Serviços Gerais/Herbicida (C) (01/06/2015 a 15/05/2017)

6.2.1. Exposição ao calor (NR 15, Anexo 3: Limites de Tolerância para Exposição ao Calor)

No levantamento pericial de campo não foi evidenciado que o ambiente laboral apresentasse fonte artificial geradora de calor.

A fonte de calor era natural, que era a radiação solar.

Foram efetuadas medições da temperatura ambiente durante a realização da avaliação pericial, as quais obtiveram os seguintes valores médios (°C).

Termômetro de bulbo seco (TBS) = 26,80C

Termômetro úmido (TBN) = 19,70C

Termômetro de globo (TG) = 34,00C

Cálculo do IBUTG em ambiente externo com carga solar.

$IBUTG = 0,7 TBN + 0,2 TG + 0,1 TBS$

$IBUTG = 0,7 \times 19,70C + 0,2 \times 34,00C + 0,1 \times 26,80C$

$$IBUTG = 13,79 + 6,8 + 2,68$$

$$IBUTG = 23,27^{\circ}\text{C}$$

Conforme previsto no Quadro no 3, do Anexo 3 da NR 15, "Taxas de Metabolismo por Tipo de Atividade", a atividade do Autor é assim classificada:

- Corte manual de cana: Trabalho moderado.

De acordo com o Quadro 1 do Anexo 3 da NR 15, o IBUTG para trabalhos com taxa de metabolismo moderada é considerado limitante quanto ao tempo de exposição ao calor a partir de valores acima de 26,7 °C.

Para trabalhos pesados com IBUTG de 23,27°C não há limite de tolerância para exposição.

O limite de tolerância de exposição ao calor não foi ultrapassado.

A atividade do Reclamante foi classificada como salubre pela exposição ao calor.

No momento da medição, era a temperatura moderada (26,8°C), com o céu limpo, e com moderada velocidade do vento.

O resultado da medição de calor pode variar conforme o horário do dia, a incidência direta ou não dos raios solares, as condições de umidade do ar, nebulosidade, velocidade do vento, estação climática e variações climáticas periódicas, visto ser o trabalho a céu aberto.

Segue abaixo planilha das perícias realizadas durante os anos de 2013 a 2019 nas cidades da região com as medições de calor nas atividades rurais:

[...]

6.2.2. Agentes químicos (NR 15, Anexo 11 - Agentes Químicos cuja Insalubridade é Caracterizada por Limite de Tolerância e Inspeção no Local de Trabalho; Anexo 12: Limite de Tolerância para Poeiras Minerais; Anexo 13: Agentes Químicos

Na aplicação costal de herbicida eram utilizados os produtos químicos Velpar K e o Diuron.

Abaixo segue a análise dos princípios ativos destes agentes químicos e o seu enquadramento quanto a insalubridade.

[...]

No documento PPP anexado aos Autos no documento id 153e1d1, pela Reclamada, consta ainda que nos produtos químicos manuseados pelo Reclamante, contava também o agente insalubre arsênico que estava presente na zona respiratória dos trabalhadores, conforme transcrito abaixo.

[...]

No princípio ativo dos produtos químicos que o Reclamante realizava a aplicação nos canais tem a presença de derivados do ácido carbônico (Diuron), que é classificado como insalubres pela NR 15 - Atividades e Operações Insalubres, Anexo

13 - Agentes Químicos - Hidrocarbonetos e Outros Compostos de Carbono, "Emprego de defensivos derivados do ácido carbônico".

Também consta na composição dos produtos químicos que o Reclamante realizava a aplicação nos canaviais temos a presença de derivados do Arsênico, que é classificado como insalubres pela NR 15 - Atividades e Operações Insalubres, Anexo 13 - Agentes Químicos - Arsênico, "Emprego de produtos parasiticidas, inseticidas e raticidas à base de compostos de arsênico."

A atividade foi considerada como insalubre pelo contato com agentes químicos Diuron e Arsênico.

A insalubridade é em grau médio, com adicional de 20%.

[...]

7 - REGISTROS DE ENTREGA E TROCA DE EPIS

Nos documentos de Id (153e1d7) foram anexados documentos relativos aos recibos de entrega de EPIs onde consta o registro de entrega dos seguintes equipamentos:

Empregado Rural (05/04/2014 a 31/05/2015)

Consta registro de entrega e troca de EPIs à Reclamante, onde constam registrados a entrega de botinas, óculos, luvas diversas, creme protetor para mãos,

Ajudante de Serviços Gerais/Herbicida (C) (01/06/2015 a 15/05/2017)

Neste período temos registro de entrega dos seguintes EPI's:

-Luva nitrílica, CA 6544: 01/06/2015; 04/07/2015;05/08/2015; 08/09/2015; 05/10/2015; 09/11/2015; 12/01/2016; 03/02/2016; 08/03/2016; 29/03/2016; 06/04/2016; 23/05/2016; 02/07/2016; 30/08/2016; 30/08/2016; 05/10/2016; 15/10/2016; 03/11/2016; 03/01/2017; 01/02/2017; 02/02/2017; 03/03/2017; 05/05/2017;

- Luva nitrílica, CA16314: 05/05/2017;

- Kit cana sarja bege CA 31183: 04/07/2015; 12/01/2016; 09/03/2016; 17/03/2016; 21/03/2016; 23/05/2016;

- Declaração de recebimento de EPIs em perfeitas condições de uso e perfeitamente higienizado do conjunto 3060, EPI higienizado na frequência de uma unidade a cada duas a três vezes por semana no período de 08/12/2015 a 31/12/2015 e de 01/02/2016 a 16/03/2017.

- Botina, CA 13181: 03/06/2015; 03/05/2016;

- Botina, CA 3814: 27/04/2017;

- Botina, CA 36939: 04/05/2017;

- Bota de borracha, CA 19048: 01/06/2015;

- Bota PVC, CA 26629: 19/09/2016;

- Bota PVC, CA 36939: 05/12/2016; 17/01/2017; 22/02/2017; 27/04/2017;

- Óculos, CA 15649: 01/06/2015;

- Óculos, CA 14990: 30/10/2015;

- Óculos, CA 17060: 06/04/2016; 14/06/2016; 21/07/2016; 15/10/2016; 20/10/2016;

- Respirador, CA 12011: 01/06/2015;

- Filtro 2078-P2: 01/06/2015;02/06/2015; 09/11/2015; 01/12/2015; 12/01/2016; 03/02/2016; 08/03/2016; 06/04/2016; 23/05/2016; 02/07/2016; 02/08/2016; 30/08/2016; 05/10/2016; 03/11/2016; 03/01/2017; 01/02/2017; 02/02/2017; 03/03/2017;

8 - ANÁLISE CRÍTICA E CONCLUSÕES

8.1. Conclusão período Empregado Rural (05/04/2014 a 31/05/2015)

As atividades desenvolvidas pelo Reclamante foram consideradas salubre pela por não ter sido ultrapassado o limite de tolerância, conforme exposição ao calor previsto pela NR 15 - Atividades e Operações Insalubres, Anexo 3: Limites de Tolerância para Exposição ao Calor.

OBS: A medição de calor foi o obtido no momento da realização da perícia, podendo o resultado variar conforme o horário do dia, a incidência direta ou não dos raios solares, as condições de umidade do ar, nebulosidade, velocidade do vento, estação climática e variações climáticas periódicas, visto ser o trabalho da Reclamante a céu aberto e em condições do ambiente natural.

8.2. Conclusão período Ajudante de Serviços Gerais/Herbicida (C) (01/06/2015 a 15/05/2017)

As atividades desenvolvidas pelo Reclamante foram consideradas salubres pela exposição ao calor por ter sido ultrapassado o limite de tolerância, conforme previsto pela NR 15 - Atividades e Operações Insalubres, Anexo 3: Limites de Tolerância para Exposição ao Calor.

OBS: A medição de calor foi o obtido no momento da realização da perícia, podendo o resultado variar conforme o horário do dia, a incidência direta ou não dos raios solares, as condições de umidade do ar, nebulosidade, velocidade do vento, estação climática e variações climáticas periódicas, visto ser o trabalho da Reclamante a céu aberto e em condições do ambiente natural.

A atividade desenvolvida pelo Reclamante foi considerada como insalubre pela exposição a agente químico herbicida que contém em sua composição derivado do ácido carbônico (Diuron) e Arsênico, conforme previsto pela NR 15 - Atividades e Operações Insalubres, Anexo 13 - Agentes Químicos, nos itens Hidrocarbonetos e Outros Compostos de Carbono, "Emprego de defensivos derivados do ácido carbônio" e Arsênico, "Emprego de produtos parasitocidas, inseticidas e raticidas à base de compostos de arsênico."

A insalubridade é em grau médio, com adicional de 20%.

8.3. Neutralização da insalubridade pelo uso de EPIs

Neutralização da insalubridade pela exposição aos agentes químicos

Para a neutralização do contato com os agentes químicos recomenda-se a utilização de botas impermeáveis, conjunto especial para aplicação de agrotóxicos, luvas nitrílicas, óculos de segurança, máscara respiradora com filtro químico.

Nos documentos de Id (153e1d7) foram anexados documentos relativos aos recibos de entrega de EPIs onde consta o registro de entrega dos seguintes equipamentos:

[...]

Para as roupas de proteção para a aplicação de agrotóxicos, a Reclamada alegou que estes são recolhidos, lavados, higienizados na própria Reclamada e entregue aos funcionários regularmente, sendo controlado o número de lavagens para que este não ultrapasse o máximo número de lavadas determinada pelo fabricante e perca a capacidade retenção da névoa de agrotóxicos, que foi acrescentado o controle abaixo:

- Declaração de recebimento de EPIs em perfeitas condições de uso e perfeitamente higienizado Conjunto 3121: Há registro de do EPI higienizado na frequência de uma unidade a cada duas a três vezes por semana no período de 19/04/2016 a 29/03/2017.

Analisando os CA's (Certificados de Aprovação) dos EPIs no site do Ministério do Trabalho e Emprego, temos as seguintes recomendações de proteção:

[...]

Pela análise dos CAs os EPIs acima foram considerados como eficazes para neutralizar o contato com o agente químico.

Apesar de nas fichas de entrega de equipamentos de segurança haver descrições de equipamentos como sendo recomendados para a proteção contra a exposição aos agentes químicos, não foi considerado para efeitos de neutralização da insalubridade o EPI abaixo, por não ser aprovado pelo seu CA para esta finalidade:

- Kit cana sarja bege CA 25027: Este CA é de registro de luvas para a proteção contra a exposição a agentes mecânicos.

Considerando o período em que o Autor estava exposto aos agentes químicos como sendo de 01/06/2015 a 15/05/2017.

Considerando que os CAs dos EPIs registrados como entregues ao Reclamante foram considerados eficazes para a proteção contra a exposição aos agentes químicos.

Considerando que há registros de entrega e troca do KIT sarja bege CA 31183, aprovado para a proteção do trabalhador contra a exposição aos agentes químicos, no período de 04/07/2015 a 23/05/2016.

Considerando a durabilidade do KIT sarja bege em 30 lavadas, e considerando que há em torno de 02 a 03 lavadas por semana, duraria em torno de 03 meses.

Pela análise dos registros de entrega e troca de EPIs anexados aos autos a insalubridade pela exposição aos agentes químicos foi assim considerada quando a

neutralização pelo uso de EPIs:

- A insalubridade pela exposição aos agentes químicos foi considerada como neutralizada pelo uso de EPIs no período de 04/07/2015 a 22/08/2016.

- A insalubridade pela exposição aos agentes químicos foi considerada como não neutralizada pelo uso de EPIs no período de 01/06/2015 a 03/07/2015 e de 23/08/2016 a 15/05/2017.

A Reclamada alegou que sempre entregou os EPIs apropriados á proteção do Trabalhador contra a exposição aos agentes químicos, e que possuíam os CAs corretos e apropriados ao risco.

Fica a critério do MM. Juízo outra interpretação quanto ao labor da Reclamante. [...]”.

Deixo de transcrever os quesitos formulados pelas partes e respostas respectivas eis que o laudo transcrito os abrange de forma satisfatória.

O reclamante apresentou manifestação sobre o laudo às fls. 706/710, afirmando que o entendimento do perito “*é expresso referente ao fato da exposição do reclamante ao elemento insalubre hidrocarboneto policíclico aromático, apontando ao fato de ser, dessa forma, devido o pagamento de adicional de insalubridade de 40% durante a totalidade do período no qual o reclamante desenvolveu a função de cortador de cana-de-açúcar*”. Também sustenta que embora o laudo tenha concluído por sua não exposição ao agente calor de forma danosa, por não ter sido ultrapassado o limite de tolerância no dia da perícia, “*praticamente, em todos os dias de medição da temperatura os limites descritos no parágrafo anterior serem ultrapassados, fazendo, assim, ter direito ao adicional de insalubridade em grau médio*”. Em relação aos agentes químicos, disse apenas que o perito foi categórico em apontar a existência de insalubridade. Ao final, requereu o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo durante todo o contrato ou, sucessivamente, no período em que exerceu a função de cortador de cana e em grau médio quando exerceu a função de aplicador de herbicida.

A reclamada impugnou o laudo (fls. 711/716) aduzindo que o reclamante recebeu todos os EPIs necessários à neutralização da insalubridade e que pelos valores encontrados em análise quantitativa realizada por empresa contratada, o trabalho é considerado salubre para a atividade de ajudante de serviços gerais/herbicida.

Nos termos do laudo pericial, amparado pela NR 15, anexo III, do Ministério do Trabalho e Emprego e com base nas medições realizadas no dia da diligência pericial, o perito analisou a exposição do reclamante aos agentes calor, umidade e químicos (hidrocarbonetos policíclicos aromáticos - HPA, Hidrocarbonetos e Outros Compostos de Carbono e arsênico), considerando salubre pela exposição ao calor e

umidade e insalubre pela exposição a agentes químicos. Em relação aos HPAs afirmou não ser possível concluir se há ou não a insalubridade pela exposição a tais agentes.

Contudo, a referida conclusão pericial não vincula a decisão do Juízo.

Às fls. 677/683 e 686/692 o Perito transcreveu os resultados das medições de calor obtidas em outras perícias por ele realizadas, levando em conta as funções de trabalhador rural das atividades braçais de plantio, corte e carpa de cana e também a de aplicador de herbicida, na mesma região mesotérmica, ao longo de diferentes meses de 2013 a 2020, muitos com diversos resultados positivos de insalubridade (IBUTG acima de 25 e 26,7).

No particular, este magistrado tem conhecimento de que este tema já foi inclusive objeto de discussão nos autos de Ação Civil Pública nº 02788-2014-025-09-00-00, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra a ora reclamada, que tramitou pela 1ª Vara do Trabalho de Umuarama, em que as partes firmaram acordo através do qual as demandadas concordaram com o pagamento do adicional de insalubridade em grau médio (20%), a ser calculado sobre o salário mínimo nacional, relativamente aos meses de janeiro a abril e de setembro a dezembro de cada ano, *“aos empregados rurais vinculados ao corte, capina e plantio de cana manual”*, inclusive retroativamente para aqueles que têm contrato ativo.

Portanto, a própria reclamada reconheceu expressamente nos autos nº 02788-2014-025-09-00-00 a presença de insalubridade pelo agente calor nas atividades de corte, capina e plantio da cana, em determinados períodos do ano, inclusive concordando em pagar o adicional, em grau médio, aos empregados que laboram em tais atividades.

Desta forma, considerando os termos do acordo firmado nos autos de Ação Civil Pública nº 02788-2014-025-09-00-00 e também por uma questão de disciplina judiciária, com o escopo de proporcionar uma prestação jurisdicional uniforme a todos os trabalhadores que laboram nas mesmas atividades e condições daqueles abrangidos pela referida avença, o que incluiu o ora reclamante no período de 05/02/2014 a 31/05/2015, adoto o entendimento de que, independentemente do resultado da perícia de insalubridade, é devido o pagamento do adicional de insalubridade, em grau médio (20%), a todos empregados rurais braçais que exercem as atividades manuais vinculadas ao corte, plantio e capina da cana de açúcar, relativamente ao labor prestado nos meses de janeiro, fevereiro, março e abril, bem como de setembro, outubro, novembro e dezembro de cada ano, em razão da exposição ao agente calor acima dos limites de tolerância.

Assim, considerando que durante a contratualidade o reclamante trabalhou nas atividades acima relacionadas no período de 05/02/2014 a 31/05/2015, conforme o PPP juntado à fl. 41, reconheço seu direito ao recebimento do adicional de insalubridade em grau médio (20%), em relação ao labor prestado em tais atividades nos meses de fevereiro, março e abril, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2014 e janeiro, fevereiro, março e abril de 2015.

Quanto ao período em que o reclamante exerceu a função de aplicador de herbicida (01/06/2015 a 15/05/2017 - fl. 41), não há como reconhecer a exposição do reclamante ao calor de forma danosa, eis que o perito concluiu que o limite de tolerância de exposição ao calor, para atividades de taxa de metabolismo moderada é de 26,8°C, o que não foi ultrapassado.

Não existe nos autos nenhum elemento de prova que infirme tal conclusão pericial e, além disso, não há como aplicar o entendimento adotado acima, baseado no acordo firmado nos autos de Ação Civil Pública nº 02788-2014-025-09-00-00, pois em relação ao interregno em questão o reclamante não exerceu atividades manuais vinculadas ao corte, plantio e capina da cana de açúcar.

Por outro lado, no período em que o reclamante trabalhou na aplicação de herbicidas o perito concluiu que o reclamante laborou exposto a agentes químicos, tendo considerado que houve neutralização pelo uso de EPIs apenas no período de 04/07/2015 a 22/08/2016.

Em relação aos períodos de 01/06/2015 a 03/07/2015 e de 23/08/2016 a 15/05/2017, o perito considerou que a exposição não foi neutralizada, pois a reclamada não comprovou a entrega de EPIs suficientes à referida neutralização.

Segundo o perito, “Não foi considerado o Kit cana sarja bege CA 27027 por ser o seu CA referente a luvas de segurança para proteção contra agentes mecânicos, e por estes CAs estarem vencidos desse 02/01/2015”.

Contudo, no particular, há que se destacar que o perito incorreu em evidente equívoco em sua conclusão.

Note-se que no trecho transcrito acima o perito indica que o Kit cana sarja bege, cuja entrega comprovada pela reclamada teria o CA 27027.

Na relação da fl. 384 consta um único Kit cana sarja bege com o CA 27027, que teria sido entregue em 01/12/2016 (fl. 384), mesma data em que consta a entrega de Kit cana sarja bege com o CA 25027.

Consultando o CA 27027 no endereço eletrônico <http://caepi.mte.gov.br/>

internet/ConsultaCAInternet.aspx, verifica-se que, de fato, ele se refere a “luva para proteção contra agentes mecânicos”.

Entretanto, verificando os documentos juntados sob o ID 153e1d7 (fls. 379/384), de onde o perito obteve os dados relativos aos EPIs entregues pela reclamada ao reclamante, consta a entrega de Kit cana sarja bege com o CA 25027, nas seguintes datas: 01/06/2015, 01/11/2016, 10/11/2016, 16/11/2016, 25/11/2016, 01/12/2016, 03/04/2017 e 18/04/2017.

Consta ainda a entrega de Kit cana sarja bege com o CA 31183 em 03/06/2015, 04/07/2015, 29/07/2015, 10/12/2015, 12/01/2016, 09/03/2016, 17/03/2016, 21/03/2016, 29/03/2016, 19/04/2016 e 23/05/2016.

Em relação ao CA 31183, o perito descreveu no laudo (fl. 696):

“Proteção para o tronco, pernas e braços

Conjunto vestimenta de corpo inteiro, X 5, C.A. 31183: Vestimenta de segurança, confeccionada em material hidrórepelente composta por: camisa com mangas compridas até aos punhos e cavas retas, gola com velcro na parte frontal abaixo do pescoço para fechamento na abertura da gola e tiras (cordel) de tecido na cintura para ajustes; capuz costurado na gola da camisa, envolvendo toda a cabeça e o pescoço, com velcro no fechamento da abertura frontal abaixo do queixo e cordel embainhado na borda frontal para ajustes; calça comprida, tipo reta, com amarrilho ajustável embainhado no cócs. Fabricante: X-5. Provado para: proteção do crânio, pescoço, tronco, membros superiores e inferiores contra riscos de origem química (agrotóxicos)”.

Consultando o CA 25027 no sítio <http://caepi.mte.gov.br/internet/ConsultaCAInternet.aspx>, obtém-se a seguinte informação:

Nº do CA: 25027

Validade: 14/11/2022 00:00:00

Equipamento: VESTIMENTA DE CORPO INTEIRO

Descrição: Vestimenta de corpo inteiro, confeccionada em tecido misto hidrórepelente. Composta por: Capuz isolado confeccionado do mesmo material hidrórepelente das peças da camisa e da calça, com aba frontal de polietileno rígido revestido do mesmo material hidrórepelente, pala para proteção do pescoço e da parte superior dos ombros confeccionados com o mesmo material hidrórepelente com velcro no fechamento da abertura frontal em baixo do queixo; Camisa com mangas compridas e cavas retas. A gola com velcro na parte frontal abaixo do pescoço para o fechamento na abertura da gola e tiras (cordel) de tecido na cintura para ajustes; Calça comprida até os pés, tipo reta, com áreas de proteção com material impermeável ou impermeabilizado (perneira de PVC)

costurado na parte frontal e atrás das pernas da calça, com tecido por baixo. Na cintura tiras de tecido no cós para ajustes.

Laudo. Aprovado Para: proteção do crânio, pescoço, tronco, membros superiores e membros inferiores do usuário contra riscos de origem química (agrotóxicos)".

Conforme descrito acima, ambos os kits foram aprovados para a proteção do crânio, pescoço, tronco, membros superiores e inferiores contra riscos de origem química (agrotóxicos), sendo que aquele com o CA 25027 possui certificado válido até 14/11/2022.

Considerando a conclusão pericial de que cada kit tem duração aproximada de 3 meses (fl. 698), concluo que diferentemente do que consta no laudo, a reclamada comprovou a entrega de Kit cana sarja bege com os CAs 31183 e 25027 suficientes à neutralização dos agentes químicos aos quais o reclamante laborou exposto, o que ocorreu durante todo o período em que exerceu sua função na aplicação de herbicidas (01/06/2015 a 15/05/2017).

Via de consequência, reconheço que a insalubridade pela exposição aos agentes químicos foi neutralizada pelo uso de EPIs no período de 01/06/2015 a 15/05/2017.

Em relação aos HPAs, afirma o obreiro que o *"A conclusão oposta no laudo pericial, conforme conhecimento público e notório, qual seja a queima da planta antes do corte, visando facilitar o corte, ocasiona a produção do agente insalubre hidrocarboneto policíclico aromático, elemento insalubre esse, ao qual o reclamante era exposto durante toda jornada de trabalho exercida na função de cortador de cana-de-açúcar"*.

Acrescenta que nos autos 0001910.61.2015.5.09.0325 foi proferida decisão que reconheceu a exposição de empregado da reclamada aos HPAs decorrentes da queima da cana e a condenou ao pagamento do adicional de insalubridade de 40%.

Em relação aos HPAs o perito consignou no item 6.3.1 do laudo que *"Para se ter um parecer conclusivo sobre se há ou não presença de HPAs nas poeiras de fuligem de cana respiradas pelo Reclamante durante o corte manual de cana teria de ser feita análise química quantitativa e qualitativa de amostra de fuligem de cana"*.

Consignou ainda que *"Pela dinâmica do ciclo da formação dos HPAs durante a queima de cana, sua dispersão na atmosfera em forma de gases e agregados às partículas finíssima resultantes da combustão da palhada da cana, pelo fato do corte manual de cana ocorrer muitas horas após ter sido realizado a queima de cana, quando os gases já se dispersaram na atmosfera, e em função da baixa probabilidade das fuligens remanescentes no canavial conterem HPAs em concentrações significativas do ponto de vista ocupacional, o entendimento deste Perito é de que somente pela análise qualitativa da exposição à fuligem*

de cana, não é possível concluir se há ou não a insalubridade pela exposição aos agentes cancerígenos Hidrocarbonetos Aromáticos. A fuligem de cana não consta classificada como agente insalubre na NR 15 - Atividades e Operações Insalubres e seus Anexos “.

Novamente destaco que apesar de elaborado por perito especialista, que detém conhecimentos técnicos para avaliar pessoalmente a existência de condições de insalubridade, em conformidade com o art. 436 do CPC o juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou em fatos provados nos autos.

Não se olvida o fato de que o Anexo 13, da NR 15 do MTE, não prevê a especificamente a fuligem proveniente da queima da cana como agente insalubre, no caso dos trabalhadores que se ativam no corte.

Contudo, os Hidrocarbonetos Aromáticos, *“formados em processos de combustão incompleta a altas temperaturas”* (laudo pericial - ultimo § da fl. 683) está previsto como agente insalubre pela NR 15 - Anexo 13 - Agentes Químicos, no item Hidrocarbonetos e Outros Compostos de Carbono, cujo enquadramento se dá no subitem *“Manipulação de alcatrão, breu, betume, antraceno, óleos minerais, óleo queimado, parafina ou outras Substâncias cancerígenas afins”*.

Saliento que a partir da interpretação do Anexo 13, da NR 15, o TST firmou entendimento de que a referida norma traz um rol exemplificativo e não taxativo de atividades e operações com os agentes químicos elencados, de modo que o fato de não listar atividades que imponham o contato com a fuligem resultante da queima da palha da cana não obsta o direito do trabalhador à percepção do adicional de insalubridade. Neste sentido:

“AGRAVO INTERPOSTO CONTRA DECISÃO DE PRESIDENTE DE TURMA DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DE EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. TRABALHADOR RURAL. CONTATO COM HIDROCARBONETOS AROMÁTICOS LIBERADOS NA QUEIMA DA CANA-DE-AÇÚCAR. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO. Esta Corte entende que o contato do trabalhador rural com os hidrocarbonetos aromáticos liberados no processamento da queima da cana-de-açúcar (fuligem) lhe assegura o direito ao adicional de insalubridade, pois a NR-15, Anexo 3, do MTE é meramente exemplificativa, não obstando o direito da parte a ausência de referência expressa na norma quanto a esse agente insalubre. [...]” (AgR-E-RR-830-25.2012.5.09.0242, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 31/05/2019).

“[...] ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO - FULIGEM RESULTANTE DA QUEIMA DA CANA-DE-AÇÚCAR - EXPOSIÇÃO A HIDROCARBONETO AROMÁTICO - ANEXO Nº 13 DA NR 15 DO MTE. Entre as atividades e operações consideradas insalubres pela

exposição a agentes químicos relacionadas no anexo nº 13 da NR 15 do Ministério do Trabalho consta o contato com hidrocarbonetos e outros compostos de carbono em razão dos efeitos cancerígenos dessa substância. As atividades nele relacionadas, portanto, são apenas exemplificativas. Constatado pelo laudo pericial que o autor estava exposto a hidrocarbonetos aromáticos presentes na fuligem da cana-de-açúcar, sujeito aos efeitos dessa substância cancerígena, faz ele jus ao adicional de insalubridade. R recurso de revista conhecido por violação do art. 190 da CLT e provido. [...]” (RR-1451-56.2011.5.09.0242, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 16/09/2016).

Embora o perito tenha afirmado que “*somente pela análise qualitativa da exposição à fuligem de cana, não é possível concluir se há ou não a insalubridade pela exposição aos agentes cancerígenos Hidrocarbonetos Aromáticos*”, esclareço que a NR 15, em seu Anexo 13, não impõe limites de tolerância para o contato com hidrocarbonetos, o que dispensa análise quantitativa (concentração dos hidrocarbonetos na fuligem).

Quanto ao contato do reclamante com a fuligem resultante da queima da cana, não há dúvida de que isso ocorreu durante o período em que laborou diretamente no corte da cana, pois conforme esclarecido pelo perito à fl. 685, “*O processo de corte de cana na Reclamada ocorre sempre no dia seguinte a queima dos canaviais, que se iniciam no final da tarde e se estende durante a noite. Quando no dia seguinte os trabalhadores chegam para iniciar o corte de cana já se passaram até 12 horas da ocorrência da queima, quando já ocorreu dispersão dos gases e particulados na atmosfera*”.

Portanto, ainda que de forma absolutamente sucinta, houve análise pericial quanto ao alegado contato do reclamante com HPAs existentes na fuligem da cana no período em que laborou na atividade de corte.

Assim, malgrado a falta de análise detalhada pelo perito quanto ao enquadramento das atividades do reclamante, enquanto cortador de cana, como insalubres pelo contato com hidrocarbonetos, esse fato não pode servir de fundamento para a rejeição do pedido formulado na exordial.

No particular, destaco que o TST, através de seu órgão uniformizador de jurisprudência *interna corporis*, a SDI-1, firmou entendimento de que a exposição do cortador de cana à fuligem proveniente de sua queima submete esse trabalhador ao contato com hidrocarbonetos aromáticos, considerados agentes cancerígenos e insalubres, com enquadramento no Anexo 13, da NR-15, da Portaria nº 3.214/78 do MTB, conforme segue transcrito:

“[...] TRABALHADOR RURAL. CONTATO COM HIDROCARBONETOS AROMÁTICOS LIBERADOS NA QUEIMA DA CANA-DE-AÇÚCAR. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO. Nos termos da jurisprudência pacificada nesta Corte, o contato do trabalhador

rural com os hidrocarbonetos aromáticos liberados no processamento da queima da cana-de-açúcar assegura ao trabalhador rural o direito ao adicional de insalubridade em grau máximo, pois a NR-15 do Ministério do Trabalho e Emprego é meramente exemplificativa, não obstando o direito da parte a ausência de referência expressa na norma quanto a esse agente insalubre. Nesse contexto, não há falar em contrariedade à Súmula nº 448, item I, do Tribunal Superior do Trabalho, nem tampouco em divergência jurisprudencial, pois os arestos colacionados ao cotejo estão superados pela iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, nos termos do artigo 894, § 2º, da CLT. Agravo desprovido[...]" (Ag-E-RR-146-37.2011.5.09.0242, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 07/06/2019).

"AGRAVO REGIMENTAL EM EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO À FULIGEM DECORRENTE DA QUEIMA DE CANA-DE-AÇÚCAR. HIDROCARBONETO AROMÁTICO. ANEXO Nº 13 DA NR 15 DO MTE. A conclusão da egrégia Turma de que o reclamante tem direito ao adicional de insalubridade alinha-se à jurisprudência desta Corte, materializada em precedentes desta Subseção Especializada de Dissídios Individuais, segundo a qual a exposição de trabalhador a hidrocarbonetos aromáticos presentes na fuligem decorrente da queima de cana-de-açúcar enseja a condenação ao pagamento de adicional de insalubridade. Precedentes. O apelo, portanto, esbarra no óbice do art. 894, § 2º, da CLT, segundo o qual a divergência apta a ensejar os embargos deve ser atual, não se considerando tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo regimental conhecido e desprovido. [...]" (AgR-E-ED-RR-461-65.2011.5.09.0242, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 31/10/2018).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO À FULIGEM DECORRENTE DA QUEIMA DE CANA-DE-ACÚCAR. HIDROCARBONETO AROMÁTICO. ANEXO Nº 13 DA NR 15 DO MTE. I - O Regional manteve a condenação da reclamada ao pagamento de adicional de insalubridade ao fundamento de que apesar de o Anexo 13 da NR-15 não elencar a fuligem decorrente da queima de cana-de-açúcar como agente químico, as constantes periciais realizadas vem apontando que na fuligem da cana, primordialmente decorrente da batida do facão, existem mais de 40 HPAs - hidrocarbonetos policíclicos aromáticos. II - Na sequência, concluiu que tais substâncias são consideradas insalubres pela NR-15, Anexo 13, não tendo a reclamada trazido elementos técnicos capazes de infirmar o trabalho do perito. III - De fato, é pacífica a jurisprudência desta Corte Superior no sentido de que faz jus ao adicional de insalubridade o trabalhador exposto à referida substância, na esteira de precedentes

da SBDI-1 do TST. IV - Com isso, o recurso de revista não desafiava processamento, quer à guisa de violação legal ou constitucional, quer de divergência jurisprudencial, por óbice do artigo 896, § 7º, da CLT, bem como da Súmula nº 333/TST, pela qual os precedentes desta Corte foram erigidos à condição de requisitos negativos de admissibilidade do apelo. V - Agravo de instrumento a que se nega provimento. [...]” (ARR-10633-32.2014.5.15.0036, 5ª Turma, Relator Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, DEJT 19/05/2017).

Observo que a neutralização dos HPAs pelo uso de EPIs não foi objeto de análise na prova pericial, não tendo a reclamada, a quem competia comprovar esse fato, formulando requerimento para que o perito complementasse o laudo no particular, não se desincumbindo, assim, de tal encargo probatório.

Além disso, não constato nos autos a existência de nenhum elemento apto a afastar a aplicação do entendimento do TST ao presente caso, a respeito da existência de insalubridade nas atividades realizadas pelo reclamante no corte da cana, que o expunha a HPAs, agentes insalubres com efeitos cancerígenos e altamente prejudiciais a sua saúde.

No mais, é de se destacar que não é necessário o labor em permanente contato com o agente insalubre, somente se descaracterizando a insalubridade em caso de contato fortuito, o que não se cogita na hipótese, em que uma das atividades realizadas pelo obreiro era justamente a de realizar o corte da cana durante o período de safra, o que ocorria diariamente, aproximadamente 12 horas após iniciada a queima do canavial.

Portanto, com base na prova técnica e nos fundamentos acima expostos, concluo que no desempenho de suas atividades no corte da cana o reclamante laborou exposto à insalubridade nos termos da NR-15, anexo 13, relativo aos agentes hidrocarbonetos.

Quanto à neutralização dos referidos agentes pelo uso de EPIs, competia à reclamada o ônus de comprovar a sua entrega e a eficácia de seu uso no particular (art. 818, II, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu.

Portanto, o reclamante faz jus ao recebimento do adicional de insalubridade em grau médio em decorrência de sua exposição ao calor acima dos limites de tolerância e em grau máximo em razão de sua exposição aos HPAs, apenas durante o período em que exerceu a função no corte da cana.

Quanto ao período em que exerceu a função de aplicador de herbicida não há falar em exposição do reclamante a HPAs, pois seria um contrassenso imaginar que o reclamante realizasse tal atividade logo após a queima da plantação de cana.

Assim, o adicional de insalubridade é devido em grau máximo (40%) apenas em relação aos períodos de safra da cana, que segundo a defesa ocorre no período de 01 de abril a 31 de dezembro de cada ano (fl. 235), pois durante a entressafra, arbitrada como ocorrendo de 01 de janeiro a 31 de março de cada ano, não há queima da cana e tão pouco a sua colheita.

Em resumo, o reclamante tem direito ao adicional de insalubridade no período de 05/02/2014 a 31/05/2015, em grau médio (20%), em razão da exposição ao calor acima dos limites de tolerância, relativamente ao labor prestado nos meses de fevereiro, março e abril, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2014 e janeiro, fevereiro, março e abril de 2015 bem como ao adicional de insalubridade em grau máximo (40%) em razão da exposição a HPAs, em relação aos períodos de safra de 01 de abril a 31 de dezembro de 2014 e de 01 de abril a 31 de maio de 2015.

Não obstante a conclusão supra, nos termos item 15.3 da NR 15 do MTE, *“No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa”*.

Ante a referida previsão, nos meses em que o reclamante laborou exposto apenas ao calor além dos limites de tolerância é devido o adicional de insalubridade em grau médio (20%), ao passo que nos meses em que o reclamante laborou exposto tanto ao calor de forma danosa quanto aos HPAs, por aplicação do disposto no item 15.3 da NR 15 do MTE, é devido o adicional de insalubridade em grau máximo (40%).

Assim, considerando o período de 05/02/2014 a 31/05/2015, o pagamento do adicional de insalubridade é devido da seguinte forma:

- adicional de 20%: de 05/02/2014 a 31/03/2014 e de 01/01/2015 a 31/03/2015 (apenas exposição ao calor).

- adicional de 40%: de 01/04/2014 a 31/12/2014 e de 01/04/2015 a 31/05/2015 (exposição ao calor e aos HPAs ou apenas aos HPAs).

[...]

Diante disso, condeno a reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade em grau médio (20%) em relação aos períodos de 05/02/2014 a 31/03/2014 e de 01/01/2015 a 31/03/2015, bem como em grau máximo (40%) em relação aos períodos de 01/04/2014 a 31/12/2014 e de 01/04/2014 a 31/05/2015, ambos calculados com base no salário mínimo nacional, com reflexos em férias com adicional de 1/3, 13º salários, aviso prévio indenizado, horas extras eventualmente pagas, FGTS e indenização de 40%, ficando, desde já, autorizada a dedução, de forma global, de eventuais valores pagos a igual título.

Não há reflexos em DSR, pois por se tratar de parcela paga de forma mensal, calculada sobre o salário mínimo, já estão incluídos os descansos semanais (OJ nº 103 da SDI-I do TST).”

Insurge-se a reclamada, alegando que a r. sentença desconsiderou o laudo pericial produzido nos autos, contrariando a regra do art. 195 da CLT. Sustenta que não é possível o aparente abrandamento probatório contido no art. 479 do CPC 2015, em razão do disposto no art. 769 da CLT, segundo o qual a aplicação subsidiária somente pode ocorrer se houver coerência supletiva.

Cita o teor da Súmula nº 34 deste E. TRT, e argumenta que restou comprovado no laudo pericial que o autor recebia todos os EPIs necessários ao desenvolvimento da função, o que neutraliza o agente insalubre. Discorda da conclusão adotada na r. sentença, embasada em outra prova.

Defende que o acordo firmado em ACP teve por escopo acabar com o processo, e isentou a recorrente de qualquer culpa. Entende incabível a adoção de referida avença como razão de decidir, pois firmada posteriormente ao recorrido ter deixado de exercer a atividade de corte de cana.

Especificamente em relação ao calor, afirma não existir previsão legal, destacando que apenas são atividades insalubres as classificadas pelo Ministério do Trabalho. Argumenta, ainda, que o IBUTG é inadequado para avaliação de exposição ao calor para a realidade brasileira, e que o anexo 3 da NR 15 é inaplicável ao presente caso.

No que tange à exposição a hidrocarbonetos, indica que juntou laudos que atestam a inexistência de insalubridade às fls. 436 e 450, e que a prova técnica produzida nos autos concluiu pela inexistência ou, no máximo, foi inconclusiva. Alega que houve ofensa ao art. 5º, II, da CF ao se aplicar o anexo 13 da NR 15, referindo-se ainda às Súmulas 194 e 460 do STF.

Por seu turno, o reclamante se insurge contra a improcedência do pedido de pagamento do adicional de insalubridade no período em que laborou como aplicador de herbicida (01.06.2015 a 15.05.2017), afirmando que, independentemente da função exercida, estava durante todo o dia exposto ao calor excessivo, por ser obrigado a utilizar vestes de proteção muito pesadas. Aponta que o laudo pericial traz vários resultados em que o IBUTG foi superior ao limite de tolerância, conforme perícias realizadas em Tapejara, São Tomé Rondon e Maringá em outubro de 2014.

Alega também que o perito “concluiu que o obreiro quando exercendo função de aplicador de herbicidas, tinha como atividade insalubre, diante da exposição a agente químico herbicida que contém em sua composição elementos que expõe risco a vida do empregado, fl. 700”. Salaria que a ré não comprovou que os EPIs “eram suficientes para elidir a insalubridade por exposição a hidrocarbonetos, haja vista a necessidade de realização de teste de vedação, (fit-test) de tais equipamentos, ônus que lhe cabia nos termos do art. 818, II da CLT”, e que o perito considerou que a exposição não foi neutralizada.

c.1. Calor:

Ao contrário do que defende a ré, o julgador não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar sua convicção com outros elementos ou fatos provados (artigo 479 do CPC). É certo que a prova pericial deve propiciar o conhecimento técnico e científico para melhor percepção da matéria. Todavia, o magistrado pode formar o seu convencimento com base nas máximas de experiência que norteiam a matéria (artigo 375 do CPC), já enfrentada em inúmeros processos que discutem a questão de insalubridade especificamente em relação à mesma empregadora.

Ademais, a interpretação restritiva da norma prevista no artigo 195 da CLT pretendida pela ré não pode servir de guarida à restrição justamente do direito material que o referido dispositivo legal tem por missão tutelar, sobretudo quando assegurados a ampla defesa e o contraditório, como ocorreu no presente caso.

Como bem ponderou o Juízo de origem, “nos autos de Ação Civil Pública nº 02788-2014-025-09-00-00, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra a ora reclamada, que tramitou pela 1ª Vara do Trabalho de Umuarama, em que as partes firmaram acordo através do qual as demandadas concordaram com o pagamento do adicional de insalubridade em grau médio (20%), a ser calculado sobre o salário mínimo nacional, relativamente aos meses de janeiro a abril e de setembro a dezembro de cada ano, “aos empregados rurais vinculados ao corte, capina e plantio de cana manual”, **inclusive retroativamente para aqueles que têm contrato ativo**. Portanto, a própria reclamada reconheceu expressamente nos autos nº 02788-2014-025-09-00-00 a presença de insalubridade pelo agente calor nas atividades de corte, capina e plantio da cana, em determinados períodos do ano, inclusive concordando em pagar o adicional, em grau médio, aos empregados que laboram em tais atividades. Desta forma, considerando os termos do acordo firmado nos autos de Ação Civil Pública nº 02788-2014-025-09-00-00 e também por uma questão de disciplina judiciária, com o escopo de **proporcionar uma prestação jurisdicional uniforme a todos os trabalhadores**

que laboram nas mesmas atividades e condições daqueles abrangidos pela referida avença, o que incluiu o ora reclamante no período de 05/02/2014 a 31/05/2015, adoto o entendimento de que, independentemente do resultado da perícia de insalubridade, é devido o pagamento do adicional de insalubridade, em grau médio (20%), a todos empregados rurais braçais que exercem as atividades manuais vinculadas ao corte, plantio e capina da cana de açúcar, relativamente ao labor prestado nos meses de janeiro, fevereiro, março e abril, bem como de setembro, outubro, novembro e dezembro de cada ano, em razão da exposição ao agente calor acima dos limites de tolerância”.

Portanto, não se pode desprezar os outros elementos de prova que infirmam a conclusão do laudo pericial produzido nos presentes autos, sendo irreparável a conclusão quanto ao labor em condições insalubres pelo calor excessivo (OJ 173, II, da SBDI-1 do C. TST).

No mesmo sentido, cito as seguintes decisões do C. TST:

“ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LAVOURA DE CANA-DE-AÇÚCAR. EMPREGADO QUE EXERCE ATIVIDADE EXPOSTO AO CALOR ACIMA DOS LIMITES DE TOLERÂNCIA. 1. O Colegiado Turmário manteve a condenação da reclamada ao pagamento de adicional de insalubridade, consignando que a prova pericial produzida é no sentido de que o reclamante se ativava em temperatura acima dos limites de tolerância previstos na NR 15. 2. Ante a consonância da decisão recorrida com o entendimento cristalizado no item II da OJ 173 da SDI-I do TST (“Tem direito ao adicional de insalubridadeo trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria nº 3214/78 do MTE”), inviável o recurso de embargos, por óbice da parte final do art. 894, II, da CLT (...)” Processo: E-RR - 877-67.2010.5.09.0242 Data de Julgamento: 03/09/2015, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 11/09/2015.

“ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL. EXPOSIÇÃO A CALOR EXCESSIVO EM AMBIENTE EXTERNO. OJ 173, II/SBDI-1/TST. Pacificou a jurisprudência não caber adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por exposição a raios solares, em face da ausência de previsão legal (OJ 173, item I e OJ 4, I, SBDI-1/TST). Contudo, ultrapassados os níveis de tolerância a calor independentemente da causa do malefício, externa ou interna, conforme Anexo 3 da NR 15 da Portaria MTPS nº 3.214/1978, cabe o respectivo adicional de insalubridade. É

esse o entendimento veiculado na nova redação da OJ 173 da SBDI-1/TST, em seu item II, que preceitua: “Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto a calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria nº 3214/78 do MTE”. Precedentes da SBDI-1/TST.(...)” Processo: RR - 10639-45.2013.5.15.0110 Data de Julgamento: 09/03/2016, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/03/2016.

“(...) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL. EXPOSIÇÃO A CALOR EXCESSIVO. Não há como afastar o direito ao adicional de insalubridade aos trabalhadores rurais cuja jornada laboral se estende por várias horas, sob sol escaldante, expostos ao calor excessivo decorrente da atividade desempenhada a céu aberto e em ambiente abafado, na lavoura. Nesse sentido, o entendimento cristalizado na jurisprudência desta Corte superior, nos termos do item II da Orientação Jurisprudencial nº 173 da SBDI-I, de seguinte teor: -tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE-. Recurso de revista não conhecido.” Processo: RR - 37700-97.2007.5.15.0106 Data de Julgamento: 07/11/2012, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2012.

Outrossim, necessário salientar que os EPIs entregues são recomendados para a proteção contra acidentes do trabalho, e não para neutralizar ou atenuar agentes insalubres como o calor. Desse modo, não prevalece a alegação da ré quanto à entrega de EPIs.

No que pertine ao IBTUG, trata-se de índice previsto no próprio Anexo 3 da NR 15 do MTE, ostentando natureza legal e, portanto, vinculante (artigo 5º, II da CF/88).

Quanto à limitação do período em que deve ser pago o adicional de insalubridade aos meses mais quentes do ano, quais sejam, de janeiro a abril e de setembro a dezembro, ressalto que referido critério encontra respaldo na jurisprudência desta E. 4ª Turma.

Por fim, em relação ao período em que o reclamante laborou na aplicação de herbicidas, não há nenhuma prova de que havia exposição a calor excessivo, não se podendo equiparar tal função com a atividade de corte de cana.

Mantenho a r. sentença.

c.2. Hidrocarboneto policíclico aromático:

No tocante ao adicional de insalubridade em grau máximo por contato com o agente insalubre hidrocarboneto policíclico aromático, é incontroverso nos autos que o autor esteve exposto à fuligem decorrente da queima da cana-de-açúcar durante o período em que laborou diretamente no corte de cana.

Inequívoco que a fuligem de cana-de-açúcar contém hidrocarbonetos policíclicos aromáticos carcinogênicos, conforme identificado pela NR-15, anexo 13 e, embora não se esteja na relação oficial do Ministério do Trabalho e Emprego como agente insalubre não é óbice ao seu recebimento, porquanto trata-se de rol meramente exemplificativo, e não exaustivo.

Outrossim, no STJ a matéria é pacífica para fins de aposentadoria especial, com a utilização da Súmula 198 do extinto TFR: “Atendidos os demais requisitos, é devida a aposentadoria especial, se perícia judicial constata que a atividade exercida pelo segurado é perigosa, insalubre ou penosa, mesmo não inscrita em Regulamento”.

Esse é o entendimento do C. TST:

“(…) TRABALHADOR RURAL. FULIGEM RESULTANTE DA QUEIMA DA CANA-DE-AÇÚCAR. EXPOSIÇÃO A HIDROCARBONETO AROMÁTICO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO. Decisão recorrida em harmonia com a jurisprudência prevalente no âmbito deste Tribunal, no sentido de que a exposição à fuligem da cana-de-açúcar enseja o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, na forma prevista no anexo 13 da NR 15 do Ministério do Trabalho, em decorrência do contato com hidrocarboneto aromático. Precedentes desta Subseção. Óbice do art. 894, § 2º, da CLT. Recurso de embargos não conhecido. Processo: E-RR - 62900-97.2009.5.15.0054 Data de Julgamento: 12/05/2016, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 20/05/2016.

“EMBARGOS. LEI Nº 13.015/2014. ART. 894, § 2º, DA CLT. ITERATIVA E NOTÓRIA JURISPRUDÊNCIA DO TST. TRABALHADOR RURAL. EXPOSIÇÃO À FULIGEM. QUEIMA DA CANA-DE-AÇÚCAR. HIDROCARBONETOS AROMÁTICOS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. 1. Segundo a jurisprudência pacífica da SbDI-1 do TST, a exposição do trabalhador à fuligem resultante da queima da cana-de-açúcar dá ensejo ao pagamento de adicional de insalubridade, por sujeitá-lo a hidrocarbonetos aromáticos, descritos no Anexo 13 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE como agente cancerígeno. Precedentes. 2. A partir da vigência da Lei nº 13.015/2014, nos termos da redação do artigo 894, § 2º,

da CLT, não viabiliza o conhecimento de embargos, por divergência jurisprudencial, a indicação de arestos cuja tese jurídica encontre-se superada por 'iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho'. Decisões reiteradas e atuais da SbDI-1 traduzem a consolidação da jurisprudência do TST. 3. Embargos da Reclamada de que não se conhece, com fundamento na norma do art. 894, § 2º, da CLT" (Ag-E-RR - 140-30.2011.5.09.0242, Relator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 29/01/2016).

Precedentes desta E. 4ª Turma: RO 00546-2013-023-09-00-8, publicado em 24.02.2105, e RO 00575-2013-023-09-00-9, publicado em 09.09.2014, ambos deste Relator.

Pelo exposto, é devido adicional de insalubridade em grau máximo, com os reflexos e demais parâmetros já fixados na r. sentença.

Mantenho a r. sentença.

c.3. Agentes químicos:

Relativamente à aplicação de defensivos agrícolas, coaduno com o entendimento adotado pelo Juízo de origem de que restou comprovada a neutralização dos agentes químicos pela entrega dos EPIs, todos com o Certificado de Aprovação (CA) válido durante o período, havendo equívoco no laudo apresentado pelo *expert*.

Quanto à necessidade de teste de vedação (fit-test), verifico se tratar de inovação recursal. De qualquer sorte, ressalto que o procedimento é utilizado para testar a efetiva adequação dos respiradores, e estes foram considerados pelo perito como eficazes para neutralizar o contato com o agente químico (fl. 697).

Mantenho a r. sentença.

[...]

ACÓRDÃO

Em Sessão Telepresencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presente o Excelentíssimo Procurador Luercy Lino Lopes, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Luiz Eduardo Gunther, Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu e Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, sustentou oralmente o advogado Eduardo Gomes Freneda inscrito pela parte recorrente Usina de Acucar Santa Terezinha Ltda em Recuperacao Judicial; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS** e das

contrarrazões, e **EM NÃO CONHECER dos documentos** de fls. 985/1054 (Súmula nº 8 do C. TST). No mérito, sem divergência de votos, **EM DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DA RECLAMADA** para, nos termos do fundamentado: a) excluir da condenação a devolução dos valores descontados do reclamante a título de plano de saúde e diferença de plano de saúde a partir de 17.02.2016; e b) remeter à fase de execução a definição dos índices de correção monetária aplicáveis aos débitos trabalhistas reconhecidos na demanda. Por igual votação, **EM DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DO RECLAMANTE** para, nos termos da fundamentação: a) acrescer à condenação o pagamento, como extras, de 30 minutos diários no fim da jornada, no período de 01.06.2015 até a rescisão contratual, por se tratar de tempo à disposição, nos termos do art. 4º da CLT; b) determinar o pagamento das horas trabalhadas em domingos sem a devida compensação ou quitação, com adicional de 100%; c) determinar a aplicação dos adicionais convencionais no cálculo dos intervalos intrajornada violados, acaso mais benéficos; d) afastar a condenação do autor em honorários advocatícios sucumbenciais em relação às verbas deferidas, e determinar que a exigibilidade dos honorários sucumbenciais devidos pelo reclamante fique suspensa, sem que haja o desconto de seus créditos, até que o credor comprove que o estado de miserabilidade se alterou, respeitado o prazo de dois anos subsequentes ao trânsito em julgado; e e) afastar a limitação da condenação aos valores indicados na peça de ingresso.

Custas majoradas, pela ré, no importe total de R\$ 600,00, calculadas sobre o novo valor da condenação, ora arbitrado em R\$ 30.000,00.

Intimem-se.

Curitiba, 12 de maio de 2021.

LUIZ EDUARDO GUNTHER

Relator

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO. 1. O anexo 14, da NR 15, que trata da insalubridade no caso de agentes biológicos, estabelece o pagamento do “adicional de insalubridade” em grau máximo para os trabalhadores em contato permanente com “pacientes em isolamento por doenças infectocontagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados”, dispondo que a insalubridade de tais atividades “é caracterizada pela avaliação qualitativa”, o que reforça a convicção em torno da inexigibilidade de laudo técnico. 2. No período da pandemia, os enfermeiros que trabalham em hospitais com atendimento a pacientes contaminados pela COVID-19 passaram a trabalhar expostos à doença infectocontagiosa, pelo que fazem jus ao adicional em grau máximo. 3. A prova pericial confirma que, na Reclamada, uma maternidade, dedicada exclusivamente aos cuidados materno-infantis, não há contato permanente com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas a ensejar o adicional de insalubridade em grau máximo. Negado provimento (TRT 1ª Região, 0100975-12.2021.5.01.0076, 9ª Turma, Relatora ROSANE RIBEIRO CATRIB - DEJT 2023-06-23, Data de Publicação: 23/06/2023 - [ttp://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/3488653](http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/3488653))

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA DE URGÊNCIA CONCEDIDA EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EXAME DOS PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS ADOTADOS NO PROCESSO DE REVISÃO E EDIÇÃO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. ART. 109, I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. A Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar controvérsia sobre a possível extrapolação, genérica e abstrata, dos limites do exercício do poder regulamentar da União no que se refere à revisão, alteração e revogação de normas regulamentares (art. 21, XXIV, da CF c/c art. 200 da CLT). Tal competência jurisdicional recai sobre a Justiça Federal, conforme dispõe o art. 109, I, da Constituição Federal de 1988. Sob esse fundamento, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do Recurso Ordinário e, no mérito, deu-lhe provimento. TST-ROT-344-79.2020.5.10.0000, SBDI-II, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 11/4/2023

[...] II - RECURSO DE REVISTA DA (...). INTERPOSTO ANTES DA LEI N.º13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. AUSÊNCIA DE DISPONIBILIZAÇÃO DE LOCAL SEGURO PARA FRUIÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. DESCANSO DOS TRABALHADORES NO ACOSTAMENTO DA RODOVIA. DANO IN RE IPSA . ACIDENTE DE TRABALHO COM ÓBITO DE UM TRABALHADOR. EXPOSIÇÃO DOS DEMAIS TRABALHADORES AO MESMO RISCO. REEXAME FÁTICO. MANTIDO PELO

TRT EM R\$150.000,00. MINORAÇÃO INDEVIDA. O exame do acórdão regional não deixa dúvidas acerca da conduta antijurídica das reclamadas . O TRT destacou que “ as empresas vêm efetivamente se descurando de manter, de forma segura, o ambiente em que seus trabalhadores de rodovia prestam serviços . Seja em caráter preventivo, seja mediante fiscalização, atuando eficazmente durante a prestação de serviço. O caso concreto do infortúnio do trabalhador, como se disse, daria ensejo à indenização por dano moral aos seus familiares, mas a negligência da empresa quanto à segurança de seus trabalhadores e falta de disponibilização de melhores condições de descanso durante a faina em locais de evidente risco, como são as rodovias, enseja o dano moral coletivo “. Foi asseverado no acórdão regional que “ Não é unicamente o fato do falecimento dele que dá ensejo a este dano, e sim a falta de cuidado do empregador em relação aos seus trabalhadores que vêm se submetendo às mesmas condições inseguras na prestação de serviço . Por um acaso fatídico, esse faleceu, mas certamente em outros dias em outros horários ele e outros fizeram a mesma coisa sem que tivesse acontecido nada, mas sempre correndo o mesmo risco. Isto porque a empresa, pelo que se vê, não tomava as medidas para que isso não ocorresse “. **Corte Regional registrou que “ não há qualquer comprovação nos autos de que a 1ª ré tenha informado seus empregados sobre os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho (NR 1, item 1.7, alínea “c”, I),** até porque, segundo se extrai do relato das testemunhas ouvidas no Relatório de Análise e Investigação de Acidente de Trabalho com Óbito (ID 15465 - ps. 12-13), a prática do repouso ao lado da rodovia após a refeição não se restringia ao empregado falecido “. Foi consignado no acórdão regional que “ além da previsibilidade do acidente acontecido, pois qualquer pessoa com discernimento mínimo sabe dos perigos de se transitar às margens de uma rodovia, a primeira ré possuía plena capacidade de adotar as medidas de segurança que poderiam ter evitado o acidente, sendo certo que seu contrato de subempreitada com segunda ré girou em torno de quase R\$ 3.000.000,00 (três milhões de Reais), conforme instrumento do id Num. 15465 - Págs. 7/11 “ . Nesse contexto fático, insuscetível de alteração ante o óbice da Súmula 126 do TST, ao violar de forma patente e consciente princípios e normas elementares, de ordem pública, que regem a saúde e segurança no ambiente de trabalho, contribuindo para o acidente fatal ocorrido, tendo colocado em perigo a saúde e a vida dos trabalhadores, a reclamada, ora recorrente, causou lesão injusta e intolerável a direito não só da coletividade dos trabalhadores, seus empregados expostos aos mesmos riscos de acidente fatal, mas, também, lesionou direito de toda a sociedade, porquanto a violação da ordem jurídica, na espécie, foi grave, intolerável e injustificável, atingindo valores e bens fundamentais para a sociedade, como o direito à vida e à segurança e a própria dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, todos amparados em nossa ordem constitucional. O entendimento do Tribunal Regional está em conformidade com a jurisprudência desta

Corte, no sentido de que, nas hipóteses em que demonstrada a conduta antijurídica da empresa, mediante o descumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho, o dano moral coletivo é devido, sendo considerado *in re ipsa*. No que se refere ao valor arbitrado, a jurisprudência desta Corte Superior, no tocante ao quantum indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias, vem consolidando entendimento de que a revisão do valor da indenização somente é possível quando excessiva ou irrisória a importância arbitrada a título de reparação de dano moral, em flagrante violação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Na hipótese dos autos, verifica-se que a indenização por danos morais coletivos, arbitrada em R\$150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), ao considerar as circunstâncias do caso com suas peculiaridades, o bem jurídico ofendido e a capacidade financeira das reclamadas, está dentro dos padrões da razoabilidade e da proporcionalidade. Recurso de revista não conhecido. (...)” (ARR-100068-37.2013.5.17.0152, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 07/05/2021).

“RECURSO DE REVISTA 1 - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL. DOENÇA OCUPACIONAL. REQUISITOS. Nos termos do acórdão recorrido, as atividades exercidas na reclamada agiram como concausa para o agravamento da doença do reclamante (Síndrome do Túnel do Carpo), ocasionando redução da capacidade em 15% parcial e temporária, havendo **negligência da reclamada quanto à observância das normas de saúde e segurança, previstas no art. 157 da CLT e na NR 1 do MTE.** Assim, no caso, estão presentes os requisitos do art. 186 do CC - dano, nexo causal e culpa -, a ensejar a responsabilidade civil subjetiva do empregador. Recurso de revista não conhecido. 2 - DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. 2.1. A jurisprudência dessa Corte é no sentido de que somente é possível a revisão do importe fixado do dano moral, quando este se revelar excessivamente irrisório ou exorbitante, isto é quando estiver em descompasso com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, considerada às circunstâncias do caso concreto. 2.2. No caso, o valor da indenização por dano moral fixado no importe de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), foi arbitrado de forma razoável, considerando a extensão do dano, o nexo concausal, a capacidade financeira da reclamada e o caráter pedagógico. Violação não demonstrada. Recurso de revista não conhecido. 3 - DANO MATERIAL. DOENÇA OCUPACIONAL. INCAPACIDADE LABORATIVA PARCIAL E TEMPORÁRIA. PENSÃO MENSAL. LIMITAÇÃO TEMPORAL. Hipótese em que a Corte de origem reconheceu a existência de doença ocupacional que resultou na incapacidade parcial para o trabalho no importe de 15%, conforme perícia médica realizada nos autos. Diante desse fato, nos exatos termos do art. 950 do Código Civil, ocorrendo diminuição na capacidade de trabalho, a indenização deve incluir pensão correspondente à importância do trabalho para que o obreiro se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu, enquanto

perdurar a limitação da capacidade. Precedentes desta Corte . Recurso de revista não conhecido. 4 - DANO MATERIAL. VALOR DA PENSÃO MENSAL. CONCAUSA. CRITÉRIO DE REDUÇÃO . No caso, o Tribunal Regional manteve a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de pensão mensal correspondente a 15% do último salário base da reclamante, considerando apenas a extensão da capacidade laboral, apurada pelo perito nessa proporção. Todavia, tendo sido estabelecido no acórdão recorrido que as atividades desempenhadas em favor da empregadora atuaram apenas como concausa para o desenvolvimento da doença ocupacional, tal fato, ao contrário do decidido pelo Tribunal Regional, deve ser considerado para fixação do valor da pensão mensal. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido . 5 - RESCISÃO INDIRETA. CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO. IMPOSSIBILIDADE. No caso, estando suspenso o contrato de trabalho da reclamante, em razão do recebimento do auxílio-doença, há incompatibilidade com o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido . 6 - ACORDO DE COMPENSAÇÃO. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. ATIVIDADE INSALUBRE. FALTA DE AUTORIZAÇÃO PRÉVIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. INVALIDADE. O Tribunal Regional, ao concluir pela invalidade do acordo de compensação , em razão da prestação habitual de horas extras e da falta de autorização prévia do Ministério do Trabalho e Emprego em se tratando de atividade insalubre, decidiu em consonância com a Súmula 85, IV e VI, do TST. Recurso de revista não conhecido” (RR-202-03.2013.5.09.0662, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 22/02/2019).

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. (....) ACIDENTE DE TRABALHO. MANUSEIO DE MÁQUINA DE CORTE. TRAUMATISMOS E MÚLTIPLAS FRATURAS EXPOSTAS NA MÃO E PUNHO DIREITOS. CULPA COMPROVADA DA RECLAMADA. O Tribunal Regional, com base nas provas coligidas ao feito, entendeu que ficou evidenciada a culpa da reclamada pelo acidente de trabalho ocorrido com o reclamante. Consignou a existência de falhas nos processos de treinamento da empresa para a prevenção de acidentes, os quais ocorriam “diretamente com os funcionários que já desempenhavam a mesma atividade” , não havendo “um programa sistematizado para treinar e conscientizar seus funcionários acerca dos riscos da atividade desempenhada” . Registrou, ainda, que **a máquina de corte operada pelo reclamante não possuía sistema de segurança destinado à parada de emergência, nos termos do item 12.56 da NR 12, e que a reclamada não demonstrou ter elaborado ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados, conforme item 1.7 da NR 1** . Concluiu, portanto, que a reclamada não se desincumbiu do ônus de comprovar a adoção das medidas necessárias para garantir um ambiente de trabalho livre de riscos. Para

reverter esse entendimento, na forma pretendida pela reclamada, seria necessário revolver o conjunto fático-probatório dos autos, o que é vedado pela Súmula 126/TST. Recurso de revista não conhecido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. PAGAMENTO EM PARCELA ÚNICA (R\$ 100.000,00). Segundo o art. 950 do CC, “se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu” . No caso, o Tribunal Regional, com base na prova pericial, consignou que o reclamante sofreu perda funcional grave, com limitação dos movimentos da mão e punho direitos, resultando em incapacidade laborativa parcial, permanente e multiprofissional, o que configura prejuízo material passível de indenização, nos termos do dispositivo acima referido. Logo, o fato de o reclamante ter continuado prestando serviços à reclamada não afasta a responsabilidade da empresa de reparar a ofensa à integridade física do empregado e ressarcir-lo pela depreciação da sua força de trabalho. Reforce-se o registro constante do acórdão regional de que houve culpa da empregadora e de que a lesão sofrida pelo autor demanda maiores esforços para o desempenho das atividades laborais, restringe a recolocação no mercado de trabalho e impede o total exercício das atividades inerentes à sua habilitação. Por essas mesmas razões, não há falar em limitação da indenização à data da alta médica e retorno ao trabalho. Precedentes. Incólumes, portanto, os arts. 927 e 950 do CC e 7º, XXVIII, da CF. Aresto inespecífico, pois parte da premissa de que não ficou comprovada a culpa do empregador, o que não ocorre nestes autos. Óbice da Súmula 296, I, do TST. No tocante aos pedidos de dedução e redução do valor condenatório, o recurso de revista encontra-se desfundamentado à luz do art. 896 da CLT, uma vez que a parte não indicou, de forma específica e pertinente, nenhuma ofensa, contrariedade ou divergência jurisprudencial. Recurso de revista não conhecido . (...) (RR-1098400-64.2008.5.09.0652, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 29/06/2018).

[...] II - RECURSO DE REVISTA DA (...). INTERPOSTO ANTES DA LEI N.º13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. AUSÊNCIA DE DISPONIBILIZAÇÃO DE LOCAL SEGURO PARA FRUIÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. DESCANSO DOS TRABALHADORES NO ACOSTAMENTO DA RODOVIA. DANO IN RE IPSA . ACIDENTE DE TRABALHO COM ÓBITO DE UM TRABALHADOR. EXPOSIÇÃO DOS DEMAIS TRABALHADORES AO MESMO RISCO. REEXAME FÁTICO. MANTIDO PELO TRT EM R\$150.000,00. MINORAÇÃO INDEVIDA. O exame do acórdão regional não deixa dúvidas acerca da conduta antijurídica das reclamadas . O TRT destacou que “ as empresas vêm efetivamente se descurando de manter, de forma segura, o ambiente em que seus trabalhadores de rodovia prestam serviços . Seja em caráter

preventivo, seja mediante fiscalização, atuando eficazmente durante a prestação de serviço. O caso concreto do infortúnio do trabalhador, como se disse, daria ensejo à indenização por dano moral aos seus familiares, mas a negligência da empresa quanto à segurança de seus trabalhadores e falta de disponibilização de melhores condições de descanso durante a faina em locais de evidente risco, como são as rodovias, enseja o dano moral coletivo ". Foi asseverado no acórdão regional que " Não é unicamente o fato do falecimento dele que dá ensejo a este dano, e sim a falta de cuidado do empregador em relação aos seus trabalhadores que vêm se submetendo às mesmas condições inseguras na prestação de serviço . Por um acaso fatídico, esse faleceu, mas certamente em outros dias em outros horários ele e outros fizeram a mesma coisa sem que tivesse acontecido nada, mas sempre correndo o mesmo risco. Isto porque a empresa, pelo que se vê, não tomava as medidas para que isso não ocorresse ". A **Corte Regional registrou que " não há qualquer comprovação nos autos de que a 1ª ré tenha informado seus empregados sobre os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho (NR 1, item 1.7, alínea "c", I)**, até porque, segundo se extrai do relato das testemunhas ouvidas no Relatório de Análise e Investigação de Acidente de Trabalho com Óbito (ID 15465 - ps. 12-13), a prática do repouso ao lado da rodovia após a refeição não se restringia ao empregado falecido ". Foi consignado no acórdão regional que " além da previsibilidade do acidente acontecido, pois qualquer pessoa com discernimento mínimo sabe dos perigos de se transitar às margens de uma rodovia, a primeira ré possuía plena capacidade de adotar as medidas de segurança que poderiam ter evitado o acidente, sendo certo que seu contrato de subempreitada com segunda ré girou em torno de quase R\$ 3.000.000,00 (três milhões de Reais), conforme instrumento do id Num. 15465 - Págs. 7/11 " . Nesse contexto fático, insuscetível de alteração ante o óbice da Súmula 126 do TST, ao violar de forma patente e consciente princípios e normas elementares, de ordem pública, que regem a saúde e segurança no ambiente de trabalho, contribuindo para o acidente fatal ocorrido, tendo colocado em perigo a saúde e a vida dos trabalhadores, a reclamada, ora recorrente, causou lesão injusta e intolerável a direito não só da coletividade dos trabalhadores, seus empregados expostos aos mesmos riscos de acidente fatal, mas, também, lesionou direito de toda a sociedade, porquanto a violação da ordem jurídica, na espécie, foi grave, intolerável e injustificável, atingindo valores e bens fundamentais para a sociedade, como o direito à vida e à segurança e a própria dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, todos amparados em nossa ordem constitucional. O entendimento do Tribunal Regional está em conformidade com a jurisprudência desta Corte, no sentido de que, nas hipóteses em que demonstrada a conduta antijurídica da empresa, mediante o descumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho, o dano moral coletivo é devido, sendo considerado *in re ipsa* . No que se refere ao valor arbitrado , a jurisprudência desta Corte Superior, no tocante ao quantum indenizatório

fixado pelas instâncias ordinárias, vem consolidando entendimento de que a revisão do valor da indenização somente é possível quando excessiva ou irrisória a importância arbitrada a título de reparação de dano moral, em flagrante violação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Na hipótese dos autos, verifica-se que a indenização por danos morais coletivos, arbitrada em R\$150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) , ao considerar as circunstâncias do caso com suas peculiaridades, o bem jurídico ofendido e a capacidade financeira das reclamadas, está dentro dos padrões da razoabilidade e da proporcionalidade. Recurso de revista não conhecido. (...)" (ARR-100068-37.2013.5.17.0152, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 07/05/2021).

“RECURSO DE REVISTA DA RÉ EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (...) DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA.

A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na “[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral “. Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional, amparado em laudo pericial, revela tanto a presença do dano como do nexo de causalidade, ainda que na modalidade de concausa. Nesse sentido, registrou “ o dano não só é incontroverso como está devidamente demonstrado na prova documental, em especial nos documentos juntados, quais sejam, diversos laudos médicos do INSS atestando que o autor é portador de moléstia ortopédica no membro superior esquerdo, assim como na prova pericial médica, em que evidenciada lesão degenerativa no ombro esquerdo do autor (síndrome do manguito rotador), agravada pelo trabalho em benefício da ré,

com conseqüente redução da capacidade laborativa no percentual de 5%.”. Asseverou, ademais, “relativamente ao nexó de causalidade, a perícia médica esboça conclusão no sentido de que ‘o trabalho exercido é considerado concausa’ quanto à patologia ortopédica diagnosticada” e, ainda “não foi produzida nenhuma prova hábil a infirmar a conclusão pericial, ao contrário, a CAT emitida pela ré, que veio aos autos somente com o ofício do INSS, descreve a situação geradora do acidente da seguinte forma: ‘o funcionário trabalha exposto a movimentos repetitivos e desenvolveu quadro compatível com LER DORT’.” **Igualmente foi registrada a culpa da empresa, “no fato de não ter a demandada demonstrado que garantiu condições de segurança e de hígidez ao autor no desempenho das atividades laborais, na forma do art. 7º, XXII, da CF, do art. 157 da CLT e do item 1.7, alínea “a”, da NR-1 da Portaria 3.214/78.** “Evidenciado o dano, assim como a conduta culposa do empregador e o nexó causal entre ambos, deve ser mantido o acórdão regional que condenou a ré a indenizá-lo. Recurso de revista de que não se conhece. (...) (RR-20500-96.2008.5.04.0252, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 05/05/2017).

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE MEMBRO DE COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA) DE TRABALHO RURAL. RECLAMANTE ELEITO COMO SEGUNDO SUPLENTE. FUNDAMENTO DO REGIONAL DE QUE, POR FORÇA DA APLICAÇÃO ANALÓGICA DO QUADRO I DA NR-5, UMA EMPRESA DO PORTE DA RECLAMADA (60 EMPREGADOS) SOMENTE PODERIA TER UM SUPLENTE. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO DIRETA E LITERAL DO ARTIGO 10, II, “A”, DO ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS (ADCT) DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 OU DE CONTRARIEDADE À SÚMULA Nº 339, I, DO TST. Cinge-se a controvérsia em saber se o reclamante, eleito como segundo suplente para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) de Trabalho Rural, tem ou não direito à estabilidade provisória. Realmente, depois de fixar a premissa de que a NR-31 do Ministério do Trabalho e Emprego não faz referência expressa aos suplentes de CIPA, o Regional procedeu à aplicação analógica do Quadro I da NR-5, após o que concluiu que, como a reclamada tem sessenta empregados e está enquadrada no grau de risco 3, então a CIPA de trabalho rural nela constituída necessariamente teria dois titulares e apenas um suplente - sendo certo que o reclamante foi eleito como segundo suplente -, motivo pelo qual manteve a improcedência da pretensão ao reconhecimento da estabilidade provisória. Ora, o artigo 10, II, “a”, do ADCT da Constituição Federal de 1988 e a Súmula nº 339, I, do TST nada estipulam acerca da possibilidade ou não de a limitação numérica de suplentes contida no Quadro I da NR-5 ser aplicada analogicamente à CIPA do Trabalho Rural, e portanto é inviável a admissão do recurso de revista por suposta afronta àqueles dispositivos. Agravo de instrumento não provido” (AIRR-10926-51.2021.5.15.0102, 3ª

Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 19/12/2022).

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. OPERADOR DE ESTACIONAMENTO SUBTERRÂNEO DE SHOPPING, CONSTATAÇÃO POR LAUDO PERICIAL DE CONTATO COM AGENTE INSALUBRE. HIDROCARBONETES E OUTROS COMPOSTOS DE CARBONO. RESÍDUOS DE GASES DE FOLIGEM DE ESCAPAMENTOS DE VEÍCULOS. HIDROCARBONETOS. ANEXO 13 DA NR 5 DO MTE.

No caso, o reclamante foi contratado como operador de estacionamento de shopping center. O Tribunal Regional deferiu o adicional de insalubridade em grau máximo (40%) com base nas conclusões do laudo pericial de que o reclamante trabalhou em exposição a agentes químicos (hidrocarboneto e outros compostos de carbono) oriundos de resíduos de gases e fuligem do escapamento de veículos, nos termos do Anexo 13 da NR 15 do MTE. Registrou, ainda, que a conclusão técnica não foi infirmada por provas em sentido contrário. Assim, o reexame da matéria encontra óbice no teor da Súmula nº 126 do TST. Por outro lado, o Regional não enfrentou a matéria sob o enfoque trazido pela parte, de que o referido anexo não se aplicaria à atividade de operador de estacionamento, tendo concluído pelo direito ao referido adicional pela mera constatação técnica de que o empregado tinha contato com agentes insalubres nocivos. Agravo de instrumento desprovido” (AIRR-11827-39.2015.5.15.0131, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 04/10/2019).

“RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTES BIOLÓGICOS. GRAU MÁXIMO. PACIENTES COM DOENÇAS INFECTOCONTAGIOSAS. ANEXO 14 DA NR Nº 15 DA PORTARIA Nº 3.214/78 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. ISOLAMENTO. DESNECESSIDADE. JURISPRUDÊNCIA PACIFICADA. PRECEDENTES DE TODAS AS TURMAS DESTA CORTE.

A Egrégia Turma decidiu consoante jurisprudência pacificada desta Corte, consoante se verifica a partir de precedentes de todas as Turmas deste Tribunal, no sentido de que é devido o adicional de insalubridade em grau máximo aos empregados que tenham contato permanente com pacientes com doenças infectocontagiosas, ainda que não estejam em isolamento. Incide, portanto, o disposto no artigo 894, § 2º, da CLT. Recurso de embargos não conhecido “ (E-RR-1023-68.2012.5.04.0019, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 16/09/2022).

“EMBARGOS EM AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. RECLAMADA. LEI Nº 13.015/2014. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA. NR 15, ANEXO 3, DA PORTARIA Nº 3.214/1978 DO MTE. MEDIDA DE HIGIENE, SAÚDE E

SEGURANÇA DO TRABALHADOR (ART. 7º, XXII, DA CF). SUPRESSÃO. HORAS EXTRAS

1 - A jurisprudência do TST se firmou no sentido de que o intervalo para recuperação térmica (NR 15, Anexo 3, da Portaria nº 3.214/1978, redação anterior à Portaria SEPRT n.º 1.359/2019) constitui medida de higiene, saúde e segurança, a que alude o art. 7º, XXII, da Constituição Federal, e que sua supressão acarreta o pagamento do tempo relativo como horas extras, por analogia do que dispõem os arts. 71, § 4º, e 253 da CLT. Julgados das 1ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª e 7ª Turmas do TST, inclusive quanto à configuração de violação direta e literal do art. 7º, XXII, da Constituição Federal. **2** - Caso em que a Turma negou provimento ao agravo da reclamada para manter a decisão monocrática do Relator que deu provimento ao recurso de revista do reclamante, por violação do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, e reestabeleceu a sentença que condenou a reclamada ao pagamento do tempo de intervalo não usufruído, com adicional de 50% e reflexos. **3** - Acórdão da Turma que vai ao encontro da iterativa, notória e atual jurisprudência do TST, e atrai, por consequência, como óbice à admissibilidade dos embargos, os termos do art. 894, § 2º, da CLT. **4** - Embargos de que não se conhece" (E-ED-Ag-RR-392-67.2019.5.13.0007, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 31/03/2023).

"I - AGRAVO EM EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. FUNDAÇÃO CASA. AGENTE DE APOIO SOCIOEDUCATIVO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CONTRARIEDADE À SÚMULA Nº 448, I, DO TST

1 - O acórdão embargado originário da Terceira Turma não conheceu do recurso de revista da reclamada para manter o acórdão do Regional que a condenou ao pagamento de adicional de insalubridade "com amparo em laudo pericial segundo o qual as atividades exercidas pelo autor, na função de Agente de Apoio Sócio Educativo, enquadraram-se no Anexo 14 da Norma Regulamentar nº 15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE, tendo em vista o contato diário com internos portadores de doença infectocontagiosas" . **2** - Por outro lado, a Súmula nº 448, I, do TST, perfilha a diretriz de que "Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho" . **3** - Nesse tocante, o Pleno do TST, no julgamento do E-RR-1086-51.2012.5.15.0031, em que foi firmada tese vinculante para o Tema 8 da Tabela de Incidentes de Recursos Repetitivos em situação idêntica a dos presentes autos, consignou que "o art. 195 da CT desobriga o empregador ao pagamento do adicional, quando constatada pela perícia a existência de agente prejudicial no ambiente de trabalho, mas a atividade do reclamante não está incluída entre aquelas previstas como insalubres. [...] ainda que constatada a insalubridade por meio de laudo pericial, não há direito da reclamante ao pagamento do adicional de insalubridade", como percebe do item I da Súmula nº 448 do TST. **4** - Em tais circunstâncias, observa-se aparente

dissonância entre o acórdão embargado e o entendimento da Súmula nº 448, I, do TST. 5 - Agravo a que se dá provimento. **II - EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. FUNDAÇÃO CASA. AGENTE DE APOIO SOCIOEDUCATIVO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. SÚMULA Nº 448, I, DO TST. TEMA 8 DA TABELA DE INCIDENTES DE RECURSOS REPETITIVOS** 1 - O Pleno do TST, no julgamento do E-RR-1086-51.2012.5.15.0031 (DEJT 13/10/2022) firmou, sem modulação de efeitos, tese vinculante para o Tema 8 da Tabela de Incidentes de Recursos Repetitivos nos seguintes termos: **“O Agente de Apoio Socioeducativo da Fundação Casa não tem direito ao adicional de insalubridade, em razão do local da prestação de serviços, na medida em que o eventual risco de contato com adolescentes que possuem doenças infectocontagiosas ocorre no estabelecimento, cuja atividade é a tutela de adolescentes em conflito com a lei e não se trata de estabelecimento destinado aos cuidados da saúde humana”**. 2 - Entre outras razões, consignou-se que “Os arts. 189 e 190 da CLT definem a insalubridade quando o empregado se expõe a agentes nocivos à saúde, sendo que o art. 195 da CT desobriga o empregador ao pagamento do adicional, quando constatada pela perícia a existência de agente prejudicial no ambiente de trabalho, mas a atividade do reclamante não está incluída entre aquelas previstas como insalubres.” Asseverou-se que “ainda que constatada a insalubridade por meio de laudo pericial, não há direito da reclamante ao pagamento do adicional de insalubridade. É o teor do item I da Súmula nº 448 do c. TST: - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho - . [...]”. E concluiu-se que “Ainda que a atividade do Agente de Apoio Socioeducativo da Fundação Casa demande o encaminhamento de pessoas portadoras de doenças infectocontagiosas, necessário salientar que, além de não ser possível afirmar que há contato permanente com os adolescentes, a falta de previsão na NR 15, anexo 14, do direito ao adicional de insalubridade àquele que trabalha em um estabelecimento que não se destina aos cuidados da saúde humana, como a Fundação Casa, inviabiliza a condenação ao adicional, ainda que possa ser constatado o contato com adolescentes com doenças infectocontagiosas”. 3 - Caso em que a Turma não conheceu do recurso de revista da reclamada e manteve o acórdão do Regional porque constatado, segundo perícia, o exercício de atividades pelo reclamante, na função de Agente de Apoio Sócio Educativo, enquadradas no Anexo 14 da Norma Regulamentar nº 15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE, “tendo em vista o contato diário com internos portadores de doença infectocontagiosas”. 4 - Trata-se de entendimento rechaçado pela tese vinculante firmada para o Tema 8 da Tabela de Recursos Repetitivos do TST, o que impõe sua reforma. 5 - Embargos a que se dá provimento” (E-RR-1746-45.2012.5.15.0031, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 02/06/2023).

STF - TEMA 356 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE EM DECORRÊNCIA DE ARMAZENAMENTO DE AGENTES INFLAMÁVEIS EM PRÉDIO VERTICAL. Tese: A questão do direito ao recebimento da vantagem pecuniária “Adicional de Periculosidade” pelo empregado que labora em prédio vertical onde está armazenado inflamável, líquido ou gasoso, tem natureza infraconstitucional e a ela são atribuídos os efeitos da ausência de repercussão geral, nos termos do precedente fixado no RE n. 584.608, rel. a Ministra Ellen Gracie, DJe 13/03/2009. Transitado em julgado em 09/05/2011.

“RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ARMAZENAMENTO DE PRODUTOS INFLAMÁVEIS. TANQUES DE COMBUSTÍVEIS. Controvérsia acerca de qual Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho aplica-se na verificação dos limites de armazenamento de líquido inflamável em tanques instalados no local onde o empregado desenvolve suas atividades laborais (construção vertical). Esta Subseção, seguindo jurisprudência anteriormente firmada no julgamento do Proc. E-RR-970-73.2010.5.04.0014, Rel. Min. João Oreste Dalazen, DEJT de 19/5/2017, decidiu, à unanimidade, ao negar provimento a agravo nos autos do Proc. Ag-E-ED-RR-1638-20.2017.5.10.0018, Rel. Min. Breno Medeiros, DEJT de 25/9/2020, que “o armazenamento superior a 250 litros de líquidos inflamáveis autoriza o pagamento de adicional de periculosidade ao empregado que labora em área de risco, em cumprimento à NR 16 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho. Portanto, a caracterização da periculosidade em razão do armazenamento de líquido inflamável, no local de trabalho, ainda que se trate de recinto fechado, encontra-se expressamente tratada no Anexo 2 da NR-16 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, cabendo ressaltar que as medidas preventivas contra incêndio exigidas na NR 20 não têm o condão de afastar a periculosidade abordada na NR 16”. Nesse contexto, ultrapassado, no caso, o limite máximo previsto no item 4, do Anexo 2, da NR-16 da Portaria 3.214/78 (250 litros), entende-se que a decisão turmária, confirmando a improcedência do pedido de adicional de periculosidade, contraria a diretriz preconizada na Orientação Jurisprudencial 385 da SBDI-1 deste Tribunal. Recurso de embargos conhecido e provido” (E-Ag-ED-ARR-1337-97.2017.5.10.0010, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 04/04/2023).

“RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA SOB A ÉGIDE DO CPC/1973 . ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. FISCAL DE PÁTIO DE AEROPORTO. ÁREA DE ABASTECIMENTO. VIOLAÇÃO LITERAL DE LEI . 1 Discute-se, nos autos, se o Anexo 2 da Portaria MTb 3.214/1978 (“NR 16 - Atividades e Operações Perigosas com Inflamáveis”) garante o reconhecimento de periculosidade ao fiscal de aeroporto que transita pela área de abastecimento de aeronaves, mas em uma distância superior a 7,5 metros do local da

atividade. 2. Isso porque o item 3, alínea “g”, do referido anexo estabelece como área de risco, no abastecimento de aeronaves, “toda a área de operação”, sem restringir sua abrangência espacial a um raio máximo da boca de enchimento, ao contrário do que ocorre com outras atividades. 3. Nesse sentido, a jurisprudência desta Corte Superior consolidou entendimento pacífico acerca da impossibilidade de aplicação conjunta de outras hipóteses da Norma Regulamentadora, ante a existência de previsão específica da alínea “g”, sem qualquer limitação. Precedentes. 4. No caso concreto, considerando que o acórdão rescindendo registra a premissa de que o **reclamante laborava como fiscal de pátio de aeroporto e, portanto, adentrava habitualmente a área de operação das aeronaves (ainda que apenas eventualmente adentrasse o raio de 7,5 metros do ponto de abastecimento), verifica-se subsumir sua atividade à hipótese da Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego (NR 16, Anexo 2, item 3, alínea “g”), órgão legalmente encarregado de regulamentar as atividades e operações consideradas perigosas, na forma do art. 193, caput, da CLT.** 5. Isso posto, conclui-se que o Tribunal Regional, ao indeferir o pagamento de adicional de periculosidade, **incorreu em violação manifesta do art. 193, § 1º, da CLT.** Em juízo rescisório, dá-se provimento ao recurso ordinário do reclamante na ação subjacente, para condenar a reclamada ao pagamento de adicional de periculosidade e reflexos. Recurso ordinário conhecido e provido “(RO-24256-91.2015.5.24.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 26/05/2023).

[grifos acrescentados]

“RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL EM CONSTRUÇÃO VERTICAL. 1. A eg. Segunda Turma deu provimento ao recurso de revista , quanto ao adicional de periculosidade, sob o fundamento de que, embora o tanque horizontal de abastecimento se encontrasse enterrado do lado externo da edificação, o reclamante trabalhava em edifício no qual estavam armazenados 3 (três) tanques de líquido inflamável, com capacidade para dois mil litros de combustível cada um, não enterrados e mantidos em recinto fechado (subsolo), em desacordo com a Norma Regulamentadora nº 20 do MTE, concluindo que a prestação de serviços, ainda que em prumada distinta , amolda-se ao entendimento firmado na Orientação Jurisprudencial nº 385 da SDI-1, no sentido de considerar como “área de risco toda a área interna da construção vertical”. 2. Os arestos colacionados ao cotejo revelam-se inespecíficos, a teor da Súmula nº 296, I, do TST, uma vez que partem da premissa de que os tanques de combustível não estavam localizados na construção vertical onde os reclamantes efetivamente desenvolviam suas atividades, mas em prédio anexo, elemento concreto diverso do registrado no acórdão embargado . Recurso de embargos de que não se

conhece " (E-ED-RR-79000-98.2009.5.02.0019, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 12/04/2019).

“RECURSO DE EMBARGOS EM AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CONDIÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO - NÃO DISPONIBILIZAÇÃO DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS PELO EMPREGADOR - PREVISÃO EM NORMA COLETIVA - TRABALHO DE LIMPEZA URBANA - EXTERNO E ITINERANTE - GARI - VARRIÇÃO DE RUAS. Nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição da República, é direito do trabalhador a edição de normas que reduzam os riscos inerentes ao trabalho, a fim de que se preserve a saúde, que é imanente não só ao empregado, mas a todo o ser humano. Dando cumprimento ao dever estabelecido pelo legislador constitucional, a CLT, em seu art. 157, I, determinou que cabe ao empregador zelar pela observância das normas relativas à segurança e à medicina do trabalho - dever que é detalhado nas normas regulamentares editadas pelo Ministério do Trabalho. Nesse passo, com bem pontuado no julgado da 3ª Turma desta Corte (RR-111800-50.2012.5.17.0151, Rel. Min. Alexandre Agra Belmonte, DEJT de 20/2/2015), **a Norma Regulamentadora nº 24 do Ministério do Trabalho e Emprego, que regulamenta as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, possui regras que podem e devem ser aplicadas aos trabalhadores que exercem atividade de limpeza urbana, pois não excluem do seu espectro normativo aqueles que desempenham atividade externa e itinerante, como no caso dos autos, que se trata de empregado que exercia a função de operador de máquina costal, fazendo a roçagem das vias públicas.** A interpretação conjugada do mencionado acervo de normas não leva a outra conclusão, senão a de que o trabalhador faz jus a **um ambiente laboral que preserve sua integridade física e mental contra os males que podem decorrer do dispêndio de energia humana** em prol do tomador dos serviços - mesmo os trabalhadores que desempenham atividade externa e itinerante como no caso do autor, que exercia atividade externa. Na hipótese em exame, verifica-se o descaso do empregador com a saúde de seus trabalhadores, ao não disponibilizar instalações sanitárias. Não se diga que o empregador não ostenta condições financeiras para fornecer a devida higiene e saúde aos seus empregados, pois, tratando-se de risco do empreendimento, por força do art. 2º da CLT, cabe ao tomador dos serviços a sua assunção. Nessa quadra, não pairam dúvidas de que o estabelecimento de meio ambiente de trabalho saudável é condição necessária ao tratamento digno do empregado. De fato, o trabalhador não se equipara aos demais fatores de produção, pois o atributo da dignidade da pessoa humana o singulariza em relação a tudo que existe ao seu redor, não permitindo, pois, o seu descarte, pela negligência com os seus direitos indisponíveis (vida e saúde, por exemplo), mormente em situações em que o seu trabalho afigura-se proveitoso ao empreendimento alheio. Dessa forma, retomando a lição de Maria Celina Bodin de

Moraes, constatada a violação do princípio da dignidade humana do trabalhador, o direito à reparação dos danos morais é apenas consequência. Logo, mostra-se adequada a fixação de indenização pelos danos morais sofridos pelo autor, a fim de compensar a afronta ao direito da personalidade sobre o qual incidiu o comportamento culposos lato sensu do agente causador do dano. Recuso de embargos conhecido e desprovido” (E-Ag-RR-1152-59.2017.5.09.0019, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 07/08/2020).

“EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONDIÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS ADEQUADAS, LOCAIS APROPRIADOS PARA ALIMENTAÇÃO E FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL. CONFIGURAÇÃO. Trata-se de pedido de indenização por danos morais decorrentes de condições degradantes a que foi submetido trabalhador ativo na coleta de lixo sem condições adequadas para fazer refeições e satisfazer as necessidades fisiológicas (ausência de refeitórios e sanitários) e sem fornecimento de água potável durante o labor. A pessoa humana é objeto de proteção do ordenamento jurídico, sendo detentora de direitos que lhe permitam uma existência digna, própria de um ser humano, devendo ser tratado como um fim em si mesmo, sem atuar como instrumento (meio) para alcançar qualquer outro objetivo, a fim de conferir máxima efetividade ao princípio da dignidade da pessoa humana previsto na Declaração de Filadélfia (Anexo, item II, letra “a”), na Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigos I, V e VI) - ambas ratificadas pelo Brasil - bem como na Constituição Federal da República Federativa do Brasil (artigo 3º, inciso III). Importante salientar que a Constituição Federal de 1988, no rol dos direitos individuais do cidadão, assegura que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante e, no seu artigo 170, caput, erige o trabalho humano como fundamento da ordem econômica, que tem por fim assegurar a todos existência digna. Hodiernamente, não se discute mais que os direitos fundamentais são dotados de eficácia horizontal, devendo ser observados, também, nas relações privadas, no que se inclui as relações trabalhistas. Portanto, competia à reclamada empreender todos os esforços necessários para garantir a segurança e higiene dos trabalhadores no desempenho da atividade laboral, nos termos em que determina o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, uma vez que a responsabilidade pela adequação dos procedimentos e pela segurança e higiene do ambiente de trabalho é da empresa, e não dos prestadores de serviços que nela atuam, conforme disposto no artigo 2º, caput, da CLT. Além disso, nos termos do artigo 7º, alínea “b”, do Pacto dos Direitos Sociais e Econômicos e Culturais - ratificado pelo Brasil -, os Estados Partes reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem a higiene no trabalho. Ainda, conforme o artigo 157 da CLT, compete ao empregador assegurar ambiente de trabalho adequado aos trabalhadores, tomando as devidas medidas preventivas contra acidentes de trabalho, de modo que zele pela segurança e

higiene no local de trabalho. Ademais, o artigo 200, inciso IV, da CLT dispõe que cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de saúde e medicina do trabalho, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre higiene nos locais de trabalho, refeitórios e fornecimento de água potável. **A Norma Regulamentadora nº 24, que fixa normas visando à garantia de condições sanitárias e de alimentação minimamente razoáveis, prescreve a obrigação das empresas de proporcionar banheiros, sanitários e água potável a seus empregados. A jurisprudência desta Corte superior tem adotado entendimento de que a NR nº 24 do antigo Ministério do Trabalho e Emprego é aplicável aos trabalhadores que realizam atividade externa de limpeza urbana,** pois não exclui da sua abrangência aqueles que realizam atividade externa e itinerante. Ressalta-se que é do empregador o risco do empreendimento, conforme se observa do artigo 2º, caput, da CLT, razão pela qual cabe a ele arcar com os custos inerentes à sua atividade empresarial, no que se incluem, indubitavelmente, aqueles relativos ao dever de manter um meio ambiente de trabalho saudável e higiênico, preservando a dignidade dos seus empregados. Nota-se que, no caso, a reclamada não cuidou de providenciar o acesso do empregado a banheiros públicos e a instalações sanitárias adequadas, evidenciando o descaso e o desrespeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, notadamente o direito à higidez do ambiente de trabalho. Desse modo, é possível identificar a responsabilidade subjetiva da reclamada pela situação degradante a que eram submetidos os trabalhadores que lhe prestavam serviços, na modalidade culposa, nos termos dos artigos 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal e 186 e 927 do Código Civil. No caso, não havia locais apropriados para refeição nem sanitários além de não ter sido fornecida água potável ao reclamante durante o seu labor, o que demonstra a ofensa à sua dignidade, razão pela qual deve ser mantida a decisão da Turma. Embargos conhecidos e desprovidos. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONDIÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS ADEQUADAS, LOCAIS APROPRIADOS PARA ALIMENTAÇÃO E FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL. QUANTUM INDENIZATÓRIO (R\$ 10.000,00). PEDIDO DE REDUÇÃO. A Turma entendeu que o montante de R\$ 10.000,00 deferido a título de indenização por danos morais era adequado e razoável. Nesta Subseção, prevalece o entendimento de que não é possível, em tese, conhecer de recurso de embargos por divergência jurisprudencial quanto a pedido de redimensionamento de indenização por danos morais, diante da dificuldade de haver dois fatos objetivamente iguais, envolvendo pessoas distintas, cada uma com suas particularidades. Essa tese foi reafirmada, por maioria de votos, no julgamento do Processo nº E-RR - 1564-41.2012.5.09.0673, nesta Subseção, em 16/11/2017, acórdão publicado no DEJT de 2/2/2018, de lavra deste Relator, ocasião em que ficou vencido quanto à possibilidade de conhecimento do recurso de embargos para analisar pedido de redimensionamento de indenização por danos morais e refluíu

na sua proposta original para adotar o entendimento da maioria dos membros desta Subseção para não conhecer dos embargos, em face da inespecificidade dos arestos paradigmas. Desse modo, neste caso, é despicienda a análise dos julgados paradigmas, diante da impossibilidade de ser demonstrada a necessária identidade fática entre eles e a hipótese dos autos, nos termos em que exige a Súmula nº 296, item I, desta Corte. Embargos não conhecidos” (E-RR-1438-04.2011.5.09.0195, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 13/09/2019).

RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. TRABALHADOR RURAL. PAUSAS PREVISTAS NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 31 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO . 1. A eg. Quarta Turma não conheceu do recurso de revista, por entender que a aplicação analógica do intervalo aludido no art. 72 da CLT (serviços de mecanografia, datilografia e digitação), ao trabalhador rural, somente seria possível mediante a demonstração de divergência jurisprudencial, o que não foi atendido pelo reclamante, ante o óbice da Orientação Jurisprudencial nº 111 da SDI-1 e da Súmula nº 337 do TST. 2. Os arestos colacionados ao cotejo revelam-se inespecíficos, a teor da Súmula nº 296, I, do TST, uma vez que tratam da matéria de fundo atinente à extensão das pausas aos cortadores de cana, sem abordarem o óbice processual apontado no acórdão embargado. Recurso de embargos de que não se conhece” (E-RR-1434-13.2012.5.15.0082, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 31/08/2018).

“AGRAVO INTERPOSTO CONTRA DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DE EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONDIÇÕES DE TRABALHO PRECÁRIAS. TRABALHADOR RURAL INVESTIDO NO CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR . A Turma assentou que foi demonstrado o descumprimento, pelo empregador, da **Norma Regulamentadora nº 31 do Ministério do Trabalho (que exige instalações sanitárias adequadas e locais para descanso e alimentação para o trabalho desenvolvido na lavoura) em parte do contrato de trabalho.** Nesse contexto, verifica-se que os arestos colacionados desservem ao cotejo de teses, porquanto carecem da devida especificidade, exigida nos termos do item I da Súmula nº 296 desta Corte, já que não revelam teses diversas acerca da interpretação do mesmo dispositivo legal diante do mesmo quadro fático retratado nos autos. Assim, não foi devidamente demonstrada a alegada divergência jurisprudencial, nos termos em que exige o item I da Súmula nº 296 desta Corte. Agravo desprovido. (...) **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHO EM LAVOURA DE CANA-DE-AÇÚCAR. EXPOSIÇÃO AO CALOR. LIMITE DE TOLERÂNCIA ULTRAPASSADO. PREVISÃO NO ANEXO Nº 3 DA NR Nº 15 DA PORTARIA Nº 3.214/78 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO .** Trata-se de pedido de adicional de insalubridade pelo desempenho das

atividades laborais a céu aberto sob calor excessivo. A Turma assentou que é devido o adicional de insalubridade quando a fonte de calor é natural, decorrente do trabalho a céu aberto. Depreende-se da decisão da Turma que o reclamante prestava serviços no corte de cana-de-açúcar e que trabalhava a céu aberto, tendo limite de tolerância para o calor, previsto pela NR nº 15 - Anexo nº 3: Limites de Tolerância para Exposição ao Calor, calculado em IBUTG, sido ultrapassado. Na hipótese, portanto, não se trata de simples exposição do trabalhador a raios solares ou a variações climáticas, havendo previsão na Norma Regulamentadora nº 15, Anexo nº 3, da Portaria nº 3.214/78, quanto à insalubridade pelo trabalho exposto ao calor, quando ultrapassado o limite de tolerância, como ocorreu na hipótese dos autos. Assim, a hipótese dos autos subsume-se ao entendimento consubstanciado no item II da Orientação Jurisprudencial nº 173 da SBDI-1 desta Corte, cujo teor é o seguinte: “ OJ 173. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR. (...) II - Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE. “ Agravo desprovido. (...)” (Ag-E-RR-60800-20.2009.5.09.0093, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 14/06/2019).

“RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHO EM FARMÁCIA. APLICAÇÃO DE INJEÇÕES DE FORMA ROTINEIRA. ADICIONAL DEVIDO. É devido o adicional de insalubridade, em grau médio, ao balconista de farmácia que durante as atividades ministra injeções em clientes, de forma rotineira na jornada de trabalho, presente o enquadramento da atividade na norma regulamentadora pertinente (Anexo 14 da NR-15 do MTE), que prevê o pagamento do adicional, em grau médio, para: “ Trabalhos e operações em contato permanente com pacientes, animais ou com material infectocontagante, em: -hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana”. O fato de o empregador treinar e conceder os equipamentos de proteção, e não se limitar ao comércio de medicamentos, atividade específica das drogarias, possibilitar considera-lo como estabelecimento destinado aos cuidados da saúde humana, nos exatos termos da NR. Torna-se ainda mais relevante o fato constante do julgado de que não houve submissão do empregado a programa de vacinação, ainda que exposto a agentes biológicos, denota o descumprimento da NR-32 e o descuido com a saúde do empregado, a determinar a manutenção da decisão regional que entendeu pela insalubridade em grau médio, já que o trabalho não era eventual. Embargos conhecidos e desprovidos” (E-RR-674-06.2013.5.02.0401, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 08/04/2016).

“DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. LIMITAÇÃO AO USO DO BANHEIRO. EMPREGADA QUE LABORA NA “LINHA DE PRODUÇÃO” DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS. ININTERRUPTIVIDADE DE ATIVIDADE LABORAL. NR-36 DA PORTARIA MTE Nº 555/2013 1 . A limitação ao uso do banheiro por determinação do empregador acarreta constrangimento e exposição a risco de lesão à saúde do empregado, ao comprometer-lhe o atendimento de necessidades fisiológicas impostergáveis. 2 . O direito à satisfação das necessidades fisiológicas constitui direito humano fundamental, primário e básico, dada a condição biológica do ser humano. De intuitiva percepção, assim, que o livre exercício do direito natural à excreção é insuscetível de restrições ou condicionamentos. 3. Mesmo em relação a atividades econômicas que, por imperativo de ordem técnica e/ou em face de exigências relativas à continuidade do trabalho, demandam maior acuidade na execução da atividade laboral e a presença efetiva do empregado no processo produtivo, há que prevalecer o direito irrestrito de acesso às instalações sanitárias da empresa, durante a jornada de trabalho. 4 . Conquanto compreensível a necessidade de os empregados ajustarem-se ao processo produtivo, mormente no tocante às atividades que requerem esforços contínuos e repetitivos durante certo lapso temporal, como sói ocorrer nas denominadas “linhas de produção”, a ininterruptividade do labor não autoriza restringir o acesso ao toalete, sem autorização, a apenas duas vezes ao longo da jornada de labor, dependendo as demais do controle e autorização expressa da chefia. 5 . A simples sujeição do empregado à obtenção de autorização expressa da chefia, para uso do banheiro, em certas circunstâncias, em si mesma já constitui intolerável constrangimento e menoscabo à dignidade humana. 6. Entendimento que se coaduna com a Norma Regulamentadora nº 36 do Ministério de Estado do Trabalho e Emprego, aprovada pela Portaria nº 555/2013, relativamente à segurança e saúde no trabalho em empresas de abate de processamento de carnes e derivados, segundo a qual “ as saídas dos postos de trabalho para satisfação das necessidades fisiológicas dos trabalhadores devem ser asseguradas a qualquer tempo, independentemente da fruição de pausas ” (item 36.13.9 da NR-36). 7. Direito à indenização por dano moral assegurado, com fundamento nas normas do art. 5º, X, da Constituição Federal e art. 186 do Código Civil. 8 . Embargos de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento” (E-RR-3524-55.2011.5.12.0003, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Joao Oreste Dalazen, DEJT 06/11/2015).

“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA ÉGIDE DA LEI N . ° 13.015/2014. DOENÇA OCUPACIONAL. BURSITE EM OMBRO DIREITO E CONDOMALÁCIA NOS JOELHOS. LAUDO PERICIAL. NEXO CONCAUSAL COMPROVADO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126/TST . Hipótese em que o Tribunal Regional reconheceu a existência de doença ocupacional, sob o fundamento de que

o laudo pericial atestou o nexa concausal de eclosão e agravamento entre as lesões apresentadas pela reclamante (bursite em ombro direito e condromalácia nos joelhos) e as atividades realizadas na reclamada. Registrou que a reclamada não providenciou a juntada da documentação comprobatória da instituição e efetiva implementação no âmbito intraempresarial do SESMT (NR 4 da Portaria n. 3.214/78), CIPA (NR 5 da Portaria n. 3.214/78), PCMSO (NR 7 da Portaria n. 3.214/78), PPRA (NR 9 da Portaria n. 3.214/78) e ERGONOMIA (NR 17 da Portaria n. 3.214/78). Concluiu que a reclamada deixou de cumprir com o dever que lhe é imposto de efetiva eliminação dos riscos ocupacionais no ambiente de trabalho, violando o mandamento do art. 157, I, da CLT e §1º, art. 19, da Lei nº. 8213/1991. Adotar entendimento em sentido oposto implicaria o revolvimento de fatos e provas, inadmissível em sede de recurso de revista, a teor da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...)” (RRAg-1582-03.2015.5.02.0075, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 28/10/2022).

STF - Tema 356 - Adicional de periculosidade em decorrência de armazenamento de agentes inflamáveis em prédio vertical. Tese: A questão do direito ao recebimento da vantagem pecuniária “Adicional de Periculosidade” pelo empregado que labora em prédio vertical onde está armazenado inflamável, líquido ou gasoso, tem natureza infraconstitucional e a ela são atribuídos os efeitos da ausência de repercussão geral, nos termos do precedente fixado no RE n. 584.608, rel. a Ministra Ellen Gracie, DJe 13/03/2009. Transitado em julgado em 09/05/2011.

EMENTA Agravo regimental em suspensão de tutela provisória. Justiça do Trabalho. Tutela de evidência concedida para implementação imediata de política pública de atenção às condições de saúde e segurança do trabalho dos agentes penitenciários no Estado do Acre nos termos das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Servidores estatutários. Ausência de previsão legal de aplicação das normas regulamentadoras do MTE. Imposição de multas vultosas por descumprimento. Suspensão concedida. Agravo regimental não provido. 1. Informação apresentada pelo estado do Acre (e não desconstituída pelo Ministério Público) no sentido de que a execução da tutela provisória teria o potencial de impactar a economia pública do Estado do Acre em R\$ 480.000,00 a título de multa, a par de todo o custo para elaboração dos extensos programas ordenados em tutela de evidência; 2. Imposição de medidas voltadas a servidores estatutários embasada em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, em dissonância com a própria Norma Regulamentadora nº 01, que dispõe expressamente que o campo de aplicação das normas regulamentadoras é o emprego

(público ou privado), aplicando-se aos “ empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT” e, quanto às demais relações jurídicas, apenas “nos termos previstos em lei”. 3. Agravo regimental não provido. (STP 122 AgR, Relator(a): DIAS TOFFOLI (Presidente), Tribunal Pleno, julgado em 20/12/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-046 DIVULG 04-03-2020 PUBLIC 05-03-2020)

PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021

Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, caput, parágrafo único, inciso II da Constituição, resolve:

Art. 1º A presente Portaria visa disciplinar matérias referentes à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho no que se refere a:

V - jornada de trabalho, em especial:

....

c) prorrogação de jornada em atividades insalubres;

.....

XI - sistemas e cadastros, em especial:

a) livro de inspeção do trabalho eletrônico - eLIT;

.....

Art. 14. O registro de empregados é composto por dados relativos à admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador e deverão ser informados nos seguintes prazos:

.....

III - até o dia quinze do mês seguinte ao da ocorrência:

.....

d) afastamento por acidente ou doença relacionada ao trabalho, com duração não superior a quinze dias;

e) afastamentos temporários descritos no Anexo I;

f) informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador;

g) informações relativas às condições ambientais de trabalho;

h) transferência de empregados para empresas do mesmo grupo econômico, consórcio, ou por motivo de sucessão, fusão, incorporação ou cisão de empresas;

i) cessão de empregado, com indicação da data da cessão, CNPJ do cessionário e existência de ônus para o cedente;

j) reintegração ao emprego; e

k) treinamentos, capacitações, exercícios simulados e outras anotações que obrigatoriamente devam constar no registro do empregado por força das normas regulamentadoras;

IV - no décimo sexto dia do afastamento:

a) por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com duração superior a quinze dias; e

b) por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, que ocorrerem dentro do prazo de sessenta dias pelo mesmo motivo que gerou a incapacidade, e tiverem em sua totalidade duração superior a quinze dias;

V - de imediato:

a) o acidente de trabalho ou doença profissional que resulte morte; e

b) afastamento por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, quando ocorrer dentro do prazo de sessenta dias do retorno de afastamento anterior pelo mesmo motivo que tenha gerado a incapacidade, gerador do recebimento de auxílio-doença;

VI - até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência:

a) o acidente de trabalho e a doença profissional que não resulte morte; e

b) a prorrogação do contrato por prazo determinado, com indicação da data de término; e

VII - até o décimo dia seguinte ao da ocorrência, os dados de desligamento quando acarretar extinção do vínculo empregatício, observado o disposto no § 6º do caput, com a indicação da data e do motivo do desligamento, da data do aviso prévio e, se indenizado, da data projetada para término do contrato de trabalho.

Da prorrogação de jornada em atividade insalubre

Art. 64. Nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações de jornada só poderão ser praticadas mediante autorização da chefia da unidade de segurança e saúde no trabalho da unidade descentralizada da Inspeção do Trabalho correspondente, salvo nas hipóteses de:

I - jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso; ou

II - haver acordo ou convenção coletiva de trabalho autorizando expressamente a prorrogação.

Art. 65. O pedido de autorização para a prorrogação de jornada em atividade insalubre será apresentado, por meio do portal gov.br, com as seguintes informações:

I - identificação do empregador e do estabelecimento, que contenha:

a) razão social;

b) CNPJ;

c) endereço;

d) CNAE; e

e) número de empregados;

II - indicação das funções, setores e turnos cuja jornada será prorrogada, com o número de empregados alcançados pela prorrogação;

III - descrição da jornada de trabalho ordinária e a indicação do tempo de prorrogação pretendido; e

IV - relação dos agentes insalubres, com identificação da fonte, nível ou concentração e descrição das medidas de controle adotadas.

Art. 66. A análise do pedido deve considerar o possível impacto da prorrogação na saúde dos trabalhadores alcançados.

Art. 67. O deferimento do pedido está condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

I - inexistência de autos de infração às normas regulamentadoras, de graduação I3 e I4 nos termos da NR-28, no setor da empresa abrangido pelo pedido de autorização, no período de dois anos;

II - inexistência de acidente de trabalho no setor da empresa abrangido pelo pedido de autorização, no período de dois anos, com consequências:

a) significativa - lesão à integridade física ou à saúde, que implique em incapacidade temporária por prazo superior a quinze dias;

b) severa - que prejudique a integridade física ou a saúde, que provoque lesão ou seqüela permanentes; ou

c) fatal;

III - adoção de sistema de pausas durante o trabalho, quando previstas em norma regulamentadora, e cumprimento das condições para concessão dessas pausas; e

IV - cumprimento dos intervalos previstos na legislação.

Art. 68. Não será admitida prorrogação de jornada em atividades com exposição a agentes cuja caracterização da insalubridade ocorra por meio de avaliação quantitativa, salvo em situações transitórias e desde que sejam implementadas medidas adicionais de proteção do trabalhador contra a exposição ao agente nocivo.

Art. 69. A análise do pedido será feita por meio de análise documental e consulta aos sistemas de informação da Inspeção do Trabalho, referentes a ações fiscais anteriormente realizadas e, caso seja necessário, complementada por inspeção no estabelecimento do empregador.

Art. 70. A validade da autorização será determinada pela autoridade que a conceder, nunca superior a cinco anos.

Art. 71. A autorização deve ser cancelada sempre que for verificado o não atendimento às condições estabelecidas no art. 67.

.....

DAS MEDIDAS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Art. 185. Este capítulo trata da proibição de práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho, previstas na Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, na Lei nº 12.984, de 2 de junho de 2014, na Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015 e no art. 373-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT.

Art. 186. O disposto neste capítulo abrange todos os trabalhadores que atuem sob todas as formas ou modalidades, e em todos os locais de trabalho, inclusive:

I - as pessoas que exercem qualquer emprego ou ocupação;

II - as pessoas em formação, incluídos os estagiários e aprendizes;

III - os voluntários;

IV - as pessoas que estão à procura de um emprego e os candidatos a um emprego; e

V - os trabalhadores desligados ou suspensos do trabalho.

Seção I

Da vedação de práticas discriminatórias

Art. 187. As seguintes práticas discriminatórias são vedadas ao empregador para fins de seleção, contratação, remuneração, promoção, formação profissional e manutenção do emprego, além de outras previstas em legislações específicas:

I - considerar como variável determinante idade, raça, cor, etnia, sexo, situação familiar, religião, procedência nacional, condição de portador do vírus da imunodeficiência adquirida - HIV, condição de pessoa com deficiência ou reabilitado, entre outras previstas na legislação; e

II - fazer exigência de quaisquer documentos com fins discriminatórios ou obstativos, como certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez;

Art. 188. As políticas, programas e projetos desenvolvidos no âmbito da Secretaria de Trabalho deverão contemplar ações de estímulo a inclusão da população negra do mercado de trabalho na forma prevista no Capítulo V da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.

Art. 189. As práticas discriminatórias referidas nesta norma são passíveis das sanções previstas nas respectivas legislações específicas.

Seção II

Das orientações sobre o combate à discriminação relacionada ao HIV e a Aids nos locais de trabalho

Art. 190. Os seguintes princípios gerais aplicam-se a todas as ações relativas ao HIV e à Aids no mundo do trabalho:

I - a resposta ao HIV e à Aids será reconhecida como uma contribuição para a concretização dos direitos humanos, das liberdades fundamentais e da igualdade de gênero para todos, incluídos os trabalhadores, suas famílias e dependentes;

II - o HIV e a Aids devem ser reconhecidos e tratados como uma questão que afeta o local de trabalho, a ser incluída entre os elementos essenciais da resposta nacional para a pandemia, com plena participação das organizações de empregadores e de trabalhadores;

III - não pode haver discriminação ou estigmatização dos trabalhadores, em particular as pessoas que buscam e as que se candidatam a um emprego, em razão do seu estado sorológico relativo ao HIV, real ou suposto, ou do fato de pertencerem a regiões do mundo ou a segmentos da população considerados sob maior risco ou maior vulnerabilidade à infecção pelo HIV;

IV - a prevenção de todos os meios de transmissão do HIV deve ser uma prioridade fundamental;

V - os trabalhadores, suas famílias e seus dependentes necessitam ter acesso a serviços de prevenção, tratamento, atenção e apoio em relação a HIV e Aids, e o local de trabalho deve desempenhar papel relevante na facilitação do acesso a esses serviços;

VI - a participação dos trabalhadores e o seu envolvimento na concepção, implementação e avaliação dos programas nacionais sobre o local de trabalho devem ser reconhecidos e reforçados;

VII - os trabalhadores devem beneficiar-se de programas de prevenção do risco específico de transmissão pelo HIV no trabalho e de outras doenças transmissíveis associadas, como a tuberculose;

VIII - os trabalhadores, suas famílias e seus dependentes devem gozar de proteção da sua privacidade, incluída a confidencialidade relacionada ao HIV e à Aids, em particular no que diz respeito ao seu próprio estado sorológico para o HIV;

IX - nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar o teste de HIV ou revelar seu estado sorológico para o HIV;

X - as medidas relativas ao HIV e à Aids no mundo do trabalho integram todas as políticas relacionadas ao trabalho; e

XI - proteção dos trabalhadores em ocupações particularmente expostas ao risco de transmissão do HIV.

Art. 191. Na elaboração de suas normas, políticas e programas, o Ministério do Trabalho e Previdência deverá considerar o Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho, de 2001 e suas revisões posteriores, os outros instrumentos pertinentes da Organização Internacional do Trabalho e demais diretrizes internacionais adotadas sobre o assunto.

Art. 192. O estado sorológico de HIV, real ou suposto, não pode ser motivo de qualquer discriminação para a contratação ou manutenção do emprego, ou para a busca da

igualdade de oportunidades compatíveis com as disposições da Convenção sobre a Discriminação em Emprego e Profissão, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho.

Art. 193. O estado sorológico de HIV, real ou suposto, não pode ser causa de rompimento da relação de trabalho.

Parágrafo único. As ausências temporárias do trabalho por motivo de doença ou para prestar cuidados relacionadas ao HIV e à Aids devem ser tratadas da mesma maneira que as ausências por outros motivos de saúde.

Art. 194. Às pessoas com doenças relacionadas ao HIV não deve ser negada a possibilidade de continuar a realizar seu trabalho enquanto são clinicamente aptas a fazê-lo, mediante acomodações razoáveis sempre que necessário.

Parágrafo único. Devem ser estimuladas medidas para realocar essas pessoas em atividades adaptadas às suas capacidades, apoiada sua requalificação profissional para o caso de procurarem outro trabalho ou facilitar o seu retorno ao trabalho.

Art. 195. Deverão ser tomadas medidas no local de trabalho, ou por meio dele, para reduzir a transmissão do HIV e atenuar o seu impacto, como:

- I - garantir o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais;
- II - assegurar a igualdade de gênero;
- III - garantir ações para prevenir e proibir a violência e o assédio no local de trabalho;
- IV - promover a participação ativa de mulheres e homens na resposta ao HIV e à Aids;
- V - promover o envolvimento de todos os trabalhadores, independentemente da orientação sexual ou porque façam ou não parte de grupos vulneráveis; e
- VI - garantir a efetiva confidencialidade dos dados pessoais, inclusive dos dados médicos.

Art. 196. As estratégias de prevenção devem ser adaptadas aos ambientes e processos de trabalho, além de levar em consideração aspectos econômicos, sociais, culturais e de gênero.

Art. 197. Os programas de prevenção devem garantir:

- I - informações relevantes, oportunas e atualizadas a todos, em um formato e linguagem culturalmente adequados, mediante os diferentes canais de comunicação disponíveis;
- II - programas de educação abrangente, de modo a ajudar homens e mulheres a compreender e reduzir o risco de todas as formas de infecção pelo HIV, inclusive a transmissão de mãe para filho, e entender a importância da mudança de comportamentos de risco associados à infecção;
- III - medidas efetivas de segurança e saúde no trabalho;

IV - medidas para incentivar os trabalhadores a conhecer o seu próprio estado sorológico, mediante aconselhamento e teste voluntário; particular, preservativos masculinos e femininos e, quando adequado, informações sobre seu uso correto, além do acesso a medidas de profilaxia pós-exposição; e

V - orientação quanto a medidas para reduzir comportamentos de alto risco, inclusive dos grupos mais expostos a risco, com vistas a diminuir a incidência do HIV.

Art. 198. Os testes diagnósticos devem ser voluntários e livres de qualquer coerção, respeitadas as diretrizes internacionais em matéria de confidencialidade, aconselhamento e consentimento.

Art. 199. Caracteriza-se como prática discriminatória exigir aos trabalhadores, incluídos os migrantes, às pessoas que procuram emprego e aos candidatos a trabalho, testes para HIV ou quaisquer outras formas de diagnóstico de HIV.

§ 1º Não será permitida, direta ou indiretamente, nos exames médicos por ocasião da admissão, mudança de função, avaliação periódica, retorno, demissão ou outros ligados à relação de emprego, a testagem do trabalhador quanto ao HIV.

§ 2º O disposto no § 1º não obsta que campanhas ou programas de prevenção da saúde estimulem os trabalhadores a conhecer seu estado sorológico quanto ao HIV por meio de orientações e exames voluntários, sem vínculo com a relação de trabalho e sempre resguardada a privacidade quanto ao conhecimento dos resultados.

Art. 200. Os resultados dos testes de HIV devem ser confidenciais e não devem comprometer o acesso ao emprego, à estabilidade, à segurança no emprego ou a oportunidades para o avanço profissional.

Art. 201. Os trabalhadores, incluídos os migrantes, os desempregados e os candidatos a emprego, não devem ser coagidos a fornecer informações relacionadas ao HIV sobre si mesmos ou outros.

Art. 202. O trânsito dos trabalhadores migrantes ou daqueles que pretendem migrar em função do emprego não deve ser impedido com base no seu status sorológico para o HIV, real ou suposto.

Art. 203. O ambiente de trabalho deve ser seguro e saudável, a fim de prevenir a transmissão do HIV no local de trabalho.

Art. 204. As ações de segurança e saúde destinadas a prevenir a exposição dos trabalhadores ao HIV no trabalho devem incluir precauções universais, como:

I - medidas de prevenção de riscos e acidentes, como as relacionadas à organização do trabalho e ao controle de técnicas e práticas de trabalho;

II - equipamentos de proteção individual, quando apropriado;

III - medidas de controle ambiental e profilaxia pós-exposição; e

IV - outras medidas de segurança para minimizar o risco de infecção pelo HIV e pela tuberculose, especialmente em profissões de maior risco, como as do setor da saúde.

Art. 205. Quando existir a possibilidade de exposição ao HIV no local de trabalho, os trabalhadores devem receber informação e orientação sobre os modos de transmissão e os procedimentos para evitar a exposição e a infecção, resguardado o sigilo médico e a intimidade do trabalhador.

Art. 206. As medidas de sensibilização devem enfatizar que o HIV não é transmitido por

simples contato físico e que a presença de uma pessoa vivendo com HIV não deve ser considerada como uma ameaça no local de trabalho.

CAPÍTULO XIII

DO TRABALHO ESCRAVO

Seção I

Das condições análogas à escravidão

Art. 207. Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:

I - trabalho forçado;

II - jornada exaustiva;

III - condição degradante de trabalho;

IV - restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; ou

V - retenção no local de trabalho em razão de:

a) cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;

b) manutenção de vigilância ostensiva; ou

c) apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

Parágrafo único. O trabalho realizado em condição análoga à de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador e é dever do Auditor-Fiscal do Trabalho combater a sua prática.

Art. 208. Para os fins previstos neste Capítulo:

I - trabalho forçado - é o exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente;

II - jornada exaustiva - toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, à saúde, ao descanso e ao convívio familiar e social;

III - condição degradante de trabalho - qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho;

IV - restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida - limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros;

V - cerceamento do uso de qualquer meio de transporte - toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo

trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento;

VI - vigilância ostensiva no local de trabalho é qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento; e

VII - apoderamento de documentos ou objetos pessoais é qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador.

§ 1º Os conceitos estabelecidos neste artigo serão observados para fins de concessão de seguro-desemprego, conforme o disposto na Lei nº 10.608, de 20 de dezembro de 2002 e nas Resoluções do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, bem como para inclusão de pessoas físicas ou jurídicas no cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo.

§ 2º Os conceitos estabelecidos neste artigo deverão ser observados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho em qualquer ação fiscal direcionada para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo ou em ações fiscais em que for identificada condição análoga à de escravo, independentemente da atividade laboral, seja o trabalhador nacional ou estrangeiro, inclusive quando envolver a exploração de trabalho doméstico ou de trabalho sexual.

Art. 209. Aplica-se o disposto neste Capítulo aos casos em que o Auditor-Fiscal do Trabalho identifique tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, desde que presente qualquer das hipóteses previstas no art. 208.

Art. 210. Considera-se tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, mediante ameaça ou uso da força ou outras formas de coação, rapto, fraude, engano, abuso de autoridade ou situação de vulnerabilidade ou entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra.

Seção II

Da fiscalização

Art. 211. O Ministério do Trabalho e Previdência e suas unidades descentralizadas, deverão prover a Inspeção do Trabalho de todos os recursos necessários para a fiscalização e combate ao trabalho em condições análogas às de escravo, cujo combate será prioritário em seus planejamentos e ações.

Art. 212. As ações fiscais para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo serão planejadas e coordenadas pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho, que as realizará diretamente, por intermédio das equipes do Grupo Especial de Fiscalização Móvel de combate ao trabalho escravo, e pelas unidades descentralizadas da Inspeção do Trabalho, por meio de grupos ou equipes de

fiscalização.

§ 1º A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho e as suas unidades descentralizadas priorizarão em seus planejamentos a realização de ações fiscais para a identificação e resgate de trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

§ 2º As ações fiscais previstas no caput deverão prever a participação de representantes da Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Militar Ambiental, Polícia Militar, Polícia Civil, ou outra autoridade policial que garanta a segurança da fiscalização.

Art. 213. Com vistas a proporcionar o acolhimento de trabalhador submetido a condição análoga à de escravo, seu acompanhamento psicossocial e o acesso a políticas públicas, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá, no curso da ação fiscal:

I - orientar os trabalhadores a realizar sua inscrição no Cadastro Único da Assistência Social e encaminhá-los para o órgão local responsável pelo cadastramento, sempre que possível;

II - comunicar a situação de trabalhadores submetidos a condição análoga à de escravo ao órgão gestor responsável pela política de assistência social local, a fim de que os trabalhadores e suas famílias sejam encaminhadas ao Centro de Referência Especializado de Assistência Social para realizar o atendimento socioassistencial; e

III - comunicar os demais órgãos ou entidades da sociedade civil eventualmente existentes na região voltados para o atendimento de vítimas de trabalho análogo ao de escravo.

§ 1º Os procedimentos previstos nos incisos I a III do caput não serão adotados quando implicarem risco ao trabalhador.

§ 2º Caso se verifique que os procedimentos previstos nos incisos I a III do caput implicam risco de prejuízo ao sigilo da fiscalização, o Auditor-Fiscal do Trabalho poderá adotá-los ao final da ação.

Art. 214. A identificação de trabalho em condição análoga à de escravo em qualquer ação fiscal ensejará a adoção dos procedimentos previstos nos § 1º e § 2º do art. 2º-C da Lei nº 7.998, de 1990, e o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá resgatar o trabalhador que estiver submetido a essa condição e emitir o Requerimento do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado.

Art. 215. Nos termos da legislação vigente, o trabalhador resgatado terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego, mediante comprovação da condição análoga à de escravo por ação fiscal dos Auditores-Fiscais do Trabalho.

Art. 216. O Auditor-Fiscal do Trabalho habilitado no sistema de concessão de seguro-desemprego cadastrará os dados do trabalhador resgatado para fins de concessão do benefício, conforme instruções do Ministério do Trabalho e Previdência.

Art. 217. Os dados de trabalhadores imigrantes vítimas de tráfico de pessoas ou de trabalho análogo ao de escravo deverão ser encaminhados para concessão de autorização de residência, prevista no art. 30 da Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017,

observados os procedimentos estipulados pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública.

§ 1º O Auditor-Fiscal do Trabalho responsável pelo resgate deverá solicitar à Chefia de Fiscalização o encaminhamento desses casos à Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho em Condições Análogas à de Escravo da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, para que o Ministério da Justiça e Segurança Pública seja oficiado para providenciar a concessão da residência permanente de que trata o caput.

§ 2º A solicitação de que trata o § 1º será devidamente instruída com pedido de autorização imediata de residência permanente formulado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho responsável pelo resgate.

Art. 218. Quando o Auditor-Fiscal do Trabalho identificar a ocorrência de uma ou mais hipóteses previstas no art. 208, deverá lavrar auto de infração conclusivo a respeito da constatação de trabalho em condição análoga à de escravo, descrevendo de forma circunstanciada e pormenorizada os fatos que fundamentaram a caracterização.

Parágrafo único. A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho e a Coordenação-Geral de Recursos da Secretaria de Trabalho adotarão as providências necessárias para a identificação dos autos de infração e demais documentos fiscais lavrados na mesma ação fiscal, de forma a propiciar a tramitação conjunta e prioritária do processo.

Art. 219. Da lavratura do auto de infração pelo Auditor-Fiscal do Trabalho com base na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016, será assegurado ao administrado o exercício do contraditório e da ampla defesa, na forma do que determinam os incisos LIV e LV do art. 5º da Constituição e a Lei nº 9.784, de 1999.

Art. 220. Verificado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho o não recolhimento do FGTS ou Contribuição Social de que trata a Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, deverá ser emitida NDFC.

Art. 221. Os procedimentos de fiscalização de que trata este Capítulo serão disciplinados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, com subsídios da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, por meio de Instrução Normativa.

Seção III

Do relatório de fiscalização

Art. 222. O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá obrigatoriamente providenciar a elaboração de relatório de fiscalização nas situações em que for identificada a prática de quaisquer dos tipos infracionais previstos no art. 207 e nas ações fiscais que tenham sido motivadas por denúncia ou investigação deste ilícito, ainda que não se confirme a submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo.

§ 1º O relatório de fiscalização conterá, entre outras informações:

I - identificação do empregador (nome ou razão social, CPF ou CNPJ);

- II - endereço do estabelecimento;
 - III - atividade econômica conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE;
 - IV - número de trabalhadores alcançados pela ação fiscal;
 - V - número de trabalhadores registrados na ação fiscal;
 - VI - número de trabalhadores em condição análoga à de escravo;
 - VII - número de trabalhadores resgatados;
 - VIII - número de trabalhadores menores de dezesseis anos encontrados;
 - IX - número de trabalhadores menores de dezoito e maiores de dezesseis anos encontrados;
 - X - número de trabalhadores menores de dezesseis anos em condição análoga à de escravo;
 - XI - número de trabalhadores menores de dezoito e maiores de dezesseis anos em condição análoga à de escravo;
 - XII - número de crianças e adolescentes submetidos a piores formas de trabalho infantil;
 - XIII - valor bruto das verbas rescisórias;
 - XIV - valor líquido de rescisões recebido pelos trabalhadores;
 - XV - número de mulheres em condição análoga à de escravo;
 - XVI - número de estrangeiros em condição análoga à de escravo;
 - XVII - número de estrangeiros resgatados;
 - XVIII - número de indígenas em condição análoga à de escravo;
 - XIX - número de indígenas resgatados;
 - XX - indicação da constatação de trabalho análogo ao de escravo urbano ou rural;
 - XXI - indicação da existência de indícios de tráfico de pessoas para exploração de trabalho em condições análogas à de escravo;
 - XXII - indicação das modalidades de trabalho análogo ao de escravo encontradas, conforme previsto nos incisos I a VII do art. 208;
 - XXIII - indicação do número do auto de infração conclusivo a respeito da constatação de trabalho em condição análoga à de escravo, previsto no art. 219;
 - XXIV - cópias dos autos de infração lavrados;
 - XXV - cópias dos termos de apreensão de documentos emitidos; e
 - XXVI - indicação da existência de indícios de exploração sexual.
- Art. 223. O relatório de fiscalização deverá ser elaborado em até cinco dias úteis, a contar do término da ação fiscal, e será encaminhado ao chefe da fiscalização para imediata remessa à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho.
- Art. 224. O relatório de fiscalização em que houver a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo será disponibilizado ao autuado após solicitação endereçada ao chefe de fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho responsável pela circunscrição em que foi constatado o ilícito.

Parágrafo único. A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho encaminhará os relatórios de fiscalização em que houver a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo ao Ministério Público Federal para as providências cabíveis.

Seção IV

Da divulgação do cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo

Art. 225. O cadastro de empregadores previsto na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 2016, será divulgado no endereço eletrônico do Ministério do Trabalho e Previdência e conterá a relação de pessoas físicas e jurídicas autuadas em ação fiscal que tenha sido identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

§ 1º A inclusão do empregador somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de submissão de trabalhadores a condições análogas à de escravo.

§ 2º A organização e divulgação do cadastro ficará a cargo da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, cuja divulgação será realizada na forma do caput.

§ 3º A Assessoria de Comunicação e demais órgãos do Ministério do Trabalho e Previdência deverão garantir todos os meios necessários para que a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho possa realizar a divulgação do Cadastro prevista no caput e no art. 2º da Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 2016.

NORMAS REGULAMENTADORAS

ATUALIZADAS ATÉ JULHO/23

[NR-1 - DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS](#)

[NR-2 - INSPEÇÃO PRÉVIA \(REVOGADA\)](#)

[NR-3 - EMBARGO E INTERDIÇÃO](#)

[NR-4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO](#)

[NR-5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES](#)

[NR-6 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI](#)

[NR-7 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL](#)

[NR-8 - EDIFICAÇÕES](#)

[NR-9 - AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS A AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS](#)

[NR-10 - SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE](#)

[NR-11 - TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS](#)

[NR-12 - SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS](#)

[NR-13 - CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES E TANQUES METÁLICOS DE ARMAZENAMENTO](#)

[NR-14 - FORNOS](#)

[NR-15 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES](#)

[NR-16 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS](#)

[NR-17 - ERGONOMIA](#)

[NR-18 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO](#)

[NR-19 - EXPLOSIVOS](#)

[NR-20 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS](#)

[NR-21 - TRABALHOS A CÉU ABERTO](#)

[NR-22 - SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NA MINERAÇÃO](#)

[NR-23 - PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS](#)

[NR-24 - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO](#)

[NR-25 - RESÍDUOS INDUSTRIAIS](#)

[NR-26 - SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA](#)

[NR-27 - REGISTRO PROFISSIONAL DO TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO \(REVOGADA\)](#)

[NR-28 - FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES](#)

[NR-29 - NORMA REGULAMENTADORA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO](#)

[NR-30 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO AQUAVIÁRIO](#)

[NR-31 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA](#)

[NR-32 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM SERVIÇOS DE SAÚDE](#)

[NR-33 - SEGURANÇA E SAÚDE NOS TRABALHOS EM ESPAÇOS CONFINADOS](#)

[NR-34 - CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, REPARAÇÃO E DESMONTE NAVAL](#)

[NR-35 - TRABALHO EM ALTURA](#)

[NR-36 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM EMPRESAS DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS](#)

[NR-37 - SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO](#)

[NR-38 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS](#)

[TABELA DE CLASSIFICAÇÃO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO](#)

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.

1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte ARIAL corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 10 e 15 laudas, incluídas as referências bibliográficas. As referências deverão obedecer as normas ABNT. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO