

Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil

Alessandro da Silva
André Magalhães Pessoa
Graça Druck
Ilan Fonseca de Souza
Leonardo Vieira Wandelli
Luiz Alfredo Scienza
Maria Maeno
Mario Parreiras
Odete Cristina Pereira Reis
Otávio Kolowski Rodrigues
Renata Queiroz Dutra
Sarah de Araújo Carvalho
Vitor Araújo Filgueiras (organizador)

Brasília
2017

Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil

Alessandro da Silva
André Magalhães Pessoa
Graça Druck
Ilan Fonseca de Souza
Leonardo Vieira Wandelli
Luiz Alfredo Scienza
Maria Maeno
Mario Parreiras
Odete Cristina Pereira Reis
Otávio Kolowski Rodrigues
Renata Queiroz Dutra
Sarah de Araújo Carvalho
Vitor Araújo Filgueiras (organizador)

Gráfica Movimento
Brasília
2017

Ficha catalográfica elaborada por Miguel Ângelo Bueno Portela. CRB 1 – 2756.

S255 Saúde e segurança do trabalho no Brasil / organizador: Vitor Araújo Filgueiras. — Brasília : Gráfica Movimento, 2017.
474 p. ; 23 cm.

Inclui bibliografia.

Coautores: Alessandro da Silva, André Magalhães Pessoa, Graça Druck, Ilan Fonseca de Souza, Leonardo Vieira Wandelli, Luiz Alfredo Scienza, Maria Maeno, Mario Parreiras, Odete Cristina Pereira Reis, Otávio Kolowski Rodrigues, Renata Queiroz Dutra, Sarah de Araújo Carvalho.

ISBN 978-85-66507-15-7.

1. Saúde no trabalho. 2. Segurança do trabalho. 3. Direito do trabalho. 4. Acidente do trabalho. 5. Medicina do trabalho. 6. Meio ambiente do trabalho. 7. Brasil. Ministério Público do Trabalho. I. Filgueiras, Vitor Araújo, org. II. Título.

CDU 331.4(81)

Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil

Coordenação

Leonardo Osório Mendonça
Juliana Carreiro Corbal Oitaven
Raymundo Lima Ribeiro Júnior
*(Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente
do Trabalho do Ministério Público do Trabalho)*

Organizador

Vitor Araújo Filgueiras

Coautores

Alessandro da Silva
André Magalhães Pessoa
Graça Druck
Ilan Fonseca de Souza
Leonardo Vieira Wandelli
Luiz Alfredo Scienza
Maria Maeno
Mario Parreiras
Odete Cristina Pereira Reis
Otávio Kolowski Rodrigues
Renata Queiroz Dutra
Sarah de Araújo Carvalho
Vitor Araújo Filgueiras

Revisão

Raymundo Lima Ribeiro Júnior

Projeto Gráfico e Diagramação

Gráfica Movimento

Sobre os Autores

Alessandro da Silva

Juiz do Trabalho em Santa Catarina, mestre e doutorando em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP).

André Magalhães Pessoa

Procurador do Ministério Público do Trabalho, especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia e em Direito Administrativo Disciplinar pela Universidade de Fortaleza.

Graça Druck

Graduada em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, mestre em Ciência Política e doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Pós-doutora pela Université Paris XIII. Professora Titular Aposentada do Departamento de Sociologia da FFCH da Universidade Federal da Bahia (UFBA), pesquisadora do CRH/UFBA e do CNPq.

Ilan Fonseca de Souza

Procurador do Ministério Público do Trabalho. Mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília. Especialista em Processo Civil pela Faculdade Jorge Amado (UNIJORGE, Bahia).

Leonardo Vieira Wandelli

Doutor em Direito pela UFPR, Professor do PPGD e coordenador de curso de especialização no UNIBRASIL, Líder do GP-Trabalho e Regulação no Estado Constitucional, Consultant Contractor do OHCHR Office of the High Commissioner for Human Rights – UN, Juiz do Trabalho Titular e membro do Conselho da Escola Judicial do TRT da 9ª Região (PR). Membro fundador da Academia Paranaense de Direito do Trabalho.

Luiz Alfredo Scienza

Engenheiro civil. Engenheiro de Segurança do Trabalho. Auditor Fiscal do Trabalho. Professor da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), com exercício no Departamento de Medicina Social da Faculdade de Medicina.

Maria Maeno

Pesquisadora da FUNDACENTRO. Graduação em Medicina pela Faculdade de Medicina da USP e mestrado em Saúde Pública pela Universidade de São Paulo (USP). Foi coordenadora do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo (CEREST/SP) de 1990 a 2006.

Mário Parreiras de Faria

Auditor Fiscal do Trabalho. Mestre em Saúde Pública pela Faculdade de Medicina da UFMG. Especialista em Medicina do Trabalho pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho/AMB. Coordenador da Comissão Permanente Nacional do Setor Mineral/Ministério do Trabalho. Membro do Scientific Committee on Mining Occupational Safety and Health da ICOH - International Commission on Occupational Health.

Odete Reis

Auditora fiscal do trabalho, graduação em medicina pela UFMG, com residência em clínica médica e especialização em medicina do trabalho.

Otávio Kolowski Rodrigues

Bacharel em Direito. Especialista em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Especialista em Medicina Social pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Auditor Fiscal do Trabalho.

Renata Queiroz Dutra

Professora da Faculdade de Direito da UFBA. Mestre e doutoranda em Direito pela Universidade de Brasília (UNB). Analista do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Sarah de Araújo Carvalho

Mestre em Epidemiologia (Programa de Pós-graduação em Saúde Coletiva da Faculdade de Medicina da UFMG). Auditora Fiscal do Ministério do Trabalho.

Vitor Araújo Filgueiras

Professor de Economia da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutor em Ciências Sociais (UFBA). Pós-doutor em Economia (Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP). Pesquisador do CESIT (Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho) da UNICAMP. Visitante no SOAS (School of Oriental and African Studies), Universidade de Londres, em 2015. Foi Auditor Fiscal do Trabalho entre 2007 e 2017.

AGRADECIMENTOS

Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil é uma obra coletiva que sintetiza mais de três anos de pesquisas e interlocução entre os participantes dessa empreitada. Agradecemos à colaboração dos autores que gentilmente dedicaram esforços para redigir seus respectivos capítulos, além de ler e criticar os demais artigos que compõem o livro, num processo que ajudou a dar mais consistência e sinergia entre os textos.

As análises apresentadas nos capítulos envolvem questões técnicas de saúde e segurança do trabalho, mas também jurídicas, perpassando por avaliações mais estruturais do mercado de trabalho brasileiro, como a resistência às normas de proteção ao trabalho, a ocultação do adoecimento laboral e a individualização da saúde e segurança do trabalho.

Dois anos após a publicação do livro Saúde e Segurança do Trabalho na Construção Civil Brasileira (J Andrade, 2015), a presente obra dá sequência à proposta de fornecimento de subsídios técnico-científicos aos atores engajados no mundo do trabalho por meio da parceria entre o campo acadêmico e as instituições de regulação do direito do trabalho.

Registramos, outrossim, a parceria com a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT), do Ministério Público do Trabalho (MPT), cujo objetivo envolve o relacionamento com outros órgãos e profissionais voltados para a promoção da saúde e segurança do trabalho, além da produção de literatura especializada sobre a matéria.

Esperamos que tamanho esforço coletivo e completamente voluntário (nenhum dos autores do livro recebeu qualquer remuneração pelo seu trabalho) ajude a divulgar problemas e promover o debate acerca do trágico cenário descrito e analisado nesta obra.

Leonardo Osório Mendonça

Coordenador Nacional da Codemat

Juliana Carreiro Corbal Oitaven

Vice Coordenadora Nacional da Codemat

Raymundo Lima Ribeiro Júnior

Coordenador do Grupo de Trabalho “Políticas Públicas de Saúde e Segurança do Trabalho” da Codemat

Vitor Araújo Filgueiras

Organizador

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	11
01. Saúde e segurança do trabalho no Brasil Vitor Araújo Filgueiras	19
02. A ocultação do adoecimento laboral no Brasil Vitor Araújo Filgueiras e Sarah de Araújo Carvalho	79
03. Individualização, saúde e segurança do trabalho no Brasil Vitor Araújo Filgueiras	121
04. Grave e Iminente Risco à Integridade dos Trabalhadores: superando a morte e a desinformação Otávio Kolowski Rodrigues e Luiz Alfredo Scienza.....	159
05. A terceirização sem limites: mais precarização e riscos de morte aos trabalhadores Graça Druck	183
06. Tutelas de urgência no direito ambiental do trabalho: preservação da vida dos trabalhadores André Magalhães Pessoa e Ilan Fonseca de Souza	205
07. A atuação da Justiça do Trabalho em relação ao adoecimento profissional: proteção ou banalização? Renata Queiroz Dutra.....	239
08. O eSocial: para além das tabelas, números e questões operacionais Maria Maeno.....	291
09. Os atos da vítima na responsabilidade por acidentes do trabalho: da individualização à contextualização Alessandro da Silva e Leonardo Vieira Wandelli.....	317
10. A atividade de teleatendimento dez anos após a regulamentação do ministério do trabalho para o setor (anexo II da norma regulamentadora 17) Odete Cristina Pereira Reis	359
11. Riscos em Mineração Mario Parreiras	421

APRESENTAÇÃO

Quando iniciamos os debates para a realização deste livro, há cerca de três anos, não imaginávamos que o grave cenário de ofensiva patronal contra as normas de proteção ao trabalho, registrado naquela conjuntura, se agravaria tanto. Entre o início de 2014 e hoje, meados de 2017, as normas de proteção trabalho, incluindo aquelas que contemplam a saúde e segurança do trabalho, foram fortemente golpeadas, assim como as condições de sua efetivação.

Dentre as mudanças normativas mais deletérias, destaca-se a aprovação de projeto de lei que permite a terceirização em todas as atividades empresariais, a despeito das inequívocas evidências da relação entre terceirização, adoecimento e morte de trabalhadores (ver, por exemplo, o capítulo 4 do presente livro, ou a obra Saúde e Segurança do Trabalho na Construção Civil Brasileira (J Andrade, 2015)).

Quanto às condições de aplicação, vale apontar mudanças na NR 12 (proteção de máquinas e equipamentos) que buscam inviabilizar a atuação da Inspeção do Trabalho, como a garantia de um salvo conduto para a ilegalidade com a edição de um instrumento normativo, pelo Ministério do Trabalho, que prevê ampla aplicação do critério de dupla visita para beneficiar os empregadores infratores, e que já engendra repercussões negativas inclusive na esfera judicial. Registre-se, também, o esvaziamento continuado da Inspeção do Trabalho, cujos quadros funcionais minguem sistematicamente, sem que haja qualquer indício de revisão desse quadro, a despeito de constituir flagrante desobediência à Convenção 81 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil.

Não bastasse, foi aprovada, pelo Congresso, a chamada reforma trabalhista, que traz uma série de ataques frontais à saúde e segurança do trabalho no Brasil, tanto no que concerne aos limites à exposição a condições e agentes insalubres, quanto em relação aos parâmetros

relativos ao tempo de trabalho e descanso e formas de contratação de trabalhadores, que possuem impactos radicais no adoecimento laboral.

Esses fatos corroboram a vigência de um padrão de gestão do trabalho predominantemente predatório no nosso país, conceitualmente abordado nos capítulos 1, 2 e 3, mas também evidenciado nos demais capítulos deste livro. A integridade física daqueles que trabalham é tratada simplesmente como um limite à acumulação, e a atenuação da sua contínua dilapidação não parece despertar qualquer preocupação, mesmo como parâmetro mínimo de concorrência. Longe de ser apreendido por qualquer espécie de maniqueísmo, esse padrão de gestão predatório é tomado como produto histórico, mas não inexorável, de um domínio patronal sobre aqueles que trabalham parcamente limitado, cujo recrudescimento aprofunda seus traços mais marcantes (como os esforços por mudanças normativas evidenciam), a despeito da retórica comumente vazia sobre promoção da saúde e segurança do trabalho. Esta, infelizmente, tende a não se restringir ao campo empresarial, espalhando-se pelas instituições públicas.

Este livro é resultado do esforço individual e coletivo dos autores, profissionais renomados nas distintas áreas do conhecimento relacionadas à saúde e segurança do trabalho. Procurou-se identificar algumas das questões conceituais, técnicas e jurídicas que imprimem ou apoiam características centrais do padrão de gestão da força de trabalho no Brasil.

Ao longo dos capítulos, os leitores perceberão que foram diversas as fontes de pesquisa utilizadas para a discussão em cada texto, incluindo inspeções in loco em ambientes de trabalho, bancos de dados da Previdência Social, do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS), resultados da Fiscalização do Ministério do Trabalho, relatórios de investigação de acidentes efetuados por Auditores Fiscais do Trabalho, decisões judiciais, Termos de Ajuste de Conduta (TAC) do Ministério Público do Trabalho (MPT), pesquisas da Fundação Jorge Duprat

Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO), entre outros.

A gestão do meio ambiente do trabalho, responsabilidade primeira e central do empregador, é posta em destaque ao longo desta obra, tanto do ponto de vista sociológico, quanto jurídico. Numa sociedade em que o trabalho assalariado hegemoniza a produção da riqueza social, os empregadores são necessariamente os protagonistas na gestão da saúde e segurança do trabalho, já que impõem, de fato, as condições em que opera o processo de trabalho, portanto, de adoecimento ou preservação da saúde daqueles que trabalham. Os demais agentes envolvidos na regulação do trabalho, particularmente sindicatos e instituições do Estado, podem impor condições para limitar a atuação patronal na busca deste pelo lucro, ou tangenciar (ou mesmo pactuar) a colocação de limites ao arbítrio empresarial, contribuindo objetivamente para a perpetuação do padrão de gestão predatório. Esperamos que as discussões deste livro contribuam para que os empregadores, representantes dos trabalhadores e agentes de regulação do Estado tenham mais um instrumental teórico e prático para refletir e atuar.

Este livro está dividido em onze capítulos que abordam questões estruturais sobre a regulação da saúde e segurança do trabalho no Brasil, temas jurídicos e análises práticas relacionadas a temas regulatórios e setoriais.

Os três primeiros capítulos são mais gerais e visam delinear as características mais gerais da saúde e segurança do trabalho no Brasil, particularmente no que concerne ao padrão de gestão do trabalho aqui vigente, com base numa miríade de indicadores. No primeiro capítulo, a partir do conceito de padrão de gestão do trabalho predominantemente predatório, Vitor Filgueiras traça um panorama sobre a saúde e segurança do trabalho no país, inclusive na atual conjuntura, com ênfase na resistência empresarial em relação aos limites normativos que protegem a integridade física dos trabalhadores.

Em seguida, Filgueiras e Sarah Carvalho abordam a ocultação do adoecimento laboral como um dos aspectos centrais do padrão de gestão do trabalho no Brasil, apresentando indicadores que sugerem que a ocultação pode estar sendo deliberadamente incrementada nos últimos anos. No terceiro capítulo, Filgueiras analisa a individualização da saúde e segurança do trabalho no Brasil como outro alicerce de defesa do padrão de gestão predatório, salientando sua capilarização como senso comum que transcende os meios empresariais. Em suma, a primeira parte do livro busca definir características estruturais da gestão do trabalho no Brasil e como o padrão vigente tende a se perpetuar.

No quarto capítulo, Luiz Scienza e Otávio Kowlovisky analisam o conceito de grave e iminente risco, essencial para a preservação da saúde e da vida daqueles que trabalham por meio dos instrumentos do embargo e da interdição de processos de trabalho, obras, máquinas e estabelecimentos. Os autores fazem uma revisão jurídica consistente do conceito, desconstruindo alguns dos preconceitos ainda registrados sobre o tema no campo da regulação do trabalho.

A seguir, Graça Druck faz uma revisão das pesquisas existentes sobre a relação entre terceirização e saúde do trabalho, demonstrando como essa relação é estreita e constitui uma das dimensões da precarização do trabalho engendrada por essa forma de contratação. A autora conclui que “liberar a terceirização no Brasil é legalizar e legitimar o uso predatório da força de trabalho na sua forma mais aguda, desrespeitando os limites físicos dos trabalhadores, expondo-os a riscos de morte e retornando a formas pretéritas de trabalho que transgridem a condição humana”.

No sexto capítulo, André Pessoa e Ilan Fonseca enfrentam questão crucial na regulação pública do trabalho, qual seja, as tutelas de urgência na preservação da saúde e segurança do trabalho, particularmente o embargo e a interdição e as repercussões judiciais dessas medidas. Eles demonstram como essas medidas são, muitas vezes, equivocadamente vistas como radicais, quando na verdade são apenas preventivas,

concluindo que a sua frequência deve ser proporcional às condições de risco à saúde e à segurança às quais as empresas expõem seus trabalhadores.

Renata Dutra discute, no capítulo sete, a regulação do direito do trabalho pela Justiça do Trabalho, especificamente no tocante à sua atuação em relação ao adoecimento profissional, trazendo a seguinte indagação: proteção ou banalização? Ao analisar uma série de decisões judiciais, particularmente concernentes às atividades de teleatendimento, Dutra indica que “o padrão de regulação desenvolvido pelo Poder Judiciário, analisado em seu conjunto e, sobretudo, no que toca aos processos remotos que levam ao adoecimento, acaba por tolerar formas de gestão do trabalho conducentes ao adoecimento”.

No oitavo capítulo, Maria Maeno dissecou o eSocial, projeto do governo que estabelece um sistema de coleta de informações para fins trabalhistas, previdenciários e fiscais. Ao longo do texto, Maeno discute como o eSocial permite às empresas prestarem informações falsas que não podem ser checadas em relação à segurança e saúde do trabalhador, além do fato de que mudanças das condições de trabalho e a proteção efetiva da saúde do trabalhador provavelmente serão deixadas em segundo plano, ao contrário do aspecto atuarial das fiscalizações.

Os conflitos jurídicos sobre o papel da conduta da vítima para a definição da responsabilidade sobre o infortúnio são tratados por Alessandro Silva e Leonardo Vieira Wandelli. Como enfatizam os autores, apesar de a discussão ter caráter jurídico, ela tem efeitos profundos na realidade social, já que a definição dos conceitos determina quem deverá arcar com os prejuízos decorrentes dos atos antijurídicos, com efeitos abrangentes sobre o comportamento empresarial. O atual quadro de individualização, segundo Silva e Wandelli, “decorre, em grande medida, do conhecimento insuficiente que parte de doutrina e da jurisprudência têm das categorias jurídicas que compõem a responsabilidade civil. Portanto, é fundamental conhecer os conceitos,

identificar as classificações e estabelecer as distinções imprescindíveis para o domínio dessa matéria e, por conseguinte, para a adequada atribuição da obrigação de reparar os danos”.

Os dois últimos capítulos tratam de setores específicos, a saber, as atividades de teleatendimento e da mineração, constituindo fontes consistentes para conhecimento e consulta por profissionais da área e agentes de regulação do trabalho. Essas atividades, além do grande emprego da força de trabalho, são responsáveis por parcela significativa da acidentalidade e do adoecimento no mercado de trabalho brasileiro.

Odete Reis faz uma acurada análise da relação entre organização do trabalho e adoecimento nas atividades de teleatendimento. A partir de dados agregados e estudos de casos, ela explicita como o imenso aparato de controle sobre os trabalhadores conformado em tais atividades, que inclui metas, punições abusivas, constrangimentos e humilhações, tem como consequência uma possível relação com o surgimento de doenças, corroborando os vários estudos sobre o tema, que têm demonstrando a associação desses fatores com o adoecimento.

Mario Parreiras, muito provavelmente a maior autoridade no campo da saúde e segurança do trabalho nas atividades de mineração, encerra o livro com uma abordagem técnica dos principais riscos envolvidos no setor, constituindo um guia prático para agentes de regulação e atores envolvidos em tal atividade.

Acreditamos que a difusão do conhecimento e o debate aberto podem colaborar para evitar que as mortes e demais lesões ao trabalhador continuem a se multiplicar no nosso país. Para isso, é necessário ser crítico, e autocrítico, fugindo do corporativismo ainda tão presente em nossas instituições.

Nesta obra, como já havia ocorrido na consecução do supracitado Saúde e Segurança do Trabalho na Construção Civil Brasileira (J Andrade,

2015), cada autor apresentou seu ponto de vista individual (ou em parceria) no capítulo redigido. Contudo, existe um ponto em comum em todos os trabalhos: analisar criticamente a realidade vigente.

Todos os autores têm amplo e reconhecido conhecimento nos temas abordados e a maioria deles trabalha diretamente na regulação da saúde e segurança do trabalho brasileira, atuando em campo, convivendo, analisando e intervindo na realidade, inclusive em cooperação com o Ministério Público do Trabalho, seja em ações conjuntas, inspeções, eventos, palestras ou cursos.

Ainda, a organização deste livro foi viabilizada pelo convênio firmado entre a Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região e a UFS (Universidade Federal de Sergipe), instituição parceira do Ministério Público do Trabalho em projetos e eventos relacionados à saúde e segurança laborais, bem como da parceria criada no âmbito do GETRIN20 (Grupo de Trabalho Interinstitucional da 20ª Região/Sergipe), integrado pela Procuradoria Regional do Trabalho e Justiça do Trabalho da 20ª Região, Ministério do Trabalho e Emprego, Advocacia Geral da União e Instituto Nacional do Seguro Social em Sergipe

Registramos também a parceria firmada entre a mesma Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região com o CESIT (Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho) da UNICAMP (Universidade de Campinas), conforme convênio celebrado em 2014 para viabilizar estudos e pesquisas relacionadas ao mundo do trabalho.

Este livro tem caráter estritamente de utilidade pública, focado no princípio do ressarcimento à sociedade pela ofensa à ordem social e jurídica que o acidente de trabalho provoca (princípio da reparação integral, de quilate constitucional – §3º, do art. 225, da Constituição de 88).

Esperamos que este livro seja um passo importante para se tornar comum a difusão de conhecimento e análise crítica acerca da angustiante realidade trabalhista brasileira, marcada, ainda, por estatísticas assustadoras de acidentes de trabalho, trabalho análogo à escravidão, trabalho infantil, etc.

O livro não tem caráter comercial. Nenhum autor recebeu qualquer quantia, apenas colaboraram por engajamento e por acreditarem que nossa sociedade pode ser diferente. O único valor despendido foi com custos de impressão, originado de acordo no processo nº 0001357-38.2014.5.20.0003, e destinado justamente para promover os direitos sociais por meio desta publicação.

Enfim, mais uma vez, desejamos uma ótima leitura e que os ensinamentos e experiências contidos neste livro possam contribuir para a melhoria efetiva das condições de trabalho nas diversas atividades econômicas existentes no Brasil.

Leonardo Osório Mendonça

Coordenador Nacional da Codemat

Juliana Carreiro Corbal Oitaven

Vice Coordenadora Nacional da Codemat

Raymundo Lima Ribeiro Júnior

Coordenador do Grupo de Trabalho “Políticas Públicas de Saúde e Segurança do Trabalho” da Codemat

Vitor Araújo Filgueiras

Organizador

Saúde e segurança do trabalho no Brasil

Vitor Araújo Filgueiras¹

1. Introdução

Segundo relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), divulgado no final de 2015 (PNUD, 2015), o Brasil é o 3º país do mundo com mais registros de mortes por acidentes de trabalho. Anualmente, em número absolutos, são aproximadamente 3 mil óbitos oficialmente registrados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), autarquia tradicionalmente vinculada ao Ministério da Previdência Social. Os infortúnios não letais que conseguem ser contabilizados pelo INSS no mercado de trabalho brasileiro têm ultrapassado a marca de 700 mil, por ano, desde 2008 (incluindo acidentes típicos, de trajeto e doenças ocupacionais, conforme tipologia adotada pela Previdência Social, e que utilizarei quando for me referir a tipos específicos de acidentes de trabalho).

Esses dados, todavia, representam apenas uma pequena amostra dos agravos à saúde sofridos pelas pessoas que trabalham no Brasil. Há inúmeras pesquisas, amparadas em diferentes bases de dados, métodos de coleta, abrangências econômica e territorial, que têm perseguido estimativas da real dimensão dos acidentes de trabalho no país, formando um amplo consenso de que os dados do INSS são extremamente limitados e que o adoecimento no mundo do trabalho brasileiro é

¹ “Este texto é produto de pesquisa de pós-doutorado realizada na UNICAMP e na Universidade de Londres. A pesquisa contou com o apoio da CAPES e da FAPESP, processo nº 2014/04548-3, Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). As opiniões, hipóteses e conclusões ou recomendações expressas são de responsabilidade do autor e não necessariamente refletem a visão da FAPESP e da CAPES”.

muitas vezes superior aos números captados pelo órgão. Esses estudos são corroboradas por uma investigação em âmbito nacional realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em parceria com o Ministério da Saúde, denominada Pesquisa Nacional de Saúde, que estimou que, em 2013, ocorreram 4,9 milhões de acidentes trabalho no país, quase sete vezes mais do que o número captado pelo INSS. Isso representaria mais de 5% do total da população ocupada no país em 2013, que era de 96,6 milhões (incluindo todas as formas de inserção na ocupação, como trabalho autônomo), segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), também do IBGE.

Doenças ocupacionais, ainda mais radicalmente subnotificadas, são provavelmente responsáveis pela morte de dezenas de milhares de pessoas todos os anos no Brasil². Apenas o câncer pode implicar cerca de 10 mil fatalidades por ano³.

A grande frequência de acidentes no país é acompanhada por uma mortalidade (número de mortes em relação à população ocupada) muito mais alta do que em outros países. Por exemplo, comparado a países europeus, mesmo aqueles mais pobres, o Brasil é palco de mais acidentes fatais por trabalhador em atividade. Quando comparado com Estados capitalistas centrais, como o Reino Unido, as piores condições de acidentalidade ficam ainda mais evidentes. Por lá, a despeito dos ataques que os instrumentos de regulação protetiva do trabalho vêm sofrendo, têm ocorrido menos de 200 acidentes fatais por ano (HSE (2015), PNUD (2015)), numa população de cerca de 30 milhões de trabalhadores (LFS, 2015). Cotejando esses números com a relação entre mortes no trabalho e população contabilizada em caso de acidente no Brasil (grosso modo, trabalhadores assalariados formais), temos como

² Segundo Jukka Takala, em 2011, mais de 41 mil pessoas morreram no Brasil por conta de doenças relacionadas ao trabalho, como cânceres e doenças circulatórias (TAKALA, 2016).

³ Segundo o INCA (2016), são 190 mil mortes por câncer no Brasil; entre 4 % e 6% seria a proporção de casos relacionados ao trabalho, segundo estimativas de países com políticas voltadas ao tema.

resultado uma incidência *mais de 10 vezes superior* de acidentes fatais no nosso país.

Outro importante indicador das condições de saúde e segurança do trabalho no Brasil é a dinâmica pró-cíclica da acidentalidade, ou seja, os acidentes tendem a crescer paralelamente à expansão da economia. Esse caráter pró-cíclico no Brasil é também acentuado, e precisa ser ressaltado, pois o avanço da tecnologia poderia implicar exatamente o contrário, a redução sistemática do adoecimento laboral.

A dimensão dos acidentes, do sofrimento e das mortes no mercado de trabalho brasileiro está diretamente associada ao padrão de gestão do trabalho predominantemente adotado pelos empregadores que aqui operam.

Numa sociedade hegemônica pelo trabalho assalariado, os agentes que comandam a produção da riqueza social são as empresas. Elas são os agentes fundamentais para conformar a organização, as condições de trabalho, as estratégias de contratação e dispensa, os métodos de remuneração, a duração, frequência e intensidade das jornadas, as tecnologias e os materiais empregados, em suma, como o trabalho se efetiva, a quais riscos e em que medida os trabalhadores são expostos a condições e agentes de morbidade.

A sinergia entre o arbítrio patronal e as condições de regulação e circunstâncias que o limitam (especialmente sindicatos e algumas instituições do Estado) forma o padrão de gestão que norteia as condições de vida e sobrevivência no trabalho.

O principal argumento defendido no presente texto é que há um padrão de gestão do trabalho predominantemente predatório no Brasil. Isso significa um comportamento empresarial que tende a buscar extrair o máximo de excedente do trabalho sem respeitar qualquer limite que considere entrave ao processo de acumulação, engendrando

consequências deletérias para a saúde e segurança de quem trabalha, comumente caminhando no sentido da dilapidação, inutilização ou mesmo eliminação física dos trabalhadores.

Diversos indicadores sustentam esse argumento e são encontrados em todos os aspectos da gestão do trabalho e nos seus vínculos com a integridade física dos trabalhadores: das formas de contratação e dispensa, passando pelo gerenciamento das jornadas, da intensidade das atividades, da organização do trabalho, das técnicas, métodos, materiais utilizados, etc.

Três das características essenciais que constituem esse padrão de gestão da segurança e saúde do trabalho no Brasil serão analisadas neste livro, quais sejam: *a ocultação, a individualização e a confrontação direta*. Essa tríade conforma a defesa do padrão de gestão predatório e sustenta sua reprodução. Resumidamente, e elas podem ser assim definidas:

- 1 - *Ocultação* – é a prática patronal de não reconhecer os riscos ocupacionais e o adoecimento relacionado ao trabalho. Ao ocultar riscos e acidentes, tende-se a eliminar questionamentos sobre as condições de trabalho, já que estas aparecem como pretensamente hígidas, facilitando a perpetuação do modo como a força de trabalho é gerida.
- 2 - *Individualização* – é a forma de abordar a saúde e segurança do trabalho que foca o indivíduo, em detrimento do ambiente de trabalho. Os debates e as ações priorizam ou são exclusivamente direcionados à figura do trabalhador, especialmente ao seu comportamento e aos equipamentos de proteção individual. Desse modo, os empregadores buscam transferir responsabilidades pelos agravos e manter intacta a forma de gestão do trabalho que engendra os acidentes.

- 3 - *Confrontação direta* à regulação limitadora: são as posturas de enfrentamento e resistência aos parâmetros de proteção da integridade física dos trabalhadores, especialmente a legislação trabalhista. A confrontação direta abarca desde a formulação e prescrição de regras, até a observância às determinações legais, consistindo na defesa explícita da manutenção ou aprofundamento do padrão de gestão predatório.

Em geral, as empresas no Brasil apresentam essas três práticas como parte da sua gestão da saúde e segurança do trabalho. Além de não serem excludentes, essas posturas, em geral, se retroalimentam. Todas elas manifestam, em diferentes comportamentos ou momentos da gestão, parte da essência do padrão predatório, que é a luta para desconhecer limites à exploração do trabalho.

A ocultação do adoecimento e a individualização da saúde e segurança do trabalho são objeto dos dois próximos capítulos do presente livro. Elas são formas fundamentais, mas indiretas, de defesa e reprodução do padrão de gestão predatório.

No presente capítulo, analisaremos como esse padrão de gestão se expressa na ampla confrontação empresarial contra os agentes e instrumentos de proteção ao trabalho, particularmente, as normas de saúde e segurança, seja na elaboração ou evolução das prescrições normativas, ou no cumprimento das disposições legais vigentes. Assim, a *confrontação direta* constitui a recusa explícita dos empregadores em alterar a forma como tratam a integridade física de seus trabalhadores e, por isso, implica uma defesa direta do padrão de gestão e da sua reprodução ou aprofundamento. Ela ocorre em vários campos, dos ambientes privados, às instituições públicas, da propaganda difamatória contra a legislação, à violência física contra os agentes de regulação do direito do trabalho.

A manifestação mais sintomática dessa confrontação direta é, provavelmente, o descumprimento pandêmico (FILGUEIRAS, 2012) das normas de saúde e segurança pelos empregadores no Brasil, inclusive dos itens mais elementares das Normas Regulamentadoras (NRs) previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e editadas pelo Ministério do Trabalho a partir de decisões em comissões aprovadas pelas próprias empresas.

O padrão predatório é facilitado e objetivamente incentivado por uma postura do Estado (por meio das suas instituições de regulação do direito do trabalho) hegemonicamente conciliadora com os ilícitos praticados pelos empregadores – postura que denomino como *conciliacionismo* (FILGUEIRAS, 2012). Recentemente, reiteradas pesquisas, contemplando escopos diversos, inclusive dados populacionais, têm analisado a dinâmica da regulação do trabalho pela Inspeção do Trabalho (MT), Ministério Público do Trabalho (MPT) e Justiça do Trabalho (JT) (ver: Filgueiras (2012, 2013, 2014A, 2014B, 2015), Souza (2013, 2014, 2015, 2016), Dutra (2014), Filgueiras e Dutra (2014) Filgueiras e Lima Junior (2015)), e indicam que posturas condescendentes com a ilegalidade contribuem para a reprodução dos ilícitos e dos acidentes.

As ações do Ministério da Saúde, por meio dos Cerest (Centros de Referência em Saúde do Trabalhador), a despeito da significativa militância e inserção acadêmica de parte de seus integrantes, têm capacidade de atuação extremamente instável e discrepante em cada estado e mesmo por município, normalmente com poucos poderes de fato e reduzida capacidade de efetivar ações relevantes que condicionem o comportamento empresarial.

A ação coletiva dos trabalhadores, especialmente via sindicatos, é fundamental para impelir uma mudança no padrão de gestão predatório. Os sindicatos, todavia, não têm sido protagonistas no campo da saúde e segurança do trabalho, em que pesem iniciativas importantes em alguns setores e regiões do país. Mobilizações que reivindicam e obtêm

melhorias das condições de saúde e segurança não são corriqueiras. Mesmo iniciativas por meio do Estado, como ações administrativas e judiciais, raramente são empreendidas pelas entidades sindicais.

A atual conjuntura do capitalismo, tanto em escala global, quanto nacionalmente, torna esse quadro ainda mais dramático. Mudanças nas estratégias de gestão do trabalho, especialmente vinculadas à reestruturação produtiva, a exemplo da ampliação da terceirização e práticas de remuneração e jornadas flexíveis, recrudescem riscos de agravos.

As perspectivas para o futuro da segurança e saúde do trabalho no Brasil são pouco animadoras. Apesar de haver alguns focos de mudança nas ações do MT, MPT e JT, no sentido de responsabilizar infratores e promover uma política pública de imposição das normas, a hegemonia do *conciliacionismo* ainda é profunda. Ainda mais grave, em termos de preservação da integridade física dos trabalhadores, é que a conjuntura tem sido de recrudescimento da confrontação direta da parcela majoritária das empresas e seus representantes contra qualquer regulação que limite seu arbítrio sobre o trabalho assalariado. Entidades empresariais, inclusive as maiores, têm se apresentado cada vez mais agressivas e resistentes a mudanças em seu padrão de gestão. Pelo contrário, assiste-se a uma ofensiva pelo aprofundamento desse modo de gerir a força de trabalho, que pleiteia até a remoção dos instrumentos atualmente existentes (mesmo que frágeis) de proteção ao trabalho.

A estrutura de gestão predatória do trabalho engendra um círculo vicioso de difícil rompimento, e que contribui para condicionar o próprio tipo de desenvolvimento do capitalismo no Brasil. Há uma generalização da concorrência espúria via redução ilegal dos custos. Isso prejudica as empresas que cumprem a lei, incentivando, portanto, a espiral da burla à legislação e a reprodução da depredação do trabalho. Sem o respeito a patamares mínimos de civilidade, a concorrência via

elevação da produtividade com incorporação ou desenvolvimento de tecnologia parece ser mitigada.

Dadas as características do modo de produção capitalista e suas particularidades no Brasil, a perspectiva da análise adotada neste texto parte do adoecimento da população que trabalha, ao invés da promoção da saúde. Não se pretende exaurir o debate sobre a saúde e segurança do trabalho no Brasil, mas alertar para o tipo de sociedade do trabalho que formamos e que permanece se reproduzindo em seus principais aspectos.

Além da revisão bibliográfica, este capítulo se baseia na coleta e sistematização dos principais dados oficiais disponíveis sobre acidentalidade no Brasil e informações de instituições internacionais⁴. Dentre as fontes utilizadas estão: A) bases agregadas de dados do PNUD, INSS (INFOLOGO, Anuários Estatísticos da Previdência Social (AEPS)⁵, Anuários Estatísticos de Acidentes de Trabalho (AEAT)), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Labour Force Survey (Reino Unido); B) informações de Relatórios da Fiscalização do Trabalho, ações judiciais e documentos de entidades empresariais.

Após esta introdução, o capítulo apresentará mais quatro seções. Inicialmente faz-se um debate, permeado de indicadores, para demonstrar as manifestações e as características que definem o padrão de gestão da saúde e segurança do trabalho no Brasil. Na sequência, o foco se volta à *confrontação direta* dos empregadores em relação à regulação limitadora

⁴ O texto aproveita alguns indicadores de estudo comparativo sobre condições de trabalho, a partir de pesquisa apoiada pela FAPESP, processo nº 2015/02096-0. As opiniões, hipóteses e conclusões ou recomendações expressas são de responsabilidade do autor e não necessariamente refletem a visão da FAPESP.

⁵ O AEPS referente ao ano de 2015 não foi utilizado no texto porque, conforme o próprio INSS, a greve na instituição que durou cerca de 160 dias, entre 2015 e 2016, provavelmente impactou a concessão de benefícios no período - ver, INSS (2017) -, por conseguinte, informações referentes ao adoecimento ocupacional.

de seu arbítrio. Posteriormente, é feito um breve resumo de como as instituições que podem limitar a atuação empresarial têm atuado. Por fim, são apresentadas algumas considerações sobre as perspectivas para a saúde e segurança do trabalho no país.

2. Acidentalidade no Brasil e o padrão de gestão predatório

Para analisar a relação entre trabalho e saúde é necessário entender o cenário no qual ela se insere, pois essa sinergia ocorre em um determinado modo de produção da riqueza social. Atualmente, em vastas partes do mundo, incluindo o Brasil, a produção é majoritariamente oriunda do assalariamento sob a égide do capital, que tem como uma de suas características essenciais a subsunção do processo de trabalho ao processo de valorização. Para a saúde dos trabalhadores, isso implica a subordinação de sua integridade física aos ditames da reprodução da referida relação social.

Por sua natureza, o capital não respeita e testa os limites que se colocam em seu curso, inclusive físicos, como a história demonstra reiteradamente. Por isso, a menos que sejam impostos limites exógenos à exploração do trabalho (como a ação coletiva ou de determinadas instituições do Estado), existe uma tensão permanente, quando não contradição, entre saúde e trabalho no atual modo de produção da riqueza social⁶.

⁶ Acumulação do capital e a evolução da saúde do trabalho podem caminhar juntas quando há regulação que limite o arbítrio do capital. Sem regulação exógena, em regra, há tensão ou contradição entre reprodução do capital e saúde do trabalho, pois o corpo humano, por natureza (física), coloca um limite à extração do trabalho, enquanto o capital, por natureza (social), questiona qualquer limite à sua livre reprodução. Iniciativas no âmbito individual da firma podem abundar, especialmente para instrumentalizar a preservação da saúde à manutenção da produtividade. Contudo, elas tendem a ter pouca repercussão global, já que é normalmente mais vantajoso ao capitalista ignorar o adoecimento do trabalho e recorrer à rotatividade, por exemplo. O capital individual, dada a concorrência e sua compulsividade, historicamente demonstra incapacidade de lidar com questões que transcendam seus interesses individuais diretos. O esgotamento físico da força de trabalho não tardaria a se instalar sem regulação exógena do capital, como documentam desde Marx (2002), até os cortadores de cana no Brasil do século XXI.

Essa dinâmica mais estrutural da produção capitalista é acentuada pela atual conjuntura, que conjuga a hegemonia do neoliberalismo com a expansão da chamada globalização, da financeirização e da reestruturação produtiva. Seja lá como se defina o contexto atual (era da acumulação flexível, etapa neoliberal do capitalismo, etc.), o fato é que o capital está em ofensiva em escala global, lançando mão de diversas estratégias de gestão e fomentando políticas públicas em escalas nacional e internacional para recrudescer sua dominação e exploração do trabalho, com impacto direto na saúde e segurança dos trabalhadores.

O atual modelo de gestão do trabalho hegemônico está centrado nos ataques aos limites à exploração impostos especialmente ao longo do século XX (em particular o movimento sindical e o direito do trabalho) e na lógica de curto prazo, buscando máximas flexibilidade e rentabilidade imediata. Dentre as principais medidas que se espalham pelo mundo estão: a terceirização e demais formas de contratação e gestão flexíveis, a flexibilização das jornadas, da remuneração e a indução da intensificação do trabalho. As novas tecnologias são largamente utilizadas pelas empresas para exercer maior controle e pressão sobre os empregados. Em muitos setores, as empresas têm se apropriado também, diferentemente do que tradicionalmente ocorria no modelo fordista/taylorista, da capacidade cognitiva dos trabalhadores. Todas essas medidas e circunstâncias estão negativamente relacionadas com a saúde de quem trabalha⁷. Não por acaso, o toyotismo, que inspirou ou foi base para algumas das principais características comuns à atual gestão do trabalho ao redor do mundo, é sintomaticamente conhecido como *management by stress* (administração ou gerenciamento por estresse), e conceitos como “assédio moral organizacional” e “patologia

⁷ Nesse cenário, Franco (2011) afirma que “os habitus no trabalho, que impregnaram a vida social – acesa, apressada e veloz – cristalizam tempos sociais incompatíveis com os biorritmos dos indivíduos, cuja ruptura se expressa em muitos adoecimentos e acidentes relacionados ao trabalho”.

organizacional” se tornaram comuns no mundo do trabalho das últimas décadas.

Contudo, mesmo nessa conjuntura de ofensiva do capital, a relação entre saúde e trabalho em cada país está condicionada pelo histórico da relação de classes e atuais disputas intranacionais, que expressam diferentes níveis de regulação protetiva. Por isso, a gestão do trabalho no Brasil tem suas peculiaridades, e estas, infelizmente, o colocam em posição muito desfavorável quando comparado aos demais países com economias complexas.

Sem dúvida, o tratamento dado aos trabalhadores no Brasil remonta à própria forma como o capitalismo aqui se implantou, conjugando acumulação primitiva e trabalho escravo. Desde o início, tratava-se de extrair o máximo de riqueza tendo como destino o estrangeiro, em um quadro predatório por excelência. Mesmo com o crescimento dos interesses internos, estes assentaram suas bases técnicas e de financiamento dependentes de agentes externos (fatores essenciais do subdesenvolvimento (FURTADO, 1993)), sem romper com o protagonismo dos interesses forâneos na estrutura produtiva - os capitalistas brasileiros, em regra, se resignam à condição de sócios minoritários (literalmente ou não) e comumente subordinados aos ditames do capital internacional. As taxas de exploração requeridas, desse modo, continuam fortemente condicionadas à dinâmica de forças externas.

Assim, a lógica e a postura dos interesses externos no Brasil remetem à acumulação primitiva e, no que tange à gestão do trabalho, não mudaram essencialmente, ao passo que empresários locais tendem a

assumir o mesmo comportamento⁸. A herança escravocrata e a demanda por lucros extraordinários são fatores essenciais para entender o brutal autoritarismo e a resistência do capital a qualquer forma de limitação de seus arbítrios no processo de acumulação. Não se trata de um pecado original fatalista, inexorável ou mesmo linear, mas uma forma de constituir e lidar com o trabalho que não mudou em seus aspectos fundamentais, a despeito das grandes transformações experimentadas pela economia brasileira. Mesmo com as lutas sindicais, com a CLT e a grande expansão e complexificação da economia do país ao longo do século XX, a gestão do trabalho manteve a predominância da aversão a limites mínimos de moderação e consideração sobre a vida alheia.

Defino o padrão de gestão da força de trabalho no Brasil como predatório porque tende a desconhecer os limites físicos dos trabalhadores e caminhar na direção de sua dilapidação, inutilização ou eliminação física. Tenho empregado esse conceito há alguns anos (ver Filgueiras, 2012, 2014, 2015), mas já encontrei expressões semelhantes em outras publicações. Franco (1991, p. 31) afirma que, “sob a imagem da “moderna” industrialização brasileira nas últimas décadas (...) têm sedimentado o caráter predatório do trabalho no Brasil, mesmo naqueles setores internacionalizados e de ponta da economia”. Carvalho (1993), em estudo sobre a indústria automobilística, fala em “padrão predatório de uso do trabalho”, caracterizado por baixos salários e alta rotatividade. Henrique (1999, p. 50) afirma que o “baixo nível da base de salários e escassas possibilidades de fixação no emprego (...) compuseram um regime predatório de utilização da força-de-trabalho pelas empresas no país”. Apenas Franco, entretanto, relaciona o conteúdo predatório às condições de saúde e segurança, mas a autora não chega a desenvolver o conceito.

⁸ Ver, por exemplo, as pesquisas de Franco (1991) e Carvalho (1993) sobre o comportamento de grandes multinacionais do setor petroquímico e automotivo na gestão do trabalho no Brasil. Em Filgueiras (2012) consta uma detalhada descrição do comportamento das empresas, nacionais e estrangeiras, na gestão da sua força de trabalho, particularmente no que concerne ao cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

A vigência de um padrão de gestão do trabalho predominante predatório no Brasil não se relaciona, necessariamente, com o conceito de superexploração do trabalho inserido no debate da dependência (a partir de Marini, 1973). Pelos fatores resumidamente elencados, o capital internacional permanece exercendo um papel relevante na dinâmica da extração de riqueza social. Contudo, a exploração acentuada do trabalho no Brasil parece ter um caráter, em grande medida, endogeneizado e reproduzido pela dinâmica da luta de classes internamente. Isso quer dizer que os empregadores no Brasil incorporaram o espírito da depredação e gerem a força de trabalho nessa direção, sem que isso necessariamente seja decorrência de uma necessidade de compensação da transferência do excedente determinada de fora. A exploração extrema parece inscrita no *habitus* dos nossos empresários.

É nesse ambiente de capital hipertrofiado em seu despotismo frente ao trabalho que milhões de pessoas sofrem acidentes ou adoecem anualmente no Brasil, em suas atividades laborais. A utilização do critério epidemiológico como um dos fatores para a caracterização de benefícios acidentários pelo INSS, a partir de 2007⁹, permitiu que se revelasse apenas uma pequena ponta desse iceberg, mas mesmo assim tem constituído mais de 10 vezes o número de doenças ocupacionais comunicadas pelas empresas e mais de 20% do total de acidentes computados pelo órgão previdenciário. A Pesquisa Nacional de Saúde (IBGE, 2015) estima que o número de acidentes ocorridos no Brasil, em 2013, foi sete vezes superior ao registrado pelo INSS. Se considerados apenas os agravos admitidos pelos empregadores (com emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)), a subnotificação atingiria praticamente 90% dos infortúnios, corroborando estimativas presentes na literatura.

⁹ O Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) é um instrumento de classificação do adoecimento dos trabalhadores encaminhados por incapacidade ao INSS. A partir dele, pode haver concessão de auxílio doença acidentário mesmo quando o empregador encaminha o trabalhador ao INSS como se estivesse acometido por doença comum, sem emissão de CAT.

Pelos dados da Pesquisa Nacional de Saúde, o número de acidente de trabalho, em 2013, foi mais do que o dobro, em termos absolutos, do que a quantidade registrada pelo INSS em qualquer ano da década de 1970, quando o Brasil era considerado campeão mundial de acidentes (o recorde foi em 1975, com 1,9 milhões), e quando a subnotificação, no âmbito dos trabalhadores segurados, provavelmente era muito menor do que atualmente (ver capítulo 2 deste livro). A incidência dos agravos, considerando que houve 4,9 milhões de acidentes em 2013 para uma população ocupada de 96,6 milhões, equivale a um valor próximo ao apurado em 1985 (5,1% contra 5,3%, enquanto a atual incidência calculada a partir das CAT emitidas mal passou de 1%, em 2013).

Ainda segundo a Pesquisa Nacional de Saúde, em 2013, 1,627 milhões de pessoas maiores de idade deixaram de realizar quaisquer de suas atividades habituais por conta de acidentes de trabalho (exceto acidente de trajeto) sofridos nesse mesmo ano. Dessas pessoas, 613 mil tiveram seqüela e/ou incapacidade e 284 mil precisaram ser internadas.

É muito importante ressaltar que ocorreu forte mudança na estrutura ocupacional brasileira, no que concerne à distribuição do emprego entre setores econômicos, desde a década de 1970. Houve incremento da participação dos serviços e redução da indústria no conjunto da população empregada, e muito provavelmente isso influenciou as dinâmicas dos riscos, da acidentalidade e dos registros dos acidentes. Em comparação com a indústria, mais pródiga em acidentes típicos, nos serviços tende a haver mais doenças ocupacionais, que, comparativamente, são agravos mais facilmente ocultáveis. Além disso, entre os tipos de doenças ocupacionais atualmente mais frequentes nos serviços estão a LER/DORT e os problemas psíquicos, que são formas de adoecimento cuja relação com o trabalho é mais simples de ser negada do que, por exemplo, uma doença associada a produto químico usado exclusivamente em um processo produtivo. Ainda, no setor de serviços, salvo em algumas categorias, os sindicatos são menos organizados do que no setor industrial, tendo menores condições de dar visibilidade ao

adoecimento. Como veremos no capítulo 2, os empregadores no Brasil tendem a emitir CAT na proporção direta da visibilidade do infortúnio, e pode estar ocorrendo uma ampliação progressiva da subnotificação e das dificuldades de mensuração dos acidentes via INSS, mesmo em termos de tendência e ordem de grandeza.

Diferentemente das análises que reduzem a importância da subnotificação como fator explicativo da queda dos registros de acidentes e assumem a hipótese de que os agravos apresentam efetiva tendência de queda no longo prazo no Brasil (ver: Wünsch Filho (1999)), penso que as circunstâncias e os dados acima apresentados, associados a outros indicadores constantes neste livro, colocam em dúvida a tendência de redução dos agravos que os números do INSS indicam para o conjunto da economia ao longo das décadas. No caso da subnotificação, a tendência, pelo contrário, parece ser o incremento de sua relevância para entender os dados do INSS.

De todo modo, o fato é que o chamado mundo do trabalho no Brasil é permeado por muitos acidentes, agravos e mortes. Vamos aqui apresentar alguns indicadores mais visíveis, que permitem reforçar a identificação do que chamamos de padrão de gestão do trabalho predominantemente predatório, envolvendo: 1) comparação da acidentalidade com outros países, 2) tipos de acidentes, características dos eventos e 3) comportamento empresarial frente aos limites existentes ou que são apresentados.

2.1- Mortes, mortalidade e dinâmica pró-cíclica

Como visto, são milhões os agravos que acometem trabalhadores todos os anos no Brasil, e apenas uma pequena parcela é captada pelo INSS. Contudo, para facilitar a comparação com dados oficiais de outros países, além de destrinchar as características dos infortúnios, nas próximas páginas serão utilizados, em regra, dados do órgão previdenciário como parâmetro para o cenário brasileiro.

Em números absolutos de mortes por acidentes de trabalho, segundo a PNUD (2015), em todo o mundo, o Brasil só fica atrás da China e dos Estados Unidos. Em termos proporcionais, o país também se destaca negativamente. Isso é indicado, por exemplo, na comparação da taxa de mortalidade (trabalhadores mortos em relação ao conjunto da população trabalhadora) do Brasil em relação a diversos países europeus em anos recentes.

Incidência de acidentes fatais em 2012 e taxa média entre 2009-2011

Posição do Estado entre os 29 participantes da UE	Taxa de mortalidade (por 100,000 trabalhadores)	
	2012	Média (2009-2011)
1. United Kingdom ²	0.58	0.67
2. Netherlands	0.72	0.76
3. Sweden	0.80	1.26
4. Germany	0.90	0.80
5. Estonia	1.02	2.43
6. Denmark	1.18	1.10
20. Austria	2.37	2.13
21. France	2.64	3.22
22. Slovenia	2.70	1.93
23. Portugal	2.71	2.90
24. Luxembourg	2.91	2.53
25. Romania	2.94	4.53
26. Bulgaria	3.06	2.26
27. Croatia	3.17	1.68
28. Lithuania	3.93	3.75
29. Latvia	4.70	3.52

Fonte: HSE 2015 (Eurostat)

Os dados completos incluem nações muito mais pobres do que a nossa, especialmente do leste do continente. Considerando os dois indicadores acima para os 29 Estados, em 56 dos 58 indicadores, a taxa de mortalidade, excluindo acidentes de trajeto, ficou abaixo de 4 por 100 mil. No Brasil, segundo os Anuários Estatísticos de Acidentes de Trabalho (AEAT), a taxa de mortalidade em 2011 foi de 7,43 e 6,6 em 2012. Mesmo considerando que cerca de 20% dos acidentes fatais são de trajeto (seguindo a proporção dos acidentes de trajeto no conjunto das CAT), as taxas brasileiras seriam superiores a 5 mortes por 100 mil trabalhadores, mais do que todas as registradas nesses 29 países europeus.

Comparando o Brasil a outros países com economias razoavelmente desenvolvidas, semelhantes ou superiores à nossa, registramos maior taxa de mortalidade (6,53 em 2013) do que a Argentina 4,74 (2014), o Chile 5,1 (2013), os Estados Unidos, 3,3 (2013), e só perdemos para o México 7,9 (2014), segundo dados da OIT¹⁰. Contudo, quando se comparam os conjuntos dos ocupados, o Brasil supera o México: 2,94 contra 2,66 (dados de 2013).

Mesmo quando se compara um mesmo setor, como fizemos com a construção civil entre Brasil e Reino Unido, a discrepância é grande. Em 2013, foram 7 mortes registradas por aqui para 1 no país europeu. Bastante ilustrativo, para corroborar esses dados agregados, é que, enquanto aqui morreram 11 trabalhadores nas obras das olimpíadas, entre janeiro de 2013 e março de 2016, nas obras das olimpíadas de Londres nenhum trabalhador faleceu.

Com base nos dados apresentados pelo PNUD (2015), o Brasil possui alta taxa de letalidade (proporção de acidentes fatais no total dos infortúnios). Enquanto aqui essa taxa tem sido cerca de 5 por mil acidentes (considerando as CAT emitidas), no Reino Unido é 1,85, na

¹⁰ Dados disponíveis em: [https://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statistical data/](https://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/)

Espanha 0,58, na Itália 1,54, na Argentina 1,27, no Chile 1,50, em Portugal 1,59, no México 2,42, na Alemanha 0,66, e nos Estados Unidos 3,68. Além da gravidade média dos acidentes, as diferenças nas taxas de letalidade indicam que os níveis de subnotificação no Brasil são provavelmente muito maiores do que em outros países.

Em suma, mesmo tendo em vista as limitações dos dados, e desconsiderando que as subnotificações mais acentuadas provavelmente atenuam o cenário de acidentalidade comparada em favor do Brasil, ainda assim o cenário por aqui parece pior.

Mas não apenas a quantidade e a incidência de acidentes destacam o Brasil e evidenciam o caráter predatório da gestão do trabalho. A dinâmica pró-cíclica dos acidentes, ou seja, seu crescimento concomitante à expansão da economia, corrobora a identificação do padrão de gestão. Ao invés do número de acidentes cair com a expansão da economia, o que seria plausível tendo em vista o incremento de tecnologia que tende a acompanhá-la, no Brasil os agravos tendem a se alastrar junto com a produção, crescendo em termos absolutos e mantendo ou mesmo elevando a incidência em relação à população ocupada.

A relação entre as flutuações cíclicas da economia e da incidência de acidentes de trabalho não é exclusividade brasileira (OIT, 2014), mas aqui também parece mais forte. No caso da construção civil, por exemplo, o crescimento do setor registrado no país nos últimos anos foi acompanhado da elevação de mortes registradas, que passaram de 284, em 2006, para mais de 450 vítimas nos últimos anos. Já no Reino Unido, no último período de expansão do emprego na construção, entre 2000 e 2008, enquanto a população ocupada passou de 1,9 para 2,6 milhões, o número de acidentes fatais caiu de 105 para 72 (FILGUEIRAS, 2015).

Outros autores já apontaram que a dinâmica da acidentalidade no Brasil é pró-cíclica, associando esse processo particularmente ao

trabalho industrial (por exemplo, Wünsch Filho (1999)). De fato, dados do INSS indicam que a incidência de acidentes registrados na indústria tende a ser muito maior do que nos serviços. Isso vale para incidência total de acidentes (todos os registros, incluindo NTEP), para acidentes típicos, para incapacidade permanente e para a mortalidade. Em 2013, das 10 classes do CNAE com maior a) incidência total de acidentes, b) incidência de acidentes típicos e c) taxa de mortalidade, apenas 1 era dos serviços (respectivamente, correios para as duas primeiras e transporte aéreo de cargas). No mesmo ano, a incidência total média de acidentes no país foi de 16,75 por mil trabalhadores e 10,09 acidentes típicos. Em setores como fabricação de caminhões, locomotivas, refrigerantes, equipamentos bélicos, máquinas e peças a incidência total era superior a 40 acidentes por mil trabalhadores (e 30 para acidentes típicos), enquanto call centers, restaurantes e hotéis tiveram incidência inferior a 10 acidentes no geral e igual ou menor do que 5 acidentes típicos. No comércio varejista, maior empregador do país (AEAT, 2013), a grande maioria das dezenas de Classes que compõem seu CNAE tinha incidência total menor do que 10 (nenhuma chegava a 20 apenas 3 passavam da média do país), e 5 para os típicos.

Ainda em 2013, a taxa média de mortalidade no Brasil era de 6,53 por 100 mil trabalhadores. Muito acima disso estavam a Indústria Extrativa, cuja a mortalidade foi 24,38 (e 4,84 trabalhadores permanentemente incapacitados para cada 10 mil), a Fabricação de Produtos Minerais Não Metálicos 17,51 (e 7,03 incapacitados permanentes), a Construção 13.54 (e 4.85) e a Metalurgia 10.88 (e 5.19), apenas para citar alguns exemplos de ramos que não integram os serviços. Enquanto isso, bem abaixo da média estavam as Comunicações 3.94 (e 1.69), as Atividades Financeiras 2.92 (e 2.30) e o setor de Alimentação 2.61 (e 1.91).

Quando a acidentalidade é analisada em alguns dos principais setores que cresceram nas últimas décadas e não integram os serviços, o caráter pró-cíclico dos agravos é evidente, tanto em termos absolutos, quanto em incidência. Nos frigoríficos (abate de suínos e aves), a

população ocupada aumentou 60,7%, entre 2002 e 2013, enquanto o número de acidentes com CAT cresceu 141%, passando de 3.332 para 8.063. Foram 51 incapacidades permanentes, em 2006, contra 187, em 2013. Na construção civil, entre 2006 e 2013, dobrou o número de trabalhadores permanentemente incapacitados; entre 2007 e 2012, o total de acidentes com CAT cresceu em ritmo pouco menor do que a ocupação: 59% a 75%. No setor sucroalcooleiro (usinas de açúcar) a intensidade foi ainda maior: 82,6% de incremento do emprego entre 2002 a 2009, enquanto os acidentes passaram de 5.438 para 17.220, ou 217% (nos últimos anos caíram junto com o setor). Nas empresas de extração de minério de ferro, entre 2002 e 2013, houve incremento de 225% no número de empregados e 273% nos acidentes comunicados (passando de 290 para 1.084). Essa dinâmica pró-cíclica é apurada mesmo com o processo de subnotificação que também atinge esses setores¹¹ (provavelmente crescente, mas inferior ao que acontece nos serviços), especialmente no que concerne às doenças ocupacionais.

A expansão da proporção de postos de trabalho no setor dos serviços¹² altera, efetivamente, o perfil da acidentalidade, o que, à primeira vista, diminuiria a dinâmica pró-cíclica, já que haveria menor incidência, incapacidade permanente e mortalidade nesse setor. Contudo, como eu apontei, a dinâmica da subnotificação e sua relação com a expansão dos serviços tendem a dificultar a apuração ainda mais do que nas demais atividades, radicalizando a subnotificação do

¹¹ Os acidentes computados sem CAT representam entre 10% e 27% do total de infortúnios registrados em 2013.

¹² Segundo a RAIS, Indústria da transformação respondia por 21,2% dos empregos no país, em 1994, contra 13,5% do comércio e reparação. Em 2014, a indústria da transformação representava 15,9%, contra 19,6% do comércio de reparação. Alojamento, alimentação, educação, aluguéis e serviços prestados às empresas, somados, eram 12% do total dos empregos formais, em 1994, pulando para 20,5% em 2004. Todas as atividades fora dos serviços, somadas, caíram de 32%, em 1994, para 25%, em 2014.

adoecimento laboral¹³. Por exemplo, vale indicar o contraste entre construção, frigoríficos e usinas, em relação ao setor de call center. O teleatendimento é atividade pródiga em adoecimentos, e nos últimos anos permaneceu elevado o descumprimento das normas de saúde ocupacional pelas empresas (ver o capítulo de Odete Reis neste livro); todavia, o número de doenças registradas pelos empregadores caiu de 581, em 2006, para 141, em 2014, a despeito da elevação de 137,5% do número de empregados no setor, no mesmo período. A incidência total de acidentes no setor, incluindo as informações do NTEP, caiu de 16,9, em 2007, para 8,79, em 2013, processo que Filgueiras e Dutra (2014) identificaram como inviabilização estratégica do adoecimento. Penso que a expansão dos serviços altera os tipos de agravos que ocorrem, com maior incidência de doenças e menor de acidentes típicos, e afeta a dinâmica da ocultação do adoecimento. Mas é bastante questionável a redução da incidência do total de agravos laborais no Brasil¹⁴.

Grande número de acidentes e de óbitos, altas taxas de mortalidade, natureza fortemente pró-cíclica, são algumas evidências do tipo de gestão do trabalho a elas associado, aqui designado como predominantemente predatório.

¹³ Nas primeiras décadas dos anos 2000, segundo dados da AEPS, o setor de serviços possuía maior proporção de doenças ocupacionais do que a indústria, no total dos acidentes comunicados em cada setor. Nos últimos anos o peso das doenças comunicadas na indústria ultrapassa o peso nos serviços. Contudo, nos serviços, as doenças não comunicadas, mas registradas via NTEP, em comparação ao total de acidentes, constituem proporção superior ao verificado na indústria; e a quantidade de registros de acidentes via NTEP em relação ao número de doenças comunicadas nos serviços também é maior do que na indústria. Ou seja, os dados, conjugados, sugerem fortemente uma maior subnotificação de agravos nos serviços (detalhes no capítulo 2).

¹⁴ Uma boa estimativa do viés engendrado pelos serviços na mensuração do adoecimento laboral no Brasil, vale comparar a participação dos serviços no total de auxílios doença previdenciários (deste, cerca de 90% são classificados como não ocupacionais), com sua participação nas atividades com maior comunicação de doenças ocupacionais via CAT. Segundo Boletim da Previdência, entre 2009 e 2013, das 10 classes do CNAE com maior número de benefícios em geral, 8 eram dos serviços (como comércio, restaurantes e transportes). Enquanto isso, segundo o AEPS, das 10 Classes do CNAE com maior incidência de doenças ocupacionais comunicadas em 2013, apenas 2 fazem parte dos serviços (bancos múltiplos e correios).

2.2. Velhos agravos, novos sofrimentos e sínteses predatórias

Quando se tem em vista as características dos agravos que ocorrem no Brasil, os indicadores mais gerais anteriormente apresentados não surpreendem. Condições acidentogênicas acentuadas estão alastradas pelo mercado de trabalho, sem discriminar, em geral, setores ou portes de empresas, sejam mais ou menos dinâmicos e poderosos. Os infortúnios corriqueiramente estão relacionados a riscos arcaicos, a novos fatores de morbidade, ou à combinação de antigos e novos fatores de adoecimento, reconhecidos pela literatura técnica e sistematicamente de fácil identificação e prevenção.

Velhas condições de morbidade se mantêm ou pioram. Por exemplo, na construção civil, setor com maior número de óbitos anualmente, a grande maioria das mortes ocorre por conta de queda de altura, projeção de materiais e soterramentos, situações geradoras fartamente conhecidas e cuja prevenção é plenamente factível (FILGUEIRAS, 2015).

Espalhadas por praticamente todos os setores, máquinas continuam sendo um dos grandes agentes de morbidade no mundo do trabalho no Brasil. Grande parte delas permanece notoriamente obsoleta, como já era 2001, conforme apontou Mendes (2001). Segundo as CAT emitidas entre 2011 e 2013, elas estiveram envolvidas em 221.843 infortúnios, cerca de 17% do total de acidentes registrados. Nesses números estão incluídas cerca de 41.993 fraturas, ou 270 casos por semana. Foram 13.724 amputações, ou 12 por dia, e 601 óbitos, o que representa um óbito a cada dia e meio de trabalho (BRASIL, 2015).

Materiais extremamente prejudiciais à saúde permanecem sendo empregados em larga escala no país. Por exemplo, enquanto muitos países baniram a utilização de amianto, o Brasil é um dos cinco maiores produtores desse material, sendo todas as suas espécies carcinogênicas, “possuindo o mesotelioma uma relação inequívoca com a exposição ao amianto” (INCA, 2012). Já com relação à sílica, outro agente carcinogênico, o Inca apresenta estimativas de que 3,1 milhões de trabalhadores formais

são expostos a essa substância, ou 5,2% dos ocupados no ano de 2007. A despeito da extrema subnotificação, o câncer relacionado ao trabalho afeta provavelmente milhares de trabalhadores brasileiros todos os anos. Há estimativas de que apenas o câncer do pulmão decorrente do trabalho atingiu, aproximadamente, 1.780 pessoas no Brasil em 2010. Segundo o Inca:

Pode-se inferir a existência de um verdadeiro silêncio epidemiológico (Corrêa, 2008) para a situação dos cenários de exposição a agentes cancerígenos nos centros de trabalho do Brasil, cujo manuseio de substâncias tóxicas em inúmeras situações beira as condições europeias do século XVIII, a falta de informação é sistemática e as medidas de prevenção em saúde e segurança no trabalho ainda não consideram a existência desse risco (INCA, 2012).

Poderiam ser citadas diversas outras situações anacrônicas, do ponto de vista técnico, que permanecem adoecendo e matando trabalhadores, como o uso crescente e a forma de utilização dos agrotóxicos, que têm o Brasil como o maior consumidor mundial desde 2008 e mataram, entre 2000 e 2009, 679 trabalhadores rurais, considerando apenas agravos apurados pelo SUS (SANTANA, et al. 2013).

Concomitantemente, nas últimas décadas, novas práticas de gestão e formas de uso de tecnologias passaram a contribuir para a ocorrência de novos agravos ou potencializar os já existentes. A explosão da LER/DORT em vários setores foi um dos casos mais significativos, associada à intensidade e pressão no trabalho que se generalizaram sobre tarefas repetitivas.

Outro tipo de agravo que parece ter se expandido, muitas vezes associada à LER/DORT, foi o adoecimento psíquico. Contrariando a retórica empresarial sobre práticas sustentáveis e responsabilidade social, as últimas décadas se mostraram pródigas em formas de pressão,

intensificação, cobrança e assédio moral organizado¹⁵. Nesse contexto, o registro do estresse relacionado ao trabalho cresceu substancialmente. Em 2003, reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação foram registradas por 1.799 CAT (0,45% do total de acidentes), saltando, em 2013, para 8.989 casos (5.939 com CAT), ou 1,25% do total. Ou seja, o estresse tem sido crescentemente notificado (apesar de também omitido) como agravo ocupacional pelas próprias empresas. Outra forma de adoecimento psíquico, a depressão, também parece ter crescido nas últimas décadas e consta nos registros do INSS, mas permanece quase completamente negada pelas empresas. Em 2006, foram emitidas 389 CAT por episódios depressivos. Em 2013, o INSS apurou 3.876 agravos pelo mesmo CID, mas apenas 15,1% (585) com CAT. Situação semelhante ocorreu com transtorno depressivo recorrente, que passou de 291 casos (73 com CAT, ou 25,1% dos agravos), em 2007, para 1.138 (133, ou 11,7% com CAT) em 2013.

Os métodos de remuneração variável são fatores essenciais da intensificação do trabalho, impelindo trabalhadores a transgredirem seus limites físicos (relação reconhecida até pelo Estado (ver BRASIL, 2002)), e contribuindo diretamente para a proliferação de diversos tipos de agravos (ver, por exemplo, Alves (2006), Reis (2017)).

Outra prática de gestão que se disseminou, e contribui substancialmente para o adoecimento, é a terceirização, estratégia de contratação diretamente associada à elevação dos agravos ocupacionais, mesmo entre trabalhadores que exercem as mesmas funções (DRUCK, FILGUEIRAS, 2014; FILGUEIRAS, 2015B; FILGUEIRAS, DUTRA, 2014B).

A síntese entre velhas e novas formas de exposição de trabalhadores a fatores de morbidade é recorrente em vários setores. Nos call centers, a terceirização, o assédio moral e a remuneração variável são combinados com controle do trabalho típico do taylorismo mais duro,

¹⁵ Apurado pela literatura e pelo Estado. Ver, entre muitos: Reis (2017), Dutra (2014), Aguiar (2015).

engendrando uma legião de adoecidos¹⁶. Nos frigoríficos, o incremento da intensidade do trabalho e a aplicação de metas draconianas se associam a máquinas desprotegidas, vazamentos de amônia e outras condições acidentogênicas que ajudam a explicar a triplicação do número de trabalhadores permanentemente incapacitados entre 2006 e 2013.

O setor sucroalcooleiro também ilustra bem as características do adoecimento laboral e do padrão de gestão do trabalho no Brasil. A produtividade média do trabalho, baseado no corte manual, dobrou de 6 toneladas de cana por dia, na década de 1980, para 12, no final da década de 1990 (ALVES, 2006). Esse incremento exponencial da produtividade foi acompanhado por dezenas de mortes por excesso de trabalho na primeira década de 2000 (ALVES, 2006) e a vida útil dos cortadores de cana se tornou menor que a dos escravos do século XIX (SILVA, 2008). Nos últimos anos, ocorreu forte substituição do corte manual pelo mecanizado, entretanto, ao contrário do que poderia se esperar, esse avanço tecnológico não eliminou o problema das mortes e do adoecimento: em 2013, o número de mortos na produção para as usinas¹⁷ foi o maior desde 2008, e a incapacidade permanente foi multiplicada por mais de 3 vezes, passando de 69, em 2006, para 243. Em São Paulo, onde a colheita é mais mecanizada, os óbitos nas usinas passaram de 15, em 2006, para 31, em 2013 (mesmo somando ao decadente CNAE cultivo de cana, as mortes passam de 32 para 38). A mecanização não mudou o essencial: a forma de organização do trabalho, com pagamento por produção (além de terceirização frequentemente e excesso de jornada), e isso ajuda a explicar porque os trabalhadores continuam adoecendo, só que agora operando as máquinas.

¹⁶ Os call-centers são um dos ícones do adoecimento laboral nas últimas décadas, sendo fartamente estudados. Dentre muitos, ver: Antunes e Braga (2010), Filgueiras e Dutra (2014A, 2014B, 2016), Reis (2017).

¹⁷ O CNAE fabricação de açúcar tem absorvido, nos últimos anos, a maior parte dos ocupados no setor sucroalcooleiro.

Dinâmica semelhante é vista em outros setores, como a construção, na qual o avanço da tecnologia comumente incrementa riscos de acidentes. Segundo Fonseca (2007, p. 130):

A introdução de novas tecnologias no setor da construção civil tem contribuído para o dismantelamento dos saberes da profissão, a busca pela racionalização do trabalho age em sentido contrário e rompe com uma cultura profissional, o que leva também ao descalçamento dos saberes de prudência que permitem o domínio das situações de risco.

Acontece que, como o tipo e a forma de adoção das tecnologias são subordinados ao arbítrio empresarial, tende a ocorrer um recrudescimento do estranhamento dos trabalhadores em relação à atividade que realizam, já que o processo de trabalho se impõe sobre eles, que perdem mais o controle a cada vez que uma nova tecnologia é empregada, tornando-se ainda mais subsumidos e expostos a riscos à sua integridade física. Não bastasse, enquanto as novas tecnologias que objetivam aumentar a produtividade comumente elevam ou criam novos riscos de acidentes (pela forma como são empregadas), as novas tecnologias que objetivam reduzir os riscos normalmente são refutadas, continuando a expor os trabalhadores a riscos prévios. A adoção de tecnologia pelas empresas é seletiva, e tende a não incluir aquelas que versam sobre segurança do trabalho. Ao reverso, as iniciativas predominantes são de resistência à incorporação de tecnologias mais seguras (FILGUEIRAS; SCIENZA, 2015).

Franco antecipava essa síntese de velhas e novas condições de morbidade e formas de adoecimento, em 1991, tendo como objeto o polo petroquímico baiano:

Curiosamente, este complexo produtivo tem consolidado um quadro de saúde do trabalhador abrangendo desde os problemas clássicos da industrialização de dois séculos atrás (surdez, lesões por esforços físicos excessivos), problemas do final do século XIX ao XX

(o benzenismo, hoje superado em diversos países centrais), até os problemas emergentes (sofrimento psíquico ligado ao medo e à tensão dos processos produtivos com alta periculosidade, exposição a novas substâncias químicas, etc.) (1991, p. 35).

Os casos estudados por Franco também são exemplos de como o padrão de gestão predominantemente predatório parece não discriminar porte de empresas. Os recentes indicadores do caráter pró-cíclico da acidentalidade, que apontamos no item 2.1, tratam justamente de setores da economia dominados por grandes firmas. Os dados do INSS sobre acidentalidade no país vão além, apontando maior prevalência de auxílio-doença acidentário nas maiores empresas¹⁸. Em que pese a necessidade de relativização, pois é verossímil que as maiores firmas tendam a registrar mais os agravos, os dados do INSS ajudam a pôr terra nos argumentos do senso comum de que porte financeiro, capacidade técnica, conhecimento, etc., seriam fatores essenciais para explicar o adoecimento laboral no Brasil. A vigência indiscriminada do padrão de gestão predatório é coerente com nossos achados, como a grande frequência e incidência de ilegalidades em todo tipo de empresa (FILGUEIRAS, 2012).

Essa acidentalidade que congrega velho e novo, pequenos e grandes, avançado e arcaico, mas sistematicamente se associa a reconhecidos e previsíveis fatores de adoecimento, se torna ainda mais reveladora pelo fato de que há normatização para evitar esses agravos, como veremos à frente. Esse amálgama está relacionado e evidencia que há, no Brasil, comportamento empresarial predominante que busca extrair o máximo de energia física e mental dos trabalhadores sem respeitar qualquer limite que seja considerado entrave ao processo

¹⁸ A conclusão do órgão é que: “A percepção de que grandes empregadores estão associados a prevalências de concessão relativamente maiores, significa que, ao contrário do que se imaginaria, empresas de grande porte e, por conseguinte, de significativo poder econômico, não têm demonstrado maior preocupação com o controle das condições de saúde e segurança de seus empregados” (BRASIL, 2014, p.14).

de acumulação, engendrando consequências deletérias para a saúde e segurança do trabalho, não raro colaborando para sua dilapidação ou mesmo eliminação física. Esse padrão de gestão inclui práticas essenciais e que garantem sua reprodução, a ocultação, a individualização e a confrontação direta aos limites que se apresentam.

Ocultação, individualização e confrontação direta são aspectos do padrão de gestão fartamente estudados pela literatura, apesar de os textos não utilizarem normalmente essas denominações. Nosso objetivo neste livro é sistematizar, relacionar e demonstrar como eles compõem e são fundamentais ao padrão de gestão predatório no Brasil.

Ocultação é o comportamento empresarial que nega o cenário de morbidez laboral, seja não reconhecendo os riscos ocupacionais, seja omitindo ou negando os infortúnios vinculados ao trabalho. A ocultação tem sido muito pesquisada no Brasil, e é especificamente abordada no próximo capítulo deste livro, com base na hipótese de que ela pode estar se radicalizando nos últimos anos. Ao ocultar os riscos e o adoecimento, as empresas se beneficiam diretamente com menores pagamentos de direitos trabalhistas e encargos, evitam a estabilidade acidentária dos trabalhadores obtendo maior flexibilidade na dispensa, dificultam a produção de provas para as ações individuais e coletivas, entre outros. Ela é uma defesa indireta, mas essencial, da manutenção do padrão de gestão predatório. Afinal, se não há riscos, nem adoecimento, não há razão para que as empresas mudem suas práticas.

Individualização é a abordagem da saúde e segurança do trabalho com foco no trabalhador, abstraindo ou relegando o ambiente de trabalho. Ao individualizar, as empresas se beneficiam diretamente por não arcar com os custos com medidas eliminação de riscos, proteção coletivas e despesas com as repercussões dos infortúnios. Mais importante, contudo, é que a individualização defende a manutenção do padrão de gestão do trabalho, pois, se os agravos ocorrem por culpa do trabalhador, não há razão para o empregador mudar suas práticas.

Ela é também uma defesa indireta do padrão porque não demanda explicitamente manter a forma de gestão do trabalho no Brasil, e é tão bem-sucedida que conseguiu se tornar senso comum na sociedade, como veremos no capítulo 3 deste livro.

Apesar de a ocultação e a individualização serem instrumentos de defesa do padrão de gestão predatório, elas buscam esconder ou desviar a atenção como forma de protegê-lo, não fazendo uma defesa declarada da forma como se gere o trabalho. Já a **Confrontação direta** é o embate aberto contra interferência exógena que pretenda proteger a integridade física dos trabalhadores limitando o uso da força de trabalho pelas empresas, particularmente via normas de saúde e segurança emanadas do Estado. É um enfrentamento direto e, do ponto de vista lógico, a última trincheira de defesa do padrão de gestão predatório, quando esconder os agravos ou culpar os trabalhadores não é possível ou suficiente.

A confrontação direta empreendida pelas empresas contra regulações que limitam seu arbítrio pode ser dividida em dois momentos: na elaboração das normas e na sua efetivação. Em cada um desses momentos a confrontação ocorre de diversos modos, seja evitando, dificultando, inviabilizando a formatação ou evolução da regulamentação, lutando para que haja retrocesso nas normas em vigor; seja descumprindo as normas, tentando deslegitimá-las, tirando na prática sua efetividade, atacando instituições e agentes de regulação, etc.

A síntese das características do capitalismo em geral, radicalizadas na atual conjuntura e pelas particularidades brasileiras, engendra a receita para a busca incessante da supressão de quaisquer limites que pretendam restringir o processo de exploração do trabalho, entre eles, as normas de proteção ao trabalho.

Essas normas prescritas pela Estado e direcionadas às empresas são relações sociais que prescrevem comportamentos gerais e específicos, constituindo base de luta pela preservação da vida de quem trabalha. Por óbvio, elas não esgotam o problema da saúde e segurança do trabalho, mas são relações fundamentais, parâmetros de práticas e instrumentos de disputa que podem ser mais ou menos coerentes, mais ou menos atualizadas, acompanhar, restringir e combater impactos deletários à saúde no processo de trabalho. Todos os agentes (instituições de regulação, sindicatos, etc.) que podem limitar a depredação do trabalho têm nas normas um ponto de suporte, e as empresas uma referência para avaliar suas práticas de gestão.

Não por acaso, a confrontação direta do empresariado no Brasil contra as normas que regulam a saúde e segurança do trabalho tem papel central no e para o padrão de gestão predatório. É sobre a confrontação direta que o capítulo passa a se debruçar.

2.3- Normas e características dos agravos

No Brasil, há diversos diplomas jurídicos com determinações a serem seguidas pelos empregadores para evitar acidentes e doenças ocupacionais. Essas regras constam, em especial, nas Normas Regulamentadoras (NR) de Saúde e Segurança do Trabalho. Em que pesem seus limites, as NR são instrumentos muito importantes na busca pela preservação da integridade física de quem trabalha. Se essas regras fossem comumente seguidas pelas empresas, certamente teríamos um quadro bem menos severo de adoecimento laboral no país.

Em 2013, do total das mortes no trabalho registradas pelo INSS, 80% foram decorrentes de: a) impactos de objeto; b) quedas; c) exposição a energia elétrica; d) aprisionamentos (MTPS, 2015). Abarcando diferentes setores, há itens de normas específicos para evitar a ocorrência desses infortúnios, como nas NR 10 (instalações elétricas), NR 12 (máquinas e equipamentos), NR 18 (construção civil), NR 31 (trabalho rural) e NR 35 (trabalho em altura).

Na construção de edifícios, também em 2013, mais de 40% das mortes foram consequência de quedas de edificações e equipamentos como andaimes e escadas, que têm proteções explicitamente previstas na NR 18 (FILGUEIRAS, 2015).

No mesmo ano, 24,8% de todas as CAT emitidas (29,3% dos acidentes típicos) foram ferimentos, fraturas e traumatismo do punho e da mão, muitas delas relacionadas a máquinas e equipamentos. As 11 espécies que mais provocaram acidentes (serra, prensa, torno/frezadora, laminadora/calandra, máquina de embalar, máquina têxtil e outras não especificadas) totalizaram 55118, o que representa mais de 10% do total de acidentes típicos comunicados. Não por coincidência, é uma lista muito semelhante às máquinas que causavam mais acidentes em 2001 – segundo Mendes (2001), máquinas inseguras e obsoletas. Em 2013, mais de uma década depois, grande parte dos acidentes com máquinas analisados pela Fiscalização foi relacionada a uma ou mais das condições a seguir: sistema/dispositivo de proteção ausente ou inútil, falha na detecção de risco, modo operatório inadequado, a sistema/máquina mal concebido (todos itens previstos na NR 12) (FILGUEIRAS, 2014).

São muitas as pesquisas que apontam a relação entre acidentes e descumprimento de normas no Brasil. Cite-se investigação efetuada por Almeida, Igutti e Villela (2004, p.576), na qual mais de metade dos casos, grande parte gerados por quedas, choques e máquinas, eram “acidentes com relativa facilidade para identificação de suas causas, por meio de inspeções simples, em situações onde é flagrante e visível o desrespeito às regras mínimas de segurança”. A Superintendência Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul organizou uma publicação sobre as causas de 35 acidentes fatais naquele estado, concluindo que:

Os riscos que produziram os acidentes, e as medidas de prevenção e segurança que deveriam ter sido tomadas, já são há longo tempo reconhecidas pela literatura técnica e pelas NRs. (...) De forma geral,

todos esses acidentes representam o tratamento precário que ainda é dado à segurança e saúde no trabalho (SRTE RS, 2008, P.52).

Em pesquisa que realizei abrangendo 82 acidentes ocorridos entre 2007 e 2010, em mais de 95% dos casos houve descumprimento de um ou mais itens das normas de proteção ao trabalho diretamente relacionados aos infortúnios (FILGUEIRAS, 2011).

Portanto, parece bastante plausível afirmar que o Brasil se enquadra num cenário de incidência elevada de acidentes, conforme delineado pelo MTE (2010, p.1), no qual “o desrespeito à legislação é flagrante e as ações de prevenção são óbvias”.

As NR possuem algumas lacunas e anacronismos em seus textos e, de fato, não esgotam a miríade de riscos que podem ser gestados no processo de trabalho. Entretanto, não existe dicotomia ou dilema entre normas (seus limites) e organização do trabalho, que, por definição, é afetada pelo cumprimento da norma (mudam procedimentos, etc.), mesmo que nem sempre de modo suficiente. Ademais, as normas têm buscado cada vez mais abarcar a organização do trabalho para que esta seja saudável¹⁹. Para ilustrar, no caso do teleatendimento, Reis (2017) apresenta fartas evidências da relação entre descumprimento das normas, particularmente concernentes à organização do trabalho, e o adoecimento maciço de trabalhadores.

Mesmo havendo regulamentação expressa sobre organização do trabalho, a norma pode não contemplar todas as nuances do processo de trabalho, o que pode ser saneado com exigências de fazer ou não fazer mais conceituais em alguns casos, não prescrevendo uma ação específica, mas um comando para atingir determinado resultado.

¹⁹ O item “organização do trabalho” consta na redação da NR 17 desde 1990, como uma das condições de trabalho que devem ser adaptadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores.

A questão fundamental é ter em mente o peso que as normas que versam sobre saúde e segurança têm como instrumento de proteção ao trabalho, ainda mais em um cenário como o brasileiro, e que seu cumprimento seria um passo fundamental para reduzir a acidentalidade vigente, sem excluir a necessidade de incrementá-las e atualizá-las sistematicamente.

3. Confrontação direta às normas de saúde e segurança do trabalho

A relação existente no Brasil entre normas e acidentes é presumível e compreensível quando se tem em conta a relação entre empregadores e essas normas. Eles tradicionalmente resistem tanto na elaboração, quanto na efetivação das regras, e essa tendência de confronto contra limites ao seu arbítrio na gestão do trabalho parece incremental. Nos últimos anos, qualquer limitação parece excessiva, sendo razão para reação sistemática, inclusive violenta.

3.1- Elaboração das normas

Em regra, as empresas no Brasil resistem à elaboração das normas de saúde e segurança, e todo avanço, quando ocorre, enfrenta grandes dificuldades antes de se consumir. Palco privilegiado desse processo é a redação das NRs, redigidas e aprovadas com participação direta dos empresários em sistema tripartite organizado pelo Ministério do Trabalho (MT).

Comumente, restrições para materiais, equipamentos e métodos inseguros não são normatizadas. Isso vale tanto para as normas de proteção em geral, quanto para os casos que envolvem evolução da tecnologia relacionada à saúde e segurança do trabalho. O estado da arte do conhecimento técnico-científico aporta novos e mais eficazes tecnologias de controle dos riscos. Ou novos materiais para uma mesma finalidade. No entanto, empresas e seus representantes tendem a buscar

manipular o processo normativo no MT e traçam estratégias para evitar, ao máximo, que o marco regulatório legal expresse este avanço.

A atuação das entidades patronais no caso dos elevadores tracionados a cabo é exemplar. Por ter custo inferior aos demais elevadores, há atávica demanda empresarial pelo modelo. Mesmo com todos os acidentes, recomendações e avisos expressos do perigo inerente ao uso desse anacrônico equipamento para a vida dos trabalhadores, há anos as principais representações patronais, incluindo a CNI, têm envidado todos os esforços para perpetuar seu uso, ainda hoje não extirpado da NR 18 (FILGUEIRAS; SCIENZA, 2015)

Também por resistência empresarial, a prensa de “engate de chaveta”, insegura por concepção, já que, dentre outros riscos inerentes, não pode ter seu ciclo de operação interrompido, até hoje não foi expressamente eliminada da NR 12, apesar de ser considerada obsoleta há décadas (ver, por exemplo, MENDES, 2001).

Entre as substâncias carcinogênicas, o reconhecimento da sua natureza contaminante já implica grande luta empresarial, como no caso do benzeno. Em 1994, a exposição de trabalhadores à substância chegou a ser proibida, mas as empresas conseguiram contornar a medida, mesmo que se reconheça que nenhum nível de exposição é seguro, e até hoje emperram avanços na normatização do tema (YASUDA). O amianto, agente reconhecidamente carcinogênico em todas as suas formas, e proibido em mais de 55 países (BRASIL, 2015B), não apenas continua permitido no Brasil, como as entidades patronais buscam ampliar seu uso, como prova a portaria 1.287 (2015) do MTE.

Inúmeros outros exemplos das dificuldades ou mesmo inviabilização da regulamentação de normas poderiam ser citados, todavia, tradicionalmente, mais do que resistente à prescrição, o empresariado no Brasil é refratário ao cumprimento das normas, uma vez positivadas. Por conta das pressões sociais e do progresso técnico,

é politicamente mais difícil para os empregadores simplesmente não aceitarem a prescrição de normas de saúde e segurança. Muitas matérias, mesmo que obstruídas por anos, em algum momento, são consentidas no processo tripartite. Assim, a confrontação direta é muitas vezes perpetuada ou radicalizada no descumprimento pandêmico das normas vigentes.

Mas vale ressaltar que, como veremos no último item desta seção, a atual escalada da ofensiva patronal, concomitante à mudança parcial da postura da Fiscalização, tem implicado o recrudescimento dos esforços empresariais para retroceder em NRs já consolidadas e avançar propostas que enfraquecem ou inutilizam, na prática, os instrumentos de regulação e, conseqüentemente, as normas, como a instituição do negociado sobre o legislado, a generalização da dupla visita, a inviabilização dos embargos e interdições, etc.

3.2- Cumprimento das normas

Desde Filgueiras (2012), temos tentando trabalhar com diferentes indicadores para estimar o nível de obediência dos empregadores às normas de saúde e segurança do trabalho no Brasil. O SFIT, a despeito das nuances e limitações²⁰, é a base de informações com maior quantidade de dados em relação às empresas em atividade no país. Todos os anos, centenas de milhares de infrações às normas são apuradas pela Inspeção do Trabalho. Apesar de as fiscalizações serem normalmente muito superficiais (VASCONCELOS (2014)²¹, desde o início da contabilização, em 1996, todos os anos (exceto 1999) são detectadas mais de três infrações por empresa auditada. Esse indicador é agravado porque os itens irregulares flagrados são normalmente os mais elementares das normas (FILGUEIRAS, 2012, 2014, 2015). Por exemplo, os 10 primeiros itens mais autuados concentraram 78% das multas em 2008 (num total

²⁰ Ver FILGUEIRAS, 2012, 2015.

²¹ Em 2012, do total de ações com algum item de saúde e segurança do trabalho verificado, em 31,78% dos casos foi auditado apenas um item, em 45,39% das ações, 1 ou 2 itens. Em mais de 80% menos de 10 itens

de 140 itens autuados). Em 2009, segundo Moreira Santos (2011), 50% das autuações se referiram a apenas 3,9% do total de itens autuados. Esse quadro é corroborado quando são analisadas as irregularidades por setores específicos (como máquinas, construção civil, call centers), portes de empresas, regiões do Brasil, seja em estudos de caso ou dados agregados do SFIT (FILGUEIRAS, 2012, 2014, 2015, FILGUEIRAS E DUTRA, 2014). Mesmo com um padrão panorâmico de atuação, a Fiscalização apura muitas irregularidades cometidas pelas empresas. Há fortes indícios, portanto, de que o alto nível de inobservância de itens básicos das normas de saúde e segurança é a regra em nosso mercado de trabalho.

Mesmo a CNA (Confederação Nacional da Agricultura) corrobora o cenário que estou apresentando. Pesquisa da instituição em 1.020 fazendas aponta que nem 1% cumpre as leis trabalhistas no campo, desrespeitando normas como “trabalhadores sem carteira assinada, alojamentos inadequados e empregados que costumam almoçar no campo, e não em refeitórios apropriados” (BERGAMO, 2010).

Dentre os infundáveis exemplos que ilustram a realidade da pandemia de desobediência às normas de saúde e segurança, vale citar trecho de Relatório de Fiscalização em frigorífico gaúcho, muito semelhante a diversos casos de outros setores detalhados em Filgueiras (2012):

De 1979 a dezembro de 2009 (...) há pelo menos 69 (sessenta e nove) registros de inspeções do trabalho nesta unidade da empresa. Evidências de reiterado desrespeito da unidade às normas regulamentadoras, retratadas em minúcia no histórico de ações fiscais realizadas, em especial às normas 17 (ergonomia), 07 (programa de controle médico), 09 (programa de prevenção de riscos) e 12 (máquinas e equipamentos), desde o ano de 1979, e, sobretudo, a realizada no âmbito da empresa (descrita em seus pormenores no presente relatório) revelam de forma inequívoca o conhecimento da empresa em relação aos riscos

ocupacionais e o desrespeito às normas gerais de saúde e segurança, sendo passível de saneamento e intervenção à época das notificações realizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, podendo ser evitável e minimizável a ocorrência de acidentes e seus efeitos deletérios sobre a saúde dos trabalhadores, conforme será demonstrado. A relação causal entre os afastamentos ocupacionais, temporários e permanentes para o trabalho, e a organização produtiva da unidade, será definitivamente demonstrada pelo presente relatório, considerando os inúmeros elementos convergentes de convicção. (SRTE RS, 2010)

Vale ressaltar que, nos últimos anos (2015 e 2014), a situação não parece ter evoluído no setor, e centenas de frigoríficos foram interditados pela Fiscalização no país, inclusive da empresa objeto do relatório supracitado, elaborado em 2010.

Já no setor de call center, Reis (2017) faz esclarecedor apanhado das Fiscalizações da NR 17 e comportamento de algumas das maiores empresas do ramo até o ano de 2015:

Apesar da detalhada abordagem feita pela norma, as análises das fiscalizações do MTE que foram objeto desse artigo demonstraram que as empresas não procederam a alterações na sua forma de organizar o trabalho e que descumprem reiteradamente a legislação no tocante a este item. Além das questões sutis causadoras de assédio moral que demandam uma verificação mais detalhada e minuciosa, mesmo aquelas mais óbvias, inclusive citadas como exemplo na norma, como, estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho e exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores, são repetidamente descumpridas.

Essa intensa reincidência do descumprimento das normas de saúde e segurança foi também apurada, em outros setores, por Filgueiras (2012), Souza (2014) e Filgueiras e Lima Junior (2015). Ela aparece também em uma amostra de acidentes coletada por Filgueiras (2011), três quartos

dos quais estavam diretamente vinculados a inobservância de itens das normas sobre os quais as empresas já haviam sido notificadas e ou autuadas pela Fiscalização.

Outros exemplos recentes da pandemia de desrespeito às normas relacionadas à saúde e segurança estão no setor de transporte de passageiros. Fiscalizações em Pernambuco, Bahia, Minas e Rio de Janeiro flagraram um quadro terrível de irregularidades, especialmente das normas relativas ao descanso dos trabalhadores. Em Recife, por exemplo, em inspeção nas maiores empresas do setor da região metropolitana (empregavam cerca de 18.000 pessoas, mais de 87% do total do setor), constatou-se que, entre 2010 e 2014, em 11,45 milhões de jornadas de trabalho foram cometidas 12,19 milhões de infrações. O intervalo intrajornada inferior a uma hora foi infringido em 6,9 milhões de jornadas. No Rio de Janeiro, em Fiscalização que atingiu 30 das 42 empresas de ônibus da capital entre setembro de 2015 a abril de 2016, foi constatado que 100% das empresas não respeitavam as jornadas de trabalho; nenhuma delas fornecia água potável para hidratação de motoristas, despachantes ou fiscais, ou banheiro químico para as necessidades fisiológicas; mais de metade infringia as NR 9, 13 17, e 83,3% descumpria itens da NR 12²².

Em suma, a pandemia de desobediência às normas parece persistir no país e possui papel central na confrontação direta contra os limites impostos à exploração do trabalho. Essa propensão às práticas ilícitas, dificultada pela recente mudança relativa na postura das instituições, em especial da Inspeção do Trabalho, tem resultado numa ampla fúria patronal (FILGUEIRAS, 2014). Empresários e seus representantes têm mirado, em ataque progressivo, todos os aspectos da regulação protetiva do trabalho, inclusive de sua saúde e segurança.

²² <http://m.agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-05/fiscais-lavram-900-multas-em-empresas-de-onibus-do-rio>

3.3- Qualquer limite é excessivo

Nos últimos anos, empregadores e seus representantes estão em ofensiva crescente, em todos os âmbitos, contra normas que afetam a saúde e segurança do trabalho: A- Eles têm recrudescido suas demandas em temas que já defendiam, como a liberalização da terceirização; B- Buscam eliminar normas que pré-existentis ou que evoluíram nos últimos anos; C- Tentam inviabilizar as formas de regulação que restringem sua capacidade de descumprir a legislação; D- Têm crescido ameaças e ataques a agentes públicos para suprimir práticas que obrigam empregadores a seguir as normas de proteção ao trabalho.

Vários documentos das principais entidades empresariais crescentemente repercutem uma pauta mais ampla e enfática contra a regulação de proteção ao trabalho, como nas demandas ao presidencialíveis da CNI (Confederação Nacional da Indústria) e da CNA (Confederação Nacional da Agricultura). A CNI dedicou quatro cadernos das suas propostas exclusivamente para a área trabalhista, com algumas dezenas de demandas: “O mundo do trabalho evoluiu, mas as leis trabalhistas brasileiras continuam antigas” (CNI, 2014A, p. 61), “uma legislação trabalhista desconectada com o mundo moderno, com excesso de burocracia e insegurança jurídica, é um ônus para as empresas e trabalhadores” (CNI, 2014A, p. 16). Na mesma linha, a CNA dedica várias páginas do seu documento único para o tema:

São muitos os problemas decorrentes da legislação trabalhista no setor rural. Os custos finais de mão de obra, com todos os seus encargos financeiros, acrescidos das exigências do ministério do trabalho e emprego (MTE), superam significativamente a produtividade do trabalho. Os efeitos sobre a população de trabalhadores são severos. Leis e regulamentos, cujo objetivo seria o de proteger os trabalhadores, acabam por penalizá-los (2014A, p.43).

Cientes do fato de que o direito do trabalho é historicamente valorizado pela população trabalhadora no Brasil (CARDOSO, 2010),

empregadores buscam nesses pressupostos de anacronismo, custos, burocracia e sua suposta relação com o nível de emprego, legitimar os ataques às normas trabalhistas e a tudo que possa promovê-las.

A) Reforço dos temas que já defendiam

Ao menos desde 2006 a CNI (AL) demanda a redução das normas de segurança e saúde no trabalho, que seriam muito extensas. Em 2014, nas Propostas aos presidenciais, a CNI (2014A) classifica essas normas como “complexas, difíceis de atender ou inexecutáveis”. Contudo, nesse intervalo a pauta tem intensificado. Enquanto em 2006 havia três projetos de lei na Agenda da entidade, agora seriam ao menos 101 propostas (CNI, 2012, P. XIX).

A liberalização completa da terceirização (inclusive nas atividades-fim CNI (2014A), CNA (2014A)), que figura nas reivindicações empresariais há mais de duas décadas - e cujas consequências deletérias à saúde dos trabalhadores são fartamente conhecidas -, tem sido pauta de militância crescente dos empresários, tanto no Congresso (que já aprovou na Câmara o PL 4330), quanto no Supremo Tribunal Federal (STF), onde corre processo a ser apreciado com repercussão geral. No processo de derrubada da presidente eleita em 2014, a CNI (2016) elaborou uma lista em que inclui a regulamentação da terceirização entre as “medidas fundamentais que devem ser implementadas pelo governo federal imediatamente”.

O aumento do poder empresarial para suprimir descansos dos trabalhadores é outra pauta antiga que tem se reforçado. CNI (2014A, 2015) e CNA (2014A) requerem medidas como a redução do limite de uma hora para repouso ou alimentação por meio de acordo coletivo, autorização para trabalho aos domingos e feriados para todos os setores; uso de sistemas eletrônicos de ponto não regulados.

Outra exigência empresarial que volta com força é a permissão para atrelar participação nos lucros (PLR) a resultados de acidentes de

trabalho (CNI (2015), PLS 208/2012), a despeito do consenso na literatura dos impactos que esse tipo procedimento provoca na ocultação do adoecimento e no *presenteísmo*.

B) O combate às normas que evoluíram ou passaram a ser cobradas

Além de intensificar as pautas prévias, novos temas entraram com força na ofensiva empresarial contra as normas relacionadas à saúde e segurança do trabalho. De saída, tem se buscado descaracterizar o artigo 149 do Código Penal, que institui limites à exploração com o conceito de trabalho análogo ao escravo. Vigente desde 2003, a redação desse artigo inclui condições degradantes e jornada exaustiva (ambas diretamente vinculadas à saúde ocupacional) como situações suficientes para caracterização do crime, que deixa de depender da coerção individual direta do empregador. Aliado às atividades da Fiscalização e do MPT, o artigo 149 tem provocado crescente mobilização empresarial, seja em documentos, no Congresso (PL 5016/2005 - Câmara, PLS 432/2013 - Senado) ou no judiciário.

Outro tema de grande mobilização empresarial tem sido a luta pela não aplicação da NR 12, que foi atualizada em 2010. Inúmeras ações judiciais têm sido movidas em todo o país para eximir as empresas de cumprir norma, além de projetos de lei no Congresso (PDC 1408/2013 - Câmara e PDS 43/2015 - Senado). No processo de ascensão do governo interino, em abril de 2016, a CNI (2016) também incluiu a alteração ou supressão da NR 12 entre as “medidas fundamentais que devem ser implementadas pelo governo federal imediatamente”.

A retórica empresarial para rejeitar a NR 12 segue a tradição: ela seria impossível de cumprir e seus custos excessivos. Os empresários abstraem que não apenas participaram de anos de negociações até a entrada em vigor da NR, como eles mesmos aceitaram os termos da

norma²³. Ademais, os dados da Fiscalização desmentem a hipótese de inviabilidade do cumprimento, já que a proporção entre itens interditados e liberados se mantém praticamente a mesma nas últimas duas décadas, inclusive depois das alterações na norma. Ou seja, as empresas regularizam as máquinas usadas ou as trocam quando inviáveis por concepção. Além de todas as tentativas de embaraço direto à norma, no final de 2013 a CNI fez proposta de nova redação da NR, na qual insere diversas alterações no texto justamente para evitar interdições e autuações, ou seja, para poder usar suas máquinas perigosas. Em Filgueiras (2014), há detalhada descrição da resistência empresarial frente à NR 12, a despeito das tecnologias acessíveis e do conhecimento difundido por anos dos requisitos ali constantes.

Já a CNA (2014A), dentre outras reivindicações, tem atacado a NR 31 (trabalho rural), de 2005, “cujo nível de exigência é tão alto que a torna inexecutável”. Dentre muitas iniciativas, as empresas têm pressionado ministros do trabalho para alterar a norma, como em 2013, segundo a assessoria do MTE: “após ouvir as reivindicações das classes, o ministro admitiu a hipótese de rever o texto da norma”, em referência à NR 31, (MTE, 2013B).

Outros graves exemplos da ofensiva empresarial contra as normas de saúde e segurança:

- Para reduzir a regulação existente há mais de duas décadas (1991) sobre o uso do amianto, foi tentado um Decreto Legislativo 143/2015 suspendendo o Anexo 12 da NR 15, e a ação judicial 84962-82.2014.4.01.3400 (do Instituto Brasileiro de Crisotila).

²³ “Esta é uma pauta que se discutia há 20 anos, com o argumento de que não se pode aplicar porque gera custo”. Gawryzewysk (2013)

- Pouco após a edição da NR 36, já em 2013, representantes empresariais passaram a atuar na Câmara para reduzir a proteção à exposição ao frio²⁴.
- A nova Lei dos Motoristas (2014), que trazia avanços para a segurança de trabalhadores e público em geral, foi descaracterizada após cerca de 1 ano em vigor.

Um dos fatores essenciais que explicam esse comportamento das empresas contra as normas que já existiam ou que evoluíram, e cuja solução tradicional, do ponto de vista empresarial, era simplesmente desobedecer a esses comandos, foi a mudança parcial da postura do Estado. A questão é que, ao contrário do que estavam acostumados, os empresários passaram a experimentar um cenário em que admitir uma regulamentação para depois ignorá-la não era mais suficiente, pois cresceu a imposição das normas pela Inspeção Trabalhista (e, em menor medida, pelo MPT) e ficou mais difícil/arriscado desrespeitá-la. A existência de normas pouco incomodava os empregadores, que enxergavam nos agentes de regulação consultores gratuitos para regras que não lhes interessava cumprir. É a essa nova realidade que empresários tem reagido nos últimos anos, tentando mudar a redação das normas, e lutando contra os instrumentos de regulação e seus agentes.

C) Luta para esvaziar as normas

Outra estratégia empresarial contra as normas de saúde e segurança é tentar torná-las sem efeito prático. A grande pauta patronal, nesse sentido, é emplacar o “negociado sobre o legislado”, que permitiria que acordos com sindicatos (ou mesmo individuais) se sobrepusessem à lei.

²⁴ <http://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2013/05/24/frigorificos-atuam-no-congresso-para-reduzir-protexao-aos-trabalhadores-diz-ministerio-publico/>. Pressões para mudar a norma continuam, como indicam recentes reuniões com Ministros do Trabalho: <http://www.afrig.com.br/reuniao-em-brasilia-solucao-sobre-rigorosa-norma-regulamentadora-nr-36/> (2015) <http://www.mtps.gov.br/noticias/3437-ministro-do-trabalho-recebe-sugestoes-para-normas-regulamentadoras> (2016).

Como esse procedimento já é completamente possível para incrementar direitos, é óbvio que o objetivo dos empregadores é poder suprimi-los. O negociado sobre o legislado é abertamente defendido para as NR (CNI, 2013B). Essa demanda está em pauta ao menos desde 1994, mas se fortaleceu recentemente. São inúmeros os projetos de lei que tramitam com esse conteúdo (PL 427/2015, PL 4193/2012, PL 8294/2014, todos na Câmara). Em abril de 2016, esse foi um dos temas listados como fundamentais, pela CNI (2016), para implementação imediata após a posse do novo presidente.

Outra tática de esvaziamento das normas é tentar retirar os poderes da Fiscalização do Trabalho. O documento “*As 101 Propostas para Modernização Trabalhista*”, de 2012, parece ter servido como indicativo e pauta para as ações que se reforçaram nos anos seguintes. Argumentando que “as empresas hoje sofrem, em geral, fiscalização estritamente punitiva, o que não lhes proporciona a possibilidade de corrigirem possíveis irregularidades” (CNI, 2012, p.127), propõe prorrogação de prazos para defesa e recursos das multas, instalação de conselho de julgamento de defesas e recursos com a participação das empresas, obrigatoriedade de que a Fiscalização seja acompanhada por representante da empresa, dupla visita – direito a descumprir a lei sem ser punido - irrestrita a empresas de todos os portes.

Os pedidos de expansão do “critério da dupla visita” são cada vez mais constantes (CNI, 2013B, 2014B, 2015), assim como a criação e participação de conselho de recursos administrativos no Ministério (na qual as empresas julgariam suas próprias ilegalidades) (CNI (2014A). Fundamental, na cruzada patronal, tem sido o pleito para restringir os atos de interdição de estabelecimento e embargo de obra que atentam contra a saúde dos trabalhadores. Tramita na Câmara o PL 6897/2013, que propõe competência privativa do Superintendente do Trabalho para embargo e interdição, vedando expressamente esse poder aos Auditores. Com esse mesmo objetivo, corre na Justiça uma ação ajuizada pela FIESP.

Em suma, empregadores têm tentado criar uma situação de derrogação efetiva das normas, via negociado sobre o legislado, ou na qual a evasão possa seguir generalizada, com Fiscalização frágil, Auditores consultores e descumprimento perpétuo da legislação.

D) Ataques às instituições e agentes públicos

O empresariado sempre defendeu enfaticamente que a Fiscalização do Trabalho adotasse a postura de conciliação com os ilícitos, e refutou a imposição da norma de modo que seu descumprimento acarretasse perda financeira aos empregadores. Isso criaria um cenário de maior propensão ao cumprimento da legislação, por conseguinte, afetaria o padrão de gestão vigente (maior limite à exploração). As ações da Fiscalização que escapam ao perfil conciliador são alvo recorrente de ataques de empresários e seus representantes. Por exemplo, no Rio Grande do Sul, há pressão histórica sobre a Fiscalização na área de saúde e segurança. A resistência dos infratores à Fiscalização, na construção civil gaúcha, foi parte de uma pesquisa efetuada por Rocha (2011, p.73), que apurou insatisfações como a de preposto que considera “[...] o trabalho da SRTE abusivo, nada orientador e tampouco com caráter construtivo. Segundo ele, deveriam ser dados prazos para as obras, ao invés de embargá-las de vez, pois considera que existe falta de cooperação dos AFTS com o setor da construção civil”.

Todavia, nos últimos anos, com o crescimento das ações impositivas da Fiscalização do Trabalho, a reação empresarial tem se radicalizado. Empresários, representantes, sindicatos e entidades patronais de diferentes setores têm manifestado sua revolta contra a postura não conciliadora de Auditores, em vários estados do país (FILGUEIRAS, 2014A). Por exemplo, desde o fim de 2010, por conta da atuação de um grupo de Auditores novatos no oeste da Bahia, que passou a adotar um padrão homogêneo de imposição das normas sobre os infratores através das atuações e interdições/embargos, várias iniciativas foram adotadas, inclusive uma audiência pública no Congresso.

No campo jurídico, uma das frentes de ataque à mudança de postura da Fiscalização é o acionamento da Justiça do Trabalho. Mandados de segurança cresceram em vários estados, particularmente contra interdições e embargos. Contudo, não é sempre que as pretensões empresariais são bem-sucedidas na justiça²⁵. Desse modo, além dos caminhos legalmente previstos, empresários e representantes adotam várias e diferentes frentes de ação, dentro e fora do Estado, para se verem livres da obediência à legislação. Uma das primeiras iniciativas no interior do MTE foi a retirada de delegação aos Auditores para interdição/embargo nos estados entre 2011 e 2013²⁶. Outras formas mais ou menos explícitas de interferência na Fiscalização pelos Superintendentes foram registradas em vários estados (FILGUEIRAS, 2014A).

Entretanto, o assédio direto aos Auditores Fiscais, inclusive com o uso de ameaças e violência, tem ocorrido em diversos lugares do Brasil nos últimos anos. Como de praxe, o interesse empresarial é que a Inspeção concilie com a ilegalidade, dando oportunidades de inobservância às normas sem risco financeiro. As autuações e os embargos/interdições, instrumentos de imposição da lei, são sempre os inimigos. No supracitado oeste baiano, por exemplo, por conta da interdição de máquinas em fazendas algodozeiras, quatro Auditores foram ameaçados, sendo obrigados a deixar a região em 2013. Desde então, as ameaças têm se repetido²⁷. Foram também registradas ameaças ou atos de violência contra Auditores no Mato Grosso, Santa Catarina, Pará, Rio Grande do Sul, São Paulo, Maranhão e Acre.

²⁵ Ver capítulo 6 deste livro.

²⁶ O Superintendente é um cargo de livre indicação pelo Ministro do Trabalho, que evidentemente coloca alguém de sua estrita confiança na atividade, em geral indivíduos de fora dos quadros da Fiscalização. Posteriormente o MPT reagiu e reestabeleceu por meio da ACP.

²⁷ <http://www.cptnacional.org.br/index.php/publicacoes/noticias/trabalho-escravo/2513-fiscais-do-trabalho-sao-ameacados-no-oeste-baiano>

Toda essa *confrontação direta*, nas suas diferentes formas, contra as normas de saúde e segurança, se assenta em uma retórica que se repete, sem retroceder, há décadas, qual seja: a crítica da legislação trabalhista assentada nas premissas de seus supostos anacronismo, alto custo e inviabilidade, que promoveriam o desemprego e prejudicariam os próprios trabalhadores. Mesmo tendo sido empiricamente desmontada no Brasil, com o crescimento da ocupação na década de 2000 *pari passu* ao incremento dos custos laborais, o empresariado reproduz a mesma cantilena como amparo à sua vasta gama de demandas. Ademais, as normas são completamente exequíveis, como nossas pesquisas têm indicado (FILGUEIRAS, 2012, 2014), ao contrário do que propalam os empresários. Essa estratégia discursiva busca tornar o trabalhador refém de sua própria condição de dominado, pois buscar melhores condições de trabalho comprometeria seu emprego. Para o trabalhador, o posto de trabalho seria uma dádiva, e a irresignação extinguiria seu próprio meio de subsistência.

O desrespeito às normas pelos empresários é rotina no padrão de gestão do trabalho no Brasil. A atual ofensiva da confrontação direta, desafiada por antigos e novos limites à tirania da acumulação, tem investido pesado em seu combate. Além de reforçar a resistência à elaboração de normas, o comportamento empresarial predominante parece ser envidar todos os esforços para não cumprir regras, seja abertamente, seja postergando perpetuamente sua aplicação, ou querendo retroceder nas exigências que não consegue mais protelar.

4. Agentes de limitação

O padrão de gestão do trabalho predominantemente predatório, e sua reprodução, são também explicados pela debilidade da atuação do Estado e dos sindicatos como agentes de limitação do despotismo patronal, apesar dos muitos esforços individuais e coletivos já empreendidos e que continuam sendo registrados.

Nas últimas décadas, os sindicatos de trabalhadores, apesar de ações pontuais fortes, não têm tratado, em regra, a saúde do trabalho como prioridade, ou não têm conseguido fazer frente à ofensiva empresarial²⁸. A unificação das centrais sindicais em torno da defesa da saúde dos trabalhadores, com mobilizações consistentes, como vistas no apoio à NR-12 e contra a liberalização da terceirização, não têm sido comum.

As instituições de vigilância do direito do trabalho, MPT, MTE e Justiça do Trabalho, permanecem hegemonicamente conciliadoras com a ilegalidade, deixando de impor a norma sobre os infratores, que trabalham com um campo de reduzidas expectativas de perdas financeiras pelas práticas ilícitas, o que colabora para a perpetuação das condições acidentogênicas que ensejam os infortúnios laborais.

É preciso pontuar que o cenário poderia estar bem pior se as instituições tivessem permanecido tão conciliadoras quanto eram até poucos anos atrás. Na Fiscalização do Trabalho, em particular, todos os indicadores apontam grandes incrementos absolutos e proporcionais nas autuações, interdições e embargos²⁹. Contudo, esse processo parece ter chegado a seu ápice, pela contradição entre a mudança em parte da base e as sucessivas direções, que têm inúmeros instrumentos para manter o status quo, como as regulamentações internas, o (não) planejamento e organização das ações, o boicote à efetividade das interdições e autos de infração, a formação e o treinamento dos Auditores e a perseguição aos não alinhados, etc. Ademais, a atuação da Fiscalização do Trabalho

²⁸ Sobre o enfraquecimento e pouca capacidade de pressão dos movimentos sociais e dos trabalhadores nas questões de saúde (BARROS, MENDES, 2014), MINAYO-GOMEZ (2013), etc.

²⁹ Para ilustrar, mais do que triplicou o percentual de itens interditados/embargados de 2005 a 2013. Ainda assim, quando comparada ao Reino Unido, a postura no Brasil é muito mais branda. Lá, mesmo após ter passado por processo de redução de impositividade, ocorre 1 paralisação para cada 2 notificações. 600 empregadores são processados, 96% com sucesso, e muitos desses casos com condenação penal. Na construção civil, onde os riscos são essencialmente os mesmos, aqui, em 2015, 22% dos itens e lá 60% das medidas são interdições.

tem sido extremamente restringida pela trajetória de queda acentuada do número de Auditores Fiscais no país, com mais de 1.000 cargos vagos e menos agentes em atividade do que em 1990.

O MPT também dá sinais pontuais de mudanças em sua atuação, com pedidos de interdição judicial de situações de risco e pagamentos de valores importantes por dano moral, todavia, pesquisas indicam que ele ainda permanece majoritariamente condescendente com os empregadores que descumprem a legislação (SOUZA, 2014, 2015, 2016; FILGUEIRAS; LIMA JUNIOR, 2015). A Justiça do Trabalho parece ser a instituição que menos avançou na defesa da saúde e segurança do trabalho. Não é incomum, mesmo em casos de extrema gravidade, a Justiça permitir a exposição de trabalhadores a riscos graves e iminentes, e arbitrar pequenos valores indenizatórios que não desencorajam a reincidência (ver neste livro os capítulos de Reis, Dutra, Souza e Pessoa). Não bastasse, a individualização da saúde do trabalho parece afetar mais a Justiça do que as outras instituições de regulação do direito do trabalho (ver capítulo 3 deste livro).

A regulação da saúde do trabalhado pelo Ministério da Saúde, apesar da militância de servidores, inserção e apoio da academia, é extremamente instável e variável, normalmente com poucos poderes de fato. Após 1988, seus órgãos, especialmente os Cerest, vivem uma luta interminável para se auto afirmar como competentes para fiscalizar a saúde e segurança dos trabalhadores nas empresas (há preferência pela designação “vigilância”), enfrentando dificuldades até mesmo para entrar nos locais de trabalho. Multas, quando aplicadas, comumente são derrubadas no judiciário, a despeito de haver precedentes favoráveis. Ademais, em muitos estados a atuação dos Cerest é fraquíssima, subjugado por poderes locais, e mesmo nos estados mais organizados, ela varia muito de cidade para cidade³⁰.

³⁰ Sobre as dificuldades enfrentadas pelos CEREST, ver MINAYO-GOMEZ (2013) e COSTA et al (2013).

5. Considerações finais: o futuro parece sombrio

Este capítulo define o padrão de gestão da força de trabalho no Brasil como predominantemente predatório, porque tende a desconhecer limites à exploração, caminhando no sentido da dilapidação física daqueles que trabalham.

Após discutir características gerais desse padrão, analisou-se um dos seus principais aspectos, a resistência direta contra regulações que buscam limitar o arbítrio patronal, particularmente as normas de proteção ao trabalho. Há uma grande resistência empresarial aos limites que as normas de saúde e segurança apresentam, e isso se expressa tanto pela aversão às prescrições legais e à sua evolução, quanto pela recalcitrância em obedecê-las.

Não consta nenhum maniqueísmo subjacente a essas afirmações. Os fatores que explicam o padrão de gestão predatório são absolutamente históricos, residindo na natureza do assalariamento sob a égide do capital, potencializado pelas particularidades do capitalismo no Brasil. A subsunção da saúde e da vida ao processo de valorização compulsiva condiciona a vida de quem vive do trabalho em todo o mundo, mas há diferenças substanciais entre os diferentes países, pois há variados limites impostos à acumulação pelas forças sociais em disputa. Como sociedade historicamente determinada, o capitalismo ganha especificidades nos diferentes espaços ou formações sociais.

Desde os seus primórdios, a acumulação capitalista no Brasil é tradicionalmente regida pela lógica de extrair o máximo, o mais rápido possível e sem perspectiva de longo prazo, o que se agrava na atual conjuntura. No âmbito dessa lógica, impera uma tradição de gestão autoritária que enxerga no emprego um favor, e no direito um estímulo à vagabundagem. É nesse cenário que se expõe a vida dos trabalhadores a velhos e novos riscos e condições de adoecimento, desmascarando as novas retóricas de gestão supostamente mais humanizadas.

A resistência patronal às normas que protegem a saúde e segurança dos trabalhadores transcende, e muito, o comportamento dos empresários individualmente considerados. O padrão de gestão predatório é também expresso pela postura das entidades coletivas patronais, que colaboram decisivamente para a legitimação e reprodução da atual postura do conjunto dos empregadores. Ao contrário das empresas, que isoladamente são duplamente impelidas (reprodução compulsiva e pressão do mercado) ao comportamento predatório, as organizações patronais, em tese, poderiam frear esse impulso por meio da promoção das normas de saúde e segurança do trabalho, justamente para criar um ambiente concorrencial e de longo prazo menos espúrio entre as empresas individuais, controlando e dirigindo o processo de acumulação. Se isso ocorresse, os limites impostos pelas normas de proteção ao trabalho poderiam ser encarados pelo empresariado no Brasil como parâmetros mínimos de concorrência, que teria que migrar da depredação do trabalho para a disputa via progresso técnico, podendo impelir o avanço da inovação endógena, um dos grandes entraves ao desenvolvimento do capitalismo nacional. Ou seja, nesse cenário as normas de proteção ao trabalho não atentariam e poderiam ser até funcionais à lógica capitalista no país.

Contudo, esse cenário parece muito distante. Empresas e seus representantes lutam com todas as armas para repelir limites ao uso da sua força de trabalho, numa espécie de compulsão de uma hiperpropriedade privada. Tentam todas as medidas para evitar a elaboração e, especialmente, a obediência às normas, atacando instituições, agentes e as regras que elas mesmas consentiram e ajudaram a elaborar. Alegam ser impossível cumprir normas, mas, curiosamente, sempre cumprem as determinações legais depois que as situações de risco são interditas ou embargadas pelo Estado (FILGUEIRAS, 2012, 2014C).

Destarte, permanece um quadro crítico de adoecimento e mortes, muito superior ao que se constata em outros países. Por conta da

ocultação pelos empregadores, a própria mensuração dos agravos é difícil. A precarização dos demais aspectos da relação de emprego certamente foi fator importante para, no mínimo, reproduzir as péssimas condições de saúde ocupacional no país. Mas, se há fortes razões para questionar a redução da acidentalidade, falar em reprodução da precariedade nas condições de saúde do trabalho no Brasil parece mais seguro do que apontar uma precarização (em que pese ser verossímil esta última), pois o predatismo sempre dominou a gestão da saúde e segurança do trabalho no país.

Não fossem iniciativas heroicas e muitas vezes individuais de alguns agentes públicos, muitas vezes sem apoio ou mesmo boicotados e reprimidos internamente em suas instituições ou ameaçados (ou agredidos) por agentes externos, a situação poderia ser muito pior. Alguns sindicatos de trabalhadores de setores mais organizados também colaboram nesse sentido. Todavia, são esforços que estão longe de alterar o padrão de gestão aqui discutido, e precisam de profundas mudanças internas e apoio de outros campos.

Melhorar as condições de saúde e segurança dos trabalhadores no Brasil é um desafio político imenso, não apenas para as instituições de regulação do direito do trabalho e sindicatos, mas para o conjunto da sociedade.

6. Referências

BARROS, MENDES (2014). Processo de trabalho e condições de trabalho em frigoríficos de aves: relato de uma experiência de vigilância em saúde do trabalhador

BRASIL (2002). MTE. Manual de aplicação da Norma Regulamentadora nº 17. -2 ed. - Brasília: SIT.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul. *Análises de acidentes do trabalho fatais no Rio Grande do Sul: a experiência da Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador – SEGUR*. Porto Alegre: Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul. Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador/ SEGUR, 2008.

BRASIL (2014). Acidentes e doenças do trabalho por porte de empresas: biênio 2012-2013. 3º Boletim Quadrimestral sobre benefício por incapacidade. <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/04/3%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>

BRASIL (2015). Nota Técnica DSST/SIT nº 11/2015.

BRASIL (2015B). Nota Técnica 165/2015/DSST/SIT.

CARVALHO (1993), Rui de Quadros. Projeto de primeiro mundo com conhecimento e trabalho do terceiro? Estudos avançados. vol.7 no.17 São Paulo Jan./Apr.

CNA (2014) – Brasília: Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil, 2014.

CNI (2006A) Crescimento. A visão da indústria – Brasília: CNI, 2006.

_____ (2006B). Agenda Legislativa.

_____ (2012). Confederação Nacional da Indústria. 101 propostas para modernização trabalhista / Emerson Casali (Coord.). Brasília: CNI, 2012.

_____ (2013B). Agenda Legislativa

CNI. (2014A) - Confederação Nacional da Indústria. Propostas da indústria para as eleições 2014. – Brasília: CNI, 2014; O que esperamos do próximo presidente 2015-2018.

_____ (2014B). Confederação Nacional da Indústria. Unidade de Assuntos Legislativos Agenda Legislativa da Indústria 2014 / Organizadores: Vladson Bahia Menezes, Godofredo Franco Diniz, Frederico Gonçalves Cezar – Brasília, 2014.

_____ (2015) Confederação Nacional da Indústria. Unidade de Assuntos Legislativos. Agenda Legislativa da Indústria 2015 / Organizadores: Marcos Borges de Castro, Godofredo Franco Diniz, Frederico Gonçalves Cezar – Brasília, 2015.265 p.

_____ (2016). Agenda para o Brasil sair da crise 2016-2018. http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2016/04/29/10989/AgendaparaoBrasilsairdaCrise2016-2018final-28abril.pdf

COSTA (2013). Danilo Costa; Francisco Antonio de Castro Lacaz; José Marçal Jackson Filho; Rodolfo Andrade Gouveia Vilela. Rev. bras. saúde ocup. vol.38 no.127 São Paulo jan./jun. 2013.

DUTRA, Renata Queiroz. Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em call centers. São Paulo: LTr, 2014.

DRUCK, FRANCO, SELIGMAN. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 35 (122): 229-248, 2010.

FILGUEIRAS, Vitor. *Hegemonia, acidentes de trabalho e serviços especializados das empresas: a culpabilização estratégica e as possíveis formas de resistência*. Salvador, 2011. Disponível em: <https://>

indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/hegemonia-e-acidentes-de-trabalho.pdf.

FILGUEIRAS, Vitor. *Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008*. Salvador, Tese de Doutorado do Programa de Pós-graduação em C. Sociais/FFCH/UFBA, 2012.

_____. *O Ministério Público do Trabalho e a flexibilização do direito do trabalho*. Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET). Curitiba, 2013.

_____. Padrão de atuação da fiscalização do trabalho no Brasil: mudanças e reações. *Política & Trabalho* (UFPB. Impresso), v. 1, p. 147-173, João Pessoa, 2014A.

_____. Justiça do Trabalho e a conciliação impossível. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região*, v. 1, p. 89. Campinas, 2014B.

_____. *NR 12: Máquinas, equipamentos, dedos, braços e vidas: padrão de gestão da força de trabalho pelo empresariado brasileiro*. Campinas, 2014C. Disponível em: <http://indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com.br/2014/06/nr-12-maquinas-equipamentos-dedos.html>.

_____. DUTRA, Renata. *Adoecimento no teleatendimento e regulação privada: a invisibilização como estratégia*. In: 38º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 2014, Caxambu. Anais do 38º Encontro Anual da ANPOCS, 2014.

_____. (2015). *Saúde e segurança do trabalho na construção civil brasileira*. 1 ed. Aracaju: J. Andrade, 2015.

_____. LIMA JUNIOR, Raymundo (2015). *O Ministério Público do Trabalho e a regulação do direito do trabalho no setor sucroalcooleiro*

de Sergipe. In: XIV Encontro Nacional da ABET. Campinas, 2015, Campinas. Anais XIV Encontro Nacional da ABET.

FRANCO (1991). TRABALHO E SAÚDE NO PÓLO INDUSTRIAL DE Camaçari. *Caderno CRH*, n. 15, p. 27-46, jul./dez., 1991

FRANCO (2011). Alienação do trabalho: despertencimento social e desrenraizamento em relação à natureza. *Cad. CRH vol.24 no.spe1* Salvador 2011

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Rev. bras. saúde ocup.* [online]. 2010, vol.35, n.122,

GONÇALVES FILHO, Anastácio Pinto; RAMOS, Magna Fernandes. Trabalho decente e segurança do trabalhador: análise dos acidentes de trabalho na Bahia no período de 2005 a 2009. *Bahia Análise & Dados*, Salvador, SEI, v.2/3, jul./set., 2010.

HENRIQUE, Wilnês (1999). O capitalismo selvagem um estudo sobre desigualdade no Brasil. Universidade Estadual de Campinas (tese de doutorado).

HSE. Statistics on fatal injuries in the workplace in Great Britain 2015. Health and Safety Executive, 2015. Disponível em: www.hse.gov.uk/statistics/

INCA (2012). Diretrizes para a vigilância do câncer relacionado ao trabalho / Instituto Nacional de Câncer. José Alencar Gomes da Silva, Coordenação Geral de Ações Estratégicas, Coordenação de Prevenção e Vigilância, Área de Vigilância do Câncer relacionado ao Trabalho e ao Ambiente; org. Fátima Sueli Neto Ribeiro. – Rio de Janeiro: Inca, 2012.

INCA (2016). INCA estima quase 600 mil casos novos de câncer para 2016. http://www2.inca.gov.br/wps/wcm/connect/agencianoticias/site/home/noticias/2015/inca_estima_quase_600_mil_casos_novos_de_cancer_em_2016

MARINI, Ruy Mauro. *Dialética de Dependência*. 1973.

MENDES, René. *Máquinas e acidentes de trabalho*. Coleção Previdência Social; v. 13. Brasília: MPAS, 2001.

MINAYO-GOMEZ (2013). Avanços e entraves na implementação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador. *Rev. bras. saúde ocup.* vol.38 no.127 São Paulo jan./jun. 2013

MTE (2010). *Guia de análise de acidentes*.

MTE (2013). Ministério do Trabalho e Emprego. *Causas de acidentes de trabalho e ações fiscais na indústria da construção*. Brasília, Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2013.

MTE, nota da SIT sobre máquinas, 2015. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Nota informativa nº 58/2015/CGNOR/DSST/SIT.

MTPS, 2015. *Estratégia Nacional para Redução dos Acidentes do Trabalho 2015- 2016*.

OLIVEIRA, Paulo Antonio Barros; MENDES, Jussara Maria Rosa (2014). Processo de trabalho e condições de trabalho em frigoríficos de aves: relato de uma experiência de vigilância em saúde do trabalhador. *Ciênc. saúde coletiva [online]* vol.19, n.12.

PNUD. *Relatório de Desenvolvimento Humano 2015*. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. 2015. Disponível em: <http://report.hdr.undp.org>.

REIS (2017). Odete Cristina Pereira. A atividade de teleatendimento nove anos após a regulamentação do Ministério do Trabalho para o setor. 2017.

RODRIGUES (2014). DÉBORA ANDREOSI. acidentes graves e fatais no trabalho de corte mecanizado de cana-de-açúcar: o olhar através do método MAPA. Botucatu.

SILVA (2008) Maria Aparecida de Moraes Silva. mortes e acidentes nas profundezas do 'mar de cana' e dos laranjais paulistas. Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente - v.3, n.2, Artigo 1, abr./ agosto 2008

SOUZA (2013), Ilan. MTE e MPT: reação diante de infrações trabalhistas praticadas por empresas do setor da construção civil no Amazonas. Encontro Nacional Da Associação Brasileira De Estudos Do Trabalho (ABET). Curitiba, ABET, 2013.

SOUZA (2014), Ilan. O termo de ajuste de conduta (TAC) e a flexibilização de direitos trabalhistas: construção civil no sul da Bahia. Indicadores de Regulação de Emprego. 2014

_____ Estratégias de enfrentamento às irregularidades trabalhistas no setor da construção civil: ministério Público do trabalho. In: FILGUEIRAS, V. (Org.). Saúde e segurança do trabalho na construção civil brasileira. 1 ed. Aracaju: J. Andrade, 2015.

_____ (2016), Ilan Fonseca de. Efetividade dos termos de ajuste de conduta firmados pelo ministério público do trabalho: uma análise empírica. 2016. 163 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Católica de Brasília, Brasília. 2016.

WÜNSCH FILHO, Vitor. Reestruturação produtiva e acidentes de trabalho no Brasil: estrutura e tendências. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 41-51, jan-mar, 1999.

YASUDA. Experiência do controle do uso de benzeno no Brasil http://www5.ensp.fiocruz.br/biblioteca/dados/txt_119675221.pdf

EDITORIAL RBSO SOBRE NR 12 <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v40n132/0303-7657-rbso-40-132-113.pdf>

SANTANA, Vilma Sousa, PERES, Maria Claudia Peres, NOGUEIRA, Flávia Ferreira. Mortalidade por intoxicação ocupacional relacionada a agrotóxicos, 2000-2009, Brasil. 2013 <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v47n3/0034-8910-rsp-47-03-0598.pdf>

VASCONCELOS, Fernando. Atuação do Ministério do Trabalho na fiscalização das condições de segurança e saúde dos trabalhadores, Brasil, 1996-2012. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v.39, n. 129, São Paulo jan./jun. 2014.

A ocultação do adoecimento laboral no Brasil

Vitor Araújo Filgueiras¹
Sarah de Araújo Carvalho²

1. Introdução

Há décadas, a subnotificação dos acidentes de trabalho (incluindo as três espécies da tipologia adotada pela Previdência: acidente típico, de trajeto e doença ocupacional) é um dos temas mais discutidos no campo da saúde e segurança do trabalho no Brasil.

Os casos anualmente apurados pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) estão muito distantes do número efetivo de vítimas. A transformação de benefícios previdenciários efetuada pelo INSS desde 2007, por meio do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), revela apenas uma pequena ponta do iceberg de ocultação dos acidentes em todas as suas espécies. A literatura sobre o tema apresenta estimativas de que os acidentes não notificados pelos empregadores podem atingir mais de 85% do universo de infortúnios. Levantamento realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em parceria com o Ministério da Saúde, na Pesquisa Nacional de Saúde, estima que, em 2013,

¹ Este texto é produto de pesquisa de pós-doutorado realizada na UNICAMP e na Universidade de Londres. A pesquisa contou com o apoio da CAPES e da FAPESP, processo nº 2014/04548-3, Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). As opiniões, hipóteses e conclusões ou recomendações expressas são de responsabilidade do autor e não necessariamente refletem a visão da FAPESP e da CAPES”.

² Mestre em Epidemiologia (Programa de Pós-graduação em Saúde Coletiva da Faculdade de Medicina da UFMG). Auditora Fiscal do Ministério do Trabalho.

cerca de 4,9 milhões de pessoas de 18 anos ou mais sofreram acidentes de trabalho no Brasil, aproximadamente 7 vezes mais do que o número captado pelo INSS.

O objeto do presente capítulo é o comportamento das empresas que operam no Brasil no que concerne à comunicação dos acidentes que atingem seus empregados.

A subnotificação dificulta a análise, a avaliação, o planejamento e a adoção de políticas públicas eficazes. Sem saber em quais setores, onde, como o adoecimento ocorre, com qual frequência, incidência, dentre outras informações, a atuação para reduzir esse problema de saúde pública fica extremamente comprometida. Como apurar as características, os fatores relacionados, a relevância social e atuar sobre os eventos, se eles não são identificados?

O INSS é a principal instituição que recebe notificações, registra e armazena informações sobre acidentes de trabalho no Brasil³. Todo acidente deve ser comunicado ao órgão previdenciário pelo empregador, por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Há formas subsidiárias previstas na legislação para a emissão da CAT, mas, em regra, é o empregador que exerce a decisão sobre essa comunicação. Portanto, um grande desafio para qualquer debate sobre acidentes de trabalho no Brasil é analisar o comportamento dos empregadores na comunicação dos infortúnios.

Há consenso na literatura de que não comunicar acidentes é um comportamento comum dos empregadores. Nosso objetivo é apresentar subsídios para explicar essa omissão: como e por que ela ocorre? Os principais argumentos apresentados neste capítulo são:

³ Outras bases, de menor abrangência, são: o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) do Sistema Único de Saúde (SUS) e o Sistema de Informações Sobre Mortalidade (SIM).

- 1 - A ocultação dos acidentes de trabalho (incluindo todas as suas espécies) faz parte do padrão de gestão da força do trabalho no Brasil, sendo uma das características que o torna predominantemente predatório, e um dos seus principais mecanismos de defesa, contribuindo para reproduzi-lo.

Os empregadores tendem a não notificar os infortúnios como estratégia de conservação do padrão de gestão predatório, ou seja, para manter a forma como gerem sua força de trabalho. Isso porque, quando há comunicação dos acidentes, eles são pressionados por forças exógenas (especialmente por meio da cobrança das previsões legais decorrentes dos agravos) que podem impeli-los a mudar o tratamento dado aos trabalhadores, oferecendo condições de trabalho menos gravosas e, ao menos no curto prazo, mais custosas.

Nesse cenário, parece haver uma hierarquia da ocultação proporcional às possibilidades de encobrir os agravos, ou seja, quanto menos visíveis, maior a chance de serem omitidos.

- 2 - Essa dinâmica da ocultação tem se acentuado claramente no que concerne às doenças ocupacionais nos últimos anos, e pode estar crescendo no conjunto do mercado de trabalho, como consequência de uma estratégia de radicalização da não publicização do adoecimento laboral.

Em alguma medida, o incremento da ocultação nas últimas décadas pode estar associado à migração do emprego da indústria para os serviços, nos quais há maior incidência de agravos por doenças ocupacionais, que são mais facilmente ocultáveis, e os óbitos tendem a ser menos incidentes ou menos visíveis, dados os fatores de risco envolvidos no processo produtivo e as formas como a morbidade se manifesta.

A ocultação do adoecimento está relacionada à ação das forças limitadoras do despotismo patronal. A atuação dos sindicatos e do

Estado, quando ocorre de modo impositivo, evidencia que, onde é mais forte a luta dos trabalhadores e a regulação das instituições, mais os acidentes tendem a ser explicitados.

Além de uma breve revisão da literatura sobre a subnotificação dos acidentes, o presente capítulo se baseia na construção e análise de indicadores a partir dos dados agregados do INSS, constantes em suas diferentes bases, como o INFOLOGO, Anuários Estatísticos da Previdência Social (AEPS)⁴, Anuários Estatísticos de Acidentes de Trabalho (AEAT), e outros documentos disponibilizados no site da instituição.

Vale ressaltar que, os dados apresentam o acidente de trabalho como gênero, do qual o acidente de trabalho típico, o acidente de trajeto e as doenças ocupacionais são espécies. De acordo com a Lei nº 8213/91, acidente de trabalho típico é o evento que ocorre em razão do exercício do trabalho e que provoca “lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho”. O acidente típico é evento único, como queda, explosão, etc., responsável pela referida lesão ou perturbação funcional. O acidente de trajeto ocorre no deslocamento do trabalho para o trabalho ou saindo dele. Já as doenças são processos vividos pelos trabalhadores, expostos a condição(ões) do meio ambiente de trabalho ao longo do tempo, que provoca(m) (mesmo que não seja(m) a causa exclusiva) alterações que revelam qualquer tipo de disfunção de órgão ou sistema biológico vinculadas ao ambiente de trabalho. Lesões por esforços repetitivos e perda de audição por exposição ao ruído são exemplos comuns de doenças ocupacionais⁵.

⁴ O AEPS referente ao ano de 2015 não foi utilizado no texto porque, conforme o próprio INSS, a greve na instituição que durou cerca de 160 dias, entre 2015 e 2016, provavelmente impactou a concessão de benefícios no período - ver, INSS (2017) -, por conseguinte, informações referentes ao adocimento ocupacional.

⁵ O INSS divide as doenças em profissionais e do trabalho, mas aqui essa discriminação não tem relevância, sendo consideradas idênticas, inclusive porque o INSS equipara todas para fins de benefício.

Os dados sobre acidentes de trabalho divulgados pelo INSS são apresentados da seguinte maneira: quando há emissão de CAT pela empresa, o INSS discrimina as ocorrências entre doença, trajeto e acidente típico. Quando não há emissão de CAT pela empresa, o INSS apresenta a ocorrência como acidente sem CAT, sem discriminar a espécie⁶. Nesta hipótese, os casos são classificados como acidente a partir de transformações de benefícios baseadas no NTEP, que ocorrem quando a empresa afasta o trabalhador por mais de 15 dias das atividades como se fosse doença comum, mas o INSS reconhece a relação do agravo com o trabalho⁷.

2. O consenso da subnotificação

Há amplo consenso na literatura de que muitos acidentes de trabalho não são notificados no Brasil⁸. Até as instituições do Estado admitem o fato de que “mesmo entre os trabalhadores segurados pelo SAT, estudos têm apontado níveis de subnotificação bastante elevados” (BRASIL, 2001, p.21) (ANSILIERO, 2006; BRASIL, 2015).

Muitos estudos já buscaram dimensionar os acidentes de trabalho e a subnotificação no Brasil, empregando diferentes metodologias de investigação, fontes de dados, setores e regiões do país. Gonçalves e Ramos (2010) sintetizam alguns resultados, dentre eles:

Binder e Almeida (2003) relatam que estudos realizados no município de Botucatu (SP) acharam que os registros previdenciários captaram

⁶ Em geral, são doenças ocupacionais, como veremos à frente.

⁷ Por meio do NTEP, o INSS identifica quais doenças e acidentes estão relacionados com a prática de uma determinada atividade profissional, através do cruzamento entre os códigos do CID (Classificação Internacional de Doenças) e do CNAE (Classificação Nacional de Atividade Econômica) baseado em estudos científicos sobre estatística e epidemiologia.

⁸ Ver, dentre muitos: Santana, Nobre, Waldvogel (2005) Facchini et al. (2005); Medeiros et al. (2005); Nobre (2007); Gonçalves e Ramos (2010); Baldo, Spagnuolo, Almeida (2015).

22,4% dos acidentes de trabalho, enquanto Cordeiro e outros (2005), em pesquisa realizada no mesmo município, estimaram que a subnotificação de acidentes de trabalho pelo sistema CAT alcançou 79,5% em 2002.

Novos estudos corroboram o cenário de ocultação. Por exemplo, em recente artigo baseado em revisão da literatura e pesquisa realizada em Londrina (envolvendo atendimento em emergência), Baldo, Almeida e Spagnuolo (2015) reafirmam os fortes indícios do amplo subdimensionamento dos acidentes.

Há também consenso de que até os acidentes fatais muitas vezes não são comunicados. Em revisão da literatura, Santana, Nobre e Waldvogel (2005) concluem que “os resultados mostram que o nível de sub-registro é surpreendente”, variando de 39% a 81,9%, a depender da região pesquisada. Em pesquisa sobre acidentes fatais ocorridos na construção civil, entre 1997 e 2001, Mangas, Gómez e Thedim-Costa (2008) apuraram que em apenas cerca de 30% dos casos pesquisados houve a respectiva emissão de CAT. A partir da avaliação do Sistema de Informações sobre Mortalidade em 2004, Nobre (2007) estimou em 92,6% a subnotificação de acidentes fatais na região metropolitana de Salvador.

Em 2015, o próprio Ministério do Trabalho, apesar de salientar a ausência de uma estimativa global da subnotificação no Brasil, admitia a existência de muitas pesquisas sobre o tema:

Existem muitos trabalhos científicos sobre acidentes e doenças do trabalho no país que buscam avaliar o grau de subnotificação existente, tentando reunir outros dados originados da análise de boletins de ocorrência policial, atestados de óbito, relatórios do corpo de bombeiros e outras fontes, mas são estudos pontuais que não fornecem uma estimativa sólida sobre a quantidade real de acidentes e doenças do trabalho. (MT, 2015)

Ocorre que, também em 2015, essa estimativa sólida parece ter surgido com a Pesquisa Nacional de Saúde, citada na introdução deste capítulo, e que corrobora as estimativas mais pessimistas acerca do quadro de subnotificação do adoecimento ocupacional no país.

O dimensionamento da ocultação dos acidentes é um dos pontos centrais deste texto, mas não pela mensuração em si, e sim para tentar apreender a lógica e o padrão do comportamento empresarial, bases necessárias para que o dimensionamento, e outras análises a partir dele, não sejam apenas exercícios de projeções ancorados em amostras de acidentes, mesmo que grandes (como o número de CAT emitidas).

Historicamente, a subnotificação dos acidentes de trabalho no Brasil parece se agravar como resposta a medidas regulatórias que incentivam a ocultação ou que não contemplam contrapartidas para combatê-la. Assim, em diferentes momentos desde 1970, quando surgem os primeiros registros oficiais sobre os infortúnios, é possível apontar inflexões nas comunicações dos acidentes pelas empresas.

Entre 1970 e 1975 ocorreu um forte crescimento do número de acidentes registrados, alcançando quase dois milhões de infortúnios. Em 1976, a legislação passou a imputar às empresas a responsabilidade de arcar com o pagamento ao trabalhador pelos primeiros 15 dias de afastamento decorrente de acidentes. A partir de então, o número de infortúnios registrados caiu sistematicamente, atingindo 1,4 milhões em 1980. Ainda na década de 80, segundo Wunsh Filho (1999), a eliminação do pagamento diferenciado aos hospitais pelo atendimento aos acidentados de trabalho repercutiu sobre a notificação. Em 1990, o número de infortúnios registrados não chegou a 700 mil.

Contudo, enquanto caiu sistematicamente o número de acidentes registrados, a letalidade, ou seja, a proporção de mortes em relação ao total de infortúnios, “cresceu mais de quatro vezes no período, de

0,18% em 1970 para 0,84% em 1994”. (WUNSCH, 1999), engendrando um importante indicador de aprofundamento da subnotificação no período.

A partir de 1995, os benefícios previdenciários para pensões por acidente de trabalho passaram a ter seus valores calculados da mesma forma que os benefícios não acidentários e, com isso, muitos benefícios decorrentes de acidentes de trabalho fatais passaram a ser concedidos sem a abertura do processo de acidente de trabalho na agência do INSS, não sendo, desse modo, registrados o acidente (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE), e reduzindo o número oficial de óbitos relacionados ao trabalho.

Na década de 2000, alterações nos cálculos das contribuições previdenciárias⁹ e, especialmente, a introdução do NTEP, implementado pela Previdência em 2007, são as mais recentes mudanças na regulação do trabalho que parecem ter como contrapartida o incremento da ocultação do adoecimento pelos empregadores. O NTEP, em particular, mesmo sendo uma política para reduzir a subnotificação, não foi acompanhado pelo combate direto à ocultação pelas empresas, que teria que ser feito: 1- retirando do empregador o controle (de fato) sobre o encaminhamento do trabalhador ao INSS, 2- com políticas públicas regulares e sistemáticas de punição à ocultação.

3. O cenário atual dos registros e comunicação dos acidentes

Como já adiantado, a divulgação da Pesquisa Nacional de Saúde jogou novas luzes sobre o dimensionamento da subnotificação dos acidentes de trabalho no país, estimando em 4,9 milhões o número de acidentados em 2013, contra os pouco mais de 700 mil registrados pelo

⁹ O Fator Acidentário de Prevenção (FAP) foi criado em 2010 para considerar o número de acidentes em cada empresa na definição da contribuição denominada Riscos Ambientais de Trabalho (RAT) (antigo Seguro de Acidente ao Trabalho). Assim, o número de acidentes comunicados por cada empresa e pelo seu setor influencia diretamente no percentual incidente em folha. Segundo a Previdência, mais de 85% dos estabelecimentos no Brasil estão na faixa do bônus do FAP. <http://www.previdencia.gov.br/2015/09/saude-e-seguranca-indices-do-fap-com-vigencia-em-2016-estao-disponiveis-para-consulta/>

INSS. Considerando apenas os trabalhadores que deixaram de realizar atividades devido aos acidentes (exceto de trânsito), seriam 1,627 milhões de infortúnios (IBGE, 2015).

Tabela 1: Número de acidentes de trabalho no Brasil registrados pelo INSS (1999-2014)

	TOTAL	CAT	Típico	Trajeto	Doença	Sem CAT	Percentual sem CAT
1999	387.820	387.820	326.404	37.513	23.903		-
2000	363.868	343.996	304.963	39.300	19.605	-	-
2001	340.251	340.251	282.965	38.799	18.487	-	-
2002	393.071	393.071	323.879	46.881	22.311	-	-
2003	399.077	399.077	325.577	49.642	23.858	-	-
2004	465.700	465.700	375.171	60.335	30.194	-	-
2005	499.680	499.680	398.613	67.971	33.096	-	-
2006	512.232	512.232	407.426	74.636	30.170	-	-
2007	659.523	518.415	417.036	79.005	22.374	141.108	21,4%
2008	755.980	551.023	441.925	88.742	20.356	204.957	27,1%
2009	733.365	534.248	424.498	90.180	19.570	199.117	27,2%
2010	709.474	529.793	414.824	94.789	17.083	179.681	25,3%
2011	720.629	543.889	426.153	100.897	16.839	172.684	24,3%
2012	713.984	546.222	426.284	103.040	16.898	167.762	23,5%
2013	725.664	563.704	434.339	112.183	17.182	161.960	22,3%
2014	704.136	559.061	427.939	115.551	15.571	145.075	20,6%

Fonte: AEPS

A brutal diferença entre a estimativa do IBGE e os dados do INSS sugere uma subnotificação superior a 85% dos acidentes. Vale ressaltar que, conforme demonstra a tabela 1, a partir de 2007, 20% ou mais do total dos acidentes registrados passaram a decorrer da aplicação do NTEP, ou seja, foram transformações de afastamentos previdenciários classificados pelas empresas como doenças comuns. Como veremos, o número de acidentes sem emissão de CAT tem representado mais de

metade dos auxílios por acidente de trabalho. Ainda assim, o NTEP revela apenas uma pequena amostra do universo de acidentes ocultos.

Um primeiro fator que pode ser apontado para explicar essa discrepância entre os dados são os trabalhadores informais (empregados sem carteira e autônomos), que são abarcados pela Pesquisa Nacional de Saúde, mas não pelo INSS. Contudo, mesmo presumindo uma maior incidência dos agravos na informalidade, ela provavelmente daria conta de um percentual minoritário na subnotificação. Isso porque a soma do número de trabalhadores autônomos e empregados sem carteira, em 2013, totalizaria cerca de 32 milhões de pessoas, segundo a PNAD, contra 48 milhões de empregados formais declarados na RAIS. Supondo que a incidência de acidentes entre os trabalhadores sem carteira assinada (por conta própria ou empregados) fosse muito maior, por exemplo, o dobro do trabalho formal, a base do INSS mais do que dobraria, totalizando algo próximo a 1,7 milhões de casos. Ainda assim, restariam cerca de 3,2 milhões de infortúnios ocultos.

Além disso, mesmo no interior da informalidade, o fato do trabalhador não ter registro, caso seja assalariado, não esgota a explicação da subnotificação, pois, após o acidente, é possível efetuar a formalização retroativa da vítima e a comunicação do evento, inclusive em caso de óbito. Assim, a ocultação dos infortúnios laborais parece um comportamento empresarial que se relaciona ao padrão de gestão do conjunto da força de trabalho, mesmo que a informalidade ajude a recrudescer a subnotificação.

É possível identificar algumas características do comportamento empresarial recente concernente à ocultação do adoecimento à luz dos dados sobre os empregados formais. De saída, cabe destacar a comparação entre o número de trabalhadores que recebem auxílio do INSS por terem adoecido, supostamente, fora do trabalho, com os auxílios admitidos pelas empresas como relacionados ao trabalho. Enquanto os primeiros giram na casa de 2 milhões todos os anos, os auxílios acidentários

admitidos pelas empresas não têm atingido 150 mil. Obviamente, poder-se-ia argumentar que a discrepância ocorre porque a grande maioria das lesões que afastam trabalhadores por mais de 15 dias das suas atividades não teriam relação com a ocupação. Todavia, o próprio INSS dá fortes indícios da propensão a ocultar os agravos laborais. Primeiro porque, mesmo entre os benefícios relacionados ao trabalho, mais de metade decorre de afastamentos realizados pela empresa como se decorressem de doenças comuns, mas que o INSS reconhece como acidentes de trabalho. Ademais, no que tange especificamente às doenças ocupacionais, para cada caso admitido pelas empresas, são cerca de 10 doenças ocultadas que o INSS reconhece como laborais por meio do NTEP.

Mesmo com a aplicação do NTEP, há indícios de que permanece uma forte subestimação dos infortúnios laborais entre os benefícios concedidos pelo INSS. Por exemplo, há uma grande predominância de auxílios classificados como doenças comuns, em comparação aos acidentários, mesmo tendo CID idêntico. O caso do câncer é um dos vários exemplos possíveis. Publicação do INCA (2012), citando diversas pesquisas, afirma que a maioria das estimativas do câncer relacionado ao trabalho nos países industrializados situa-se em torno de 5% do total de cânceres. Contudo, no Brasil, dentre os 113.801 casos de auxílios previdenciários por câncer, o câncer relacionado ao trabalho representou apenas 0,66%. Esse subdimensionamento é agravado pelo fato de que a exposição a reconhecidos agentes carcinogênicos, como o amianto, é superior no Brasil em comparação aos países ricos, nos quais o referido produto é proibido.

A primazia dos benefícios concedidos como doenças comuns também ocorre em casos de CID idênticos num mesmo setor econômico, onde os trabalhadores estão expostos aos mesmos fatores de morbidade e a literatura aponta a relação entre determinado tipo de agravo e o processo de trabalho, como veremos à frente.

Em suma, seja a partir da observação do total dos benefícios, dos benefícios acidentários, ou do total de doenças ocupacionais reconhecidas pelo INSS, é patente que as empresas dificilmente admitem que os trabalhadores afastados se lesionaram no trabalho.

A tabela abaixo permite aprofundar a análise da subnotificação com dados agregados da previdência sobre os acidentes de trabalho no país, agora sobre os casos liquidados¹⁰:

Tabela 2 - Quantidade de acidentes do trabalho liquidados

Ano	Total	Assistência Médica	Consequência				Óbito
			Incapacidade Temporária			Incapacidade Permanente	
			Total	Menos de 15 dias	Mais de 15 dias		
1988	1.012.176	147.415	839.370	502.444	336.926	20.775	4.616
1989	933.132	145.547	763.210	459.532	303.678	19.821	4.554
1990	745.575	61.235	660.107	399.595	260.512	18.878	5.355
1991	677.539	114.152	538.888	334.107	204.781	19.972	4.527
1992	534.710	90.602	423.886	255.277	168.609	16.706	3.516
1993	402.832	50.329	332.498	214.682	117.816	16.895	3.110
1994	358.289	41.259	307.939	190.525	117.414	5.962	3.129
1995	414.046	51.825	343.098	222.340	120.758	15.156	3.967
1996	448.898	50.682	375.495	218.326	157.169	18.233	4.488
1997	440.281	56.431	362.712	206.608	156.104	17.669	3.469
1998	408.636	55.686	333.234	188.221	145.013	15.923	3.793
1999	420.592	54.905	345.034	204.832	140.202	16.757	3.896
2000	388.583	51.474	318.698	172.077	146.621	15.317	3.094
2001	361.468	51.686	294.991	151.048	143.943	12.038	2.753
2002	410.502	61.177	331.398	175.640	155.758	15.029	2.898
2003	427.744	61.351	350.303	194.415	155.888	13.416	2.674

¹⁰ Liquidados corresponde ao número de acidentes cujos processos foram encerrados administrativamente pelo INSS, depois de completado o tratamento e indenizadas as sequelas.

Consequência							
Ano	Total	Assistência Médica	Incapacidade Temporária			Incapacidade	Óbito
			Total	Menos de 15 dias	Mais de 15 dias	Permanente	
2004	503.920	70.412	417.756	248.848	168.908	12.913	2.839
2005	545.703	83.157	445.409	282.357	163.052	14.371	2.766
2006	559.109	87.483	459.625	309.681	149.944	9.203	2.798
2007	681.972	97.301	572.437	302.685	269.752	9.389	2.845
2008	774.473	105.249	653.311	317.702	335.609	13.096	2.817
2009	752.121	103.029	631.927	306.900	325.027	14.605	2.560
2010	720.128	97.069	606.250	299.928	306.322	14.097	2.712
2011	741.205	102.149	619.460	312.957	306.503	16.658	2.938
2012	734.434	109.085	605.534	317.471	288.063	17.047	2.768
2013	746.608	109.595	617.142	335.538	281.604	17.030	2.841
2014	722.474	106.976	598.891	347.297	251.594	13.833	2.783

Fonte: AEPS

Há consenso de que os acidentes de trabalho, globalmente considerados, tendem a engendrar, a partir de sua gravidade, uma frequência na forma de pirâmide. Somados todos os infortúnios, há uma tendência a ocorrer uma quantidade maior de acidentes menos graves. Por exemplo, numa obra, o número de pequenos acidentes, como bater o martelo na mão ou uma farpa perfurar um dedo, é muito maior do que o de quedas das lajes dos edifícios. De acordo com Heinrich (*apud Saurin, Ribeiro*), há uma relação de trinta casos de lesões menores (primeiros-socorros) para cada caso que resulta em dia de trabalho perdido.

Entretanto, a tabela 2 demonstra que, no Brasil, os acidentes que implicam mais de 15 dias de afastamento dos trabalhadores de suas atividades são mais comunicados pelos empregadores do que aqueles que demandam apenas assistência médica imediata, sem necessidade de afastamento do trabalho. Mesmo com a reação do empresariado ao NTEP, a partir de 2007, que parece ter aprofundado a resistência

patronal à notificação dos acidentes que demandam o encaminhamento do trabalhador ao INSS, a participação dos acidentes mais graves entre aqueles comunicados permanece substancial.

Parece-nos que esse quadro deriva da propensão dos empregadores no Brasil a omitir os acidentes de acordo com a possibilidade de escondê-los. Um pequeno acidente tende a ser mais facilmente ocultado, por diversas razões. Por exemplo, ele não implica afastamento e pode nem chamar a atenção dos demais trabalhadores. De modo inverso, os acidentes graves são mais difíceis de esconder, o empregado deixa de ir ao trabalho, os casos deixam rastros (como sangue ou mesmo o cadáver) e podem até virar notícia.

Vale ressaltar que a base de comparação com os acidentes graves é substancialmente subdimensionada, já que mesmo acidentes fatais frequentemente não são comunicados, como vimos no início deste capítulo. Até em casos famosos e que vitimam muitos trabalhadores, como o incêndio da boate na Kiss, em Santa Maria (RS), não há emissão das CAT.

Essa propensão à subnotificação dos acidentes de acordo com a facilidade da sua ocultação é corroborada pelo comportamento empresarial face às doenças ocupacionais. Segundo a OIT (2014), anualmente, 2,3 milhões de pessoas morrem no mundo por conta do trabalho, dentre as quais, aproximadamente 2 milhões devido a doenças ocupacionais, ou seja, cerca de 85% das fatalidades. Enquanto isso, no Brasil, o número de doenças comunicadas pelas empresas mal passa de 2% do total de acidentes registrados pelo INSS. Concomitantemente, mais de 100 mil doenças ocupacionais, não reconhecidas pelas empresas como tal, têm sido registradas anualmente pelo INSS, desde 2007, com a aplicação do NTEP.

Há flagrante prevalência das doenças ocupacionais entre os acidentes sem emissão de CAT reconhecidos pelo INSS como laborais.

Não por acaso, entre 2007 e 2013, os três CID que mais reconhecidos (Dorsalgia, Lesões do ombro e Sinovite e Tenossinovite) são normalmente associados a doenças e perfazem 32,7% do total de registros sem CAT, num universo de 1299 CID que foram objeto de transformação do benefício previdenciário no período. Somados os 12 primeiros CID típicos de doenças (como transtornos de discos intervertebrais, episódios depressivos e outras Entesopatias), tem-se praticamente metade dos acidentes de trabalho reconhecido pelo INSS sem emissão de CAT pelas empresas (49,8%).

Também proporcionalmente as doenças ocupacionais são muito mais detectadas pelo INSS sem CAT do que por meio da notificação pelos empregadores, quando comparadas aos acidentes típicos. Entre 2007 e 2013, dorsalgia, lesões do ombro, sinovite e tenossinovite tiveram mais do que o dobro de transformações do INSS em relação ao número de CAT emitidas. Doenças como episódios depressivos e hérnia inguinal tem cerca de 9 registros sem CAT para cada caso reconhecido pelas empresas. Enquanto isso, CID que se associam a acidentes típicos, como fraturas de tornozelo, pé e punho, tem 2 ou 3 vezes mais CAT emitidas pelas empresas do que transformações de benefícios pela Previdência.

Ou seja, comparadas aos acidentes típicos, as doenças ocupacionais são preferencialmente ocultadas pelas empresas. Esse cenário não parece coincidência. As doenças ocupacionais muitas vezes não apresentam sintoma imediato, normalmente aparecem ao longo do tempo, de meses ou anos. Mesmo quando os agravos se manifestam, as empresas corriqueiramente alegam que não há relação com o trabalho, imputando-os a causas extralaborais. Os acidentes típicos, pelo contrário, são imediatamente visíveis, o nexos tende a ser explícito, e muitas vezes ocorrem em público, implicando evidências materiais. Assim, além de uma hierarquia concernente à gravidade, a ocultação dos acidentes de trabalho no Brasil também é mais intensa no que tange à espécie do infortúnio laboral.

Essa dinâmica ajuda a explicar porque, mesmo com uma dinâmica da accidentalidade fortemente pró-cíclica no Brasil, como visto no capítulo 1, setores nos call centers, mesmo pródigos em adoecimento laboral, têm convivido com grande queda da incidência de acidentes registrados nos últimos anos.

Desse modo, se acidentes típicos, graves e fatais são objeto de substancial subnotificação, acidentes menos visíveis, justamente por serem menos evidentes, como as doenças ocupacionais, tendem a ser radicalmente subnotificados pelos empregadores. Em outras palavras, no comportamento empresarial no Brasil predomina a propensão a ocultar os acidentes, e a relação direta entre visibilidade do infortúnio e chance de notificação corrobora essa lógica. Argumentamos que essa subnotificação é instrumental e decorre do interesse das empresas em não comunicar os acidentes.

Interessante comparar o cenário brasileiro com indicadores de outros países. No Reino Unido, por exemplo, há estimativas de que os acidentes fatais são bem identificados, mas que outros agravos que deveriam ser registrados são comunicados a taxas que podem variar entre 40% (HSE, 2003) e 46% (GIBB et al, 2014). Ainda assim, uma subnotificação substancialmente menor do que a estimada no Brasil.

Com base nos dados apresentados pelo PNUD (2015), o Brasil possui alta taxa de letalidade (proporção de acidentes fatais no total dos infortúnios). Enquanto aqui essa taxa tem sido cerca de 5 por mil acidentes, no Reino Unido é 1,85, na Espanha 0,58, na Itália 1,54, na Argentina 1,27, no Chile 1,50, em Portugal 1,59, no México 2,42, na Alemanha 0,66, e nos Estados Unidos 3,68. Além da gravidade, as diferenças nas taxas de letalidade indicam que os níveis de subnotificação no Brasil são provavelmente muito maiores do que em outros países, já que, como mencionamos, a gravidade dos acidentes tende a ocorrer numa frequência de pirâmide. Vale ressaltar que essa discrepância nas

taxas de letalidade é subestimada, dada a intensa subnotificação dos acidentes fatais no Brasil.

4. A ocultação do adoecimento como estratégia de gestão

Apesar do consenso sobre a intensa ocultação do adoecimento laboral no Brasil, parece não haver uma explicação sistematizada para a dinâmica do comportamento empresarial que engendra esse cenário. Afinal, por que os empregadores não comunicam os acidentes?

- 1 - Do ponto de vista mais imediato, as razões empresariais são evidentes e fartamente reconhecidas. Não notificar acidentes reduz custos e aumenta a flexibilidade da gestão do trabalho.

As repercussões das comunicações dos acidentes diferem particularmente com base no tempo de afastamento do trabalhador das suas atividades. Se o afastamento é superior a 15 dias, a empresa deve encaminhá-lo ao INSS para concessão de benefício, sendo obrigada a manter o pagamento mensal do seu FGTS. Além disso, o acidentado adquire um ano de estabilidade no emprego quando o benefício previdenciário se encerra.

Afastar o empregado acidentado como se tivesse sofrido uma lesão fora do trabalho não gera, a priori, qualquer gasto (o custo é socializado), permitindo também a imediata dispensa do trabalhador após seu retorno do INSS.

Acidentes com menos de 15 dias de afastamento não implicam custos extras com FGTS, nem redução da flexibilidade da dispensa, contudo, eles também têm influenciado nos cálculos contributivos, onerando a folha

de pagamento¹¹. Ademais, eles servem como fonte de informação para as instituições do Estado e para os próprios trabalhadores, deixando rastros que eventualmente subsidiam ações com repercussões financeiras.

Em suma, omitir os infortúnios laborais é vantajoso porque evita repercussões financeiras diretas e indiretas. Isso ajudaria a explicar porque, por definição, as empresas tendem a não comunicar os acidentes. No caso brasileiro, essa tendência é agravada, pois os limites à exploração do trabalho são historicamente reduzidos, vigendo um padrão de gestão que chamamos de predatório, conforme discutido no capítulo anterior. Não comunicar acidentes é parte do padrão de gestão do trabalho no padrão.

- 2 - Por isso, a ocultação do adoecimento laboral contempla, mas transcende as questões financeiras mais visíveis. Como parte do padrão de gestão predatório, a ocultação é uma estratégia de defesa desse padrão, contribuindo decisivamente para a sua reprodução.

Ocorre que a necessidade da comunicação dos acidentes não brota do acaso, mas é consequência de um tratamento dispensado à força de trabalho que provoca agravos à saúde. Se o tratamento mudasse, a forma de gerir o trabalho fosse saudável, não haveria acidentes, por conseguinte, não existiria necessidade de emissão das CAT. A questão é que mudar a forma de gestão do trabalho, tornando-a menos gravosa, é justamente o que a parcela hegemônica do empresariado brasileiro e seus representantes não querem. Admitir e publicizar os acidentes poderia dificultar ou mesmo inviabilizar, por tonar não vantajoso, manter o padrão de gestão predominantemente predatório.

¹¹ Recentemente, o INSS alterou essa forma de cálculo. Ver: <http://www.previdencia.gov.br/2016/11/cnps-conselho-aprova-alteracoes-no-calculo-do-fator-acidentario-de-prevencao/>

Por exemplo, se empresas que lesionam seus trabalhadores sistematicamente reconhecessem o caráter ocupacional dos agravos e por isso fossem obrigadas a respeitar a estabilidade, reinserir os empregados em postos adequados, arcar com os custos dos benefícios previdenciários, etc., o tratamento inicialmente dispensado aos trabalhadores e que engendrou o adoecimento eventualmente deixaria de ser vantajoso.

A ocultação do adoecimento, portanto, é um aspecto muito importante da perpetuação do padrão de gestão predatório. Não bastasse, a conjuntura das últimas décadas trouxe novas razões para impelir a subnotificação dos acidentes. De saída, o incremento do emprego no setor dos serviços, como já destacamos e detalharemos à frente, parece impactar a subnotificação, incrementando-a no conjunto do mercado de trabalho. Na dinâmica do capital, cresceu substancialmente a demanda por flexibilidade do uso da força de trabalho, justamente o que o reconhecimento dos acidentes dificulta, especialmente no que concerne à dispensa dos empregados. A isso se somam alterações recentes na regulação do trabalho, tanto pública quanto privada, que incitam a subnotificação ou que não tiveram como contrapartida medidas efetivas de combate à ocultação.

Na regulação pública, já foram citados o NTEP e o FAP. Este último, ao relacionar aumento da contribuição e emissão de CAT, sem garantir penalização das omissões, certamente tem recrudescido a propensão à subnotificação. Já o NTEP, mesmo sendo um instrumento de redução da subnotificação, não foi acompanhado de ações que punissem a ocultação identificada pelo INSS. Em meados dos anos 2000, o órgão previdenciário passou a ingressar com ações regressivas contra empresas responsáveis por acidentes (requerendo o ressarcimento dos benefícios pagos), priorizando situações em que as CAT foram emitidas. Na esfera individual, por conta da transferência da competência das ações acidentárias para a Justiça do Trabalho (que tradicionalmente o trabalhador acessa mais), cresceram os processos, que tendem a ter na emissão da CAT uma

variável relevante para seu desfecho. O número de CAT também é uma fonte importante para a atuação do MPT e da Fiscalização do trabalho, tendendo a incitar a atuação desses órgãos.

Na regulação privada, a emissão de CAT passou a ser um problema nas relações interfirmas e entre agentes de comando. Com a difusão retórica sobre responsabilidade social das empresas, participação de lucros e bônus de diretorias e gerências muitas vezes passaram a ter relação negativa com a emissão de CAT. Contratos com grandes empresas normalmente punem financeiramente as notificações de acidentes ou mesmo servem de critério no processo de organização do trabalho subcontratado. Assim, a terceirização não apenas serve como mecanismo de externalização formal do adoecimento, bem como tende a impelir a subnotificação através do ente interposto.

Não por acaso, o cenário atual parece viver a radicalização da ocultação do adoecimento laboral, como discutiremos a seguir, com base numa série de indicadores.

5. A corrida para esconder os acidentes

Nesta seção, veremos que há vários indícios de que a ocultação deliberada do adoecimento laboral está crescendo no Brasil nos últimos anos, especialmente a partir da segunda metade da década de 2000. Dentre os indicadores da acentuação dessa ocultação, estão:

- A queda drástica do número de doenças ocupacionais comunicadas pelas empresas após a implantação do NTEP.
- A redução do número absoluto de auxílios previdenciários com emissão de CAT.
- O encolhimento da proporção de auxílios acidentários em relação ao total de benefícios concedidos pelo INSS.

- A diminuição do total de auxílios previdenciários em relação ao conjunto da população segurada.

Como vimos no capítulo 1, as empresas no Brasil resistem amplamente às normas de proteção à integridade física do trabalho, e os índices de descumprimento dessas regras são pandêmicos. Portanto, os trabalhadores estão expostos a riscos e não há indicativos de mudança na forma de gestão pelas empresas, reduzindo substancialmente as chances de que reduções nos índices de adoecimento reflitam a realidade do adoecimento laboral.

A análise do universo das CAT emitidas e dos auxílios concedidos pelo INSS permite levantar algumas hipóteses sobre o comportamento recente das empresas em relação à notificação dos acidentes. O primeiro e sintomático indicador que sugere uma corrida empresarial para a ocultação dos agravos é a redução maciça da comunicação de doenças ocupacionais. Como apresentado na tabela 1, o número de CAT emitidas para doenças, que crescia até meados dos anos 2000, cai mais do que pela metade, passando de 33.096, em 2005, para 15.571, em 2014.

Essa dinâmica é ainda mais surpreendente porque o emprego tem migrado cada vez mais pra os serviços, onde os riscos tendem a se associar mais a doenças ocupacionais do que a acidentes típicos. Assim, a queda das doenças comunicadas é um indicador que impacta substancialmente o conjunto das notificações, pois as doenças ocupacionais são certamente a espécie de acidente de trabalho que mais tem crescido nos últimos anos.

Quando se tem em conta a implantação do NTEP, os dados são ainda mais reveladores, parecendo evidente que, após 2006, as empresas reagiram ao nexo técnico evitando ainda mais comunicar doenças ocupacionais. Como explicar uma queda superior a 50 % no número de doenças com CAT, enquanto o INSS tem reconhecido todos

os anos dezenas de milhares de doenças ocupacionais sem a respectiva notificação?

As duas próximas tabelas dão alguns indícios da relação entre expansão dos serviços e da ocultação do adoecimento. A tabela 3 aponta que, até meados da década de 2000, a indústria ainda era o setor econômico com maior quantidade de acidentes. Contudo, os serviços eram o setor com mais doenças comunicadas, tanto em termos absolutos, quanto em proporção aos acidentes notificados.

Tabela 3 – (Brasil, 2004-2006): número de CAT emitidas.

Setor	Ano	Total	Típico	Trajeto	Doença	% doenças	% do total
Total	2004	465.700	375.171	60.335	30.194	6,5%	1
	2005	499.680	398.613	67.971	33.096	6,6%	1
	2006	503.890	403.264	73.981	26.645	5,3%	1
Rural	2004	38.403	35.770	2.100	533	1,4%	8,2%
	2005	36.214	33.265	2.373	576	1,6%	7,2%
	2006	34.388	31.690	2.127	571	1,7%	6,8%
Indústria	2004	214.614	183.280	18.277	13.057	6,1%	46,1%
	2005	231.711	196.043	20.552	15.116	6,5%	46,4%
	2006	237.158	201.624	22.893	12.641	5,3%	47,1%
Serviço	2004	205.604	149.944	39.249	16.411	8,0%	44,1%
	2005	221.826	161.046	43.731	17.049	7,7%	44,4%
	2006	228.293	166.440	48.514	13.339	5,8%	45,3%

Fonte: AEPS

Na segunda década dos anos 2000, como aparece na tabela 4, os serviços (em que pese o viés que a terceirização promove nos dados) ultrapassam a indústria no total de acidentes comunicados. A participação dos serviços era 2% menor no total de acidentes, em comparação à indústria, em 2004, e para quase 10% a mais do total, em 2014.

Tabela 4 – (Brasil, 2012-2014): número de acidentes com e sem CAT emitidas¹².

Setor	Ano	Total	Total com CAT	Típico	Trajetos	Doença	Sem CAT	% total
Total	2012	713.947	546.196	426.259	103.040	16.897	167.751	100
	2013	725.592	563.670	434.320	112.170	17.180	161.922	100
	2014	703.955	558.996	427.886	115.542	15.568	144.959	100
Rural	2012	25.684	20.976	18.485	2.314	177	4.708	3,6%
	2013	23.550	19.344	17.342	1.833	169	4.206	3,2%
	2014	21.081	17.578	15.576	1.871	131	3.503	3,0%
Indústria	2012	310.988	252.100	211.245	32.495	8.360	58.888	43,6%
	2013	311.413	255.297	211.386	35.419	8.492	56.116	42,9%
	2014	295.712	245.365	202.365	35.456	7.544	50.347	42,0%
Serviços	2012	348.489	270.517	194.219	67.972	8.326	77.972	48,8%
	2013	362.909	286.158	203.073	74.607	8.478	76.751	50,0%
	2014	363.851	293.185	207.361	77.956	7.868	70.666	51,7%

Fonte: AEPS

Todavia, a indústria passa a ter praticamente a mesma quantidade de CAT emitidas por doença ocupacional que os serviços, alterando o cenário da década anterior, em que era clara a liderança dos serviços na notificação dessa espécie de acidente. Esse primeiro sinal de avanço da subnotificação das doenças ocupacionais no setor dos serviços é corroborado pelo fato de que neste setor a quantidade de agravos registrados pelo INSS sem emissão de CAT é substancialmente maior do que na indústria (cerca de 40% em 2014).

De fato, a implementação do NTEP ajudou a evidenciar a subnotificação dos acidentes, especialmente as doenças ocupacionais, em

¹² Os dados das tabelas 4 e 5 diferem levemente da tabela 1, e soma dos percentuais da tabela 5 não totaliza 100%, porque não consideram os acidentes registrados em setores ignorados.

todos os setores, conforme apresenta a tabela 5. Contudo, a participação relativa da subnotificação entre eles é bem distinta.

Tabela 5 – Indicadores sobre emissão de CAT no Brasil, por setores (2012-2014).

Setor	Ano	Sem CAT / total	Doença com CAT sobre o total	Doença com cat / total cat	sem cat / doença com CAT
Total	2012	23,5%	2,4%	3,1%	9,93
	2013	22,3%	2,4%	3,0%	9,43
	2014	20,6%	2,2%	2,8%	9,31
Rural	2012	18,3%	0,7%	0,8%	26,60
	2013	17,9%	0,7%	0,9%	24,89
	2014	16,6%	0,6%	0,7%	26,74
Indústria	2012	18,9%	2,7%	3,3%	7,04
	2013	18,0%	2,7%	3,3%	6,61
	2014	17,0%	2,6%	3,1%	6,67
Serviços	2012	22,4%	2,4%	3,1%	9,36
	2013	21,1%	2,3%	3,0%	9,05
	2014	19,4%	2,2%	2,7%	8,98

Fonte: AEPS

De início, vale ressaltar que os dados totais sofrem o viés dos “setores ignorados” pelo AEPS, no qual a ampla maioria dos registros é de acidentes sem CAT. Quanto ao setor rural, apesar de ter a maior quantidade de acidentes registrados sem CAT, em relação às doenças ocupacionais reconhecidas pelas empresas, é o setor em que os registros sem CAT pesam menos no total dos acidentes registrados em relação. Ocorre que CAT para doenças ocupacionais praticamente não são emitidas no setor, cuja relevância, no conjunto dos acidentes comunicados, é mínima.

A indústria e os serviços, cujos registros têm grande peso no conjunto dos dados, dão maiores subsídios para compreender a dinâmica da ocultação. As doenças não comunicadas nos serviços, em relação ao total dos acidentes no setor, pesam cerca de 30% a mais do que na indústria (cerca de 9% conta 6,6%).

Todos esses dados corroboram a relação com a prevalência das doenças ocupacionais nos serviços e à maior propensão a ocultação desse tipo de agravo. Nesse sentido, cabe comparar a participação dos serviços no total de auxílios doença previdenciários (cerca de 90% classificados como não ocupacionais), com as atividades com maior comunicação de doenças ocupacionais via CAT. Segundo Boletim da Previdência, entre 2009 e 2013, das 10 classes do CNAE com maior número total de benefícios, 8 eram dos serviços (como comércio, restaurantes e transportes). Enquanto isso, segundo o AEPS, das 10 Classes do CNAE com maior quantidade de doenças ocupacionais comunicadas em 2013, apenas 2 fazem parte dos serviços (bancos múltiplos e correios).

Não bastasse, veremos ao final desta seção que os CID com grande quantidade de acidentes sem CAT registrados pelo INSS tendem a coincidir com aqueles mais frequentes entre os auxílios doença-comum, dentre os quais alguns dos mais fáceis de ocultar.

Antes vejamos como alguns dos CID que tiveram maior crescimento de registros ocupacionais pelo INSS têm sido notificados pelas empresas. Sinovite e tenossinovite figuram entre as lesões mais associadas a doenças do trabalho todos os anos. Esse CID ilustra bem como o período NTEP convive com o recrudescimento da ocultação, especialmente das doenças. Segundo o INFOLOGO, em 2003, foram 6.733 doenças com CAT e, em 2005, 7.771, ou seja, um crescimento na notificação, assim como ocorria com no conjunto do mercado de trabalho. Isso foi radicalmente alterado, de modo que, em 2010, foram registradas 2.627 doenças com CAT, uma queda de 64% em relação a 2005. Na direção complementar, em 2010 foram registrados 11.677 adoecimentos sem CAT.

Em 2005, foram registrados 17.030 acidentes com o CID dorsalgia, sendo 13.576 típicos e 2.503 doenças com CAT. Em 2012, foram 36.174 registros, sendo 23.511 sem CAT e apenas 1.202 doenças ocupacionais com CAT. Em 2013, 34.832 no total, sendo 1129 doenças com CAT e 21.815 acidentes sem CAT.

Em 2005, lesões do ombro foram objeto de 6.076 registros no total, sendo 1.749 acidentes típicos e 4.154 doenças com CAT. Em 2012, de um total de 20.613 registros, 3.751 foram doenças ocupacionais admitidas pelas empresas e 14.892 agravos sem CAT. Em 2014, foram 19.984 registros, sendo 3.471 doenças com CAT e 14.438 acidentes sem CAT.

Em 2006, episódios depressivos motivaram a emissão de 389 CAT. Em 2007, transtornos depressivos recorrentes registraram 291 casos, sendo 73 com CAT e 218 sem CAT. Em 2012, episódios depressivos tiveram 3.628 registros de acidentes, sendo 505 com CAT e 3.123 sem CAT. No mesmo ano, transtornos depressivos recorrentes tiveram 1.060 registros, sendo 141 com CAT e 919 sem notificação.

Agravos como LER/DORT e adoecimento mental implicam difícil diagnóstico por exame complementar, o que facilita sua inviabilização. Não por acaso, a grande maioria dos registros ocupacionais desses agravos no INSS decorrem da aplicação do NTEP.

Esse tipo de adoecimento está muito vinculado a atividades dos serviços cujo emprego teve grande ampliação nas duas primeiras décadas dos anos 2000, como o teleatendimento. Ou seja, o tipo de adoecimento que cresce nos registros do INSS vem a ser justamente aquele mais fácil de esconder, tanto por não aparecer imediatamente (ao contrário do acidente típico), quanto pelas controvérsias sobre diagnóstico. Essas peculiaridades favorecem e estimulam a propensão empresarial à ocultação e torna ainda mais difícil avaliar sua dimensão do trabalho, em que pesem os vários indícios do seu aprofundamento.

A tabela 6 apresenta alguns dos setores com maior quantidade absoluta de acidentes registrados pelo INSS entre 2011 e 2013, e os respectivos percentuais registrados sem CAT.

Tabela 6 - Percentual de acidentes registrados pelo INSS sem emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (Brasil, 2011-2013)

CNAE	2011	2012	2013
0113: Cultivo de cana-de-açúcar	15,5%	14,6%	13,3%
0151: Criação de bovinos	22,6%	22,7%	22,9%
1011: Abate de reses	19,5%	17,7%	18,5%
1012: Abate de suínos, aves	24,9%	23,1%	22,4%
2599: Fabricação de produtos de metal	12,4%	11,3%	10,8%
3101: Fabricação de móveis com predominância de madeira	27,6%	25,8%	26,7%
4110: Incorporação de empreendimentos imobiliários	14,4%	19,0%	18,0%
4120: Construção de edifícios	28,0%	29,4%	27,7%
4211: Construção de rodovias e ferrovias	17,0%	20,1%	16,8%
4213: Obras de urbanização - ruas, praças e calçadas	31,7%	30,0%	24,7%
4221: Obras para energia elétrica e para telecomunicações	10,3%	10,8%	12,0%
4222: Construção de redes de abastecimento de água, coleta de esgoto e construções correlatas	18,5%	22,6%	24,5%
4930: Transporte rodoviário de carga	26,3%	25,4%	23,6%
5611: Restaurantes e estabelecimentos de alimentação e bebidas	31,0%	30,3%	26,5%
6422: Bancos	38,6%	34,7%	38,5%
8121: Limpeza em prédios e domicílios	41,6%	37,4%	37,5%

Fonte: AEAT (elaboração própria)

Enquanto a média no país girou em torno de 20% de registros sem CAT, nos setores apresentados na tabela os acidentes sem CAT variam entre 10% e 40%. Isso mostra que a subnotificação está espalhada

por todos os setores, mas que entre os setores mais destacados estão justamente os dos serviços, especialmente bancos e limpeza.

A tabela 7 apresenta a razão entre a quantidade de doenças comunicadas pelas empresas sobre o número de acidentes registrados pelo INSS sem CAT.

Tabela 7 - Razão entre doenças comunicadas e registros do NTEP

CNAE	2011	2012	2013
0113: Cultivo de cana-de-açúcar	5,4%	2,6%	3,5%
0151: Criação de bovinos	3,0%	2,4%	2,3%
1011: Abate de reses	15,3%	13,0%	12,6%
1012: Abate de suínos, aves	20,2%	20,7%	24,2%
2599: Fabricação de produtos de metal	22,5%	13,3%	14,5%
3101: Fabricação de móveis com predominância de madeira	8,4%	9,5%	5,2%
4110: Incorporação de empreendimentos imobiliários	7,5%	5,0%	6,4%
4120: Construção de edifícios	5,1%	4,0%	4,1%
4211: Construção de rodovias e ferrovias	3,3%	2,2%	4,1%
4213: Obras de urbanização - ruas, praças e calçadas	2,9%	3,1%	2,2%
4221: Obras para energia elétrica e para telecomunicações	13,8%	22,3%	10,2%
4930: Transporte rodoviário de carga	4,4%	4,8%	4,4%
5611: Restaurantes e estabelecimentos de alimentação e bebidas	6,5%	5,6%	5,4%
6422: Bancos	78,0%	101,7%	86,7%
8121: Limpeza em prédios e domicílios	3,5%	3,4%	3,3%
total	8,7%	10,1%	10,6%

Fonte: AEAT (elaboração própria)

A tabela 7 indica uma situação aparentemente contraditória, mas que confirma nosso argumento. As atividades com menor proporção de CAT emitida sugerem um alto índice de ocultação, contudo, a análise precisa ser conjugada com a tabela 6. Isso porque, tende a existir uma relação direta entre atividades com maior razão entre doenças comunicadas e registros sem CAT e a força dos sindicatos de trabalhadores que as representam, já pressionam as empresas a emitir CAT, as próprias entidades fazem a comunicação, ou pressionam o INSS a reconhecer o caráter laboral do adoecimento. Basta ver como limpeza e restaurantes possuem altos índices de aplicação do NTEP, mas baixíssima razão na emissão da CAT. Já os bancos (e mesmo com os frigoríficos – abates de suínos e aves), possuem grande percentual de NTEP, mas também importante participação das CAT entre as doenças reconhecidas. Isso corrobora a hipótese de que a ocultação segue uma hierarquia, neste caso, à luz das forças que se propõem combatê-la. Onde os sindicatos são mais fortes, o adoecimento tende a ser mais explicitado.

A observação dos dados do INSS concernentes ao teleatendimento, atividade também debatida por Dutra e Reis em diferentes capítulos deste livro, permite algumas considerações sobre os argumentos debatidos até o momento:

Tabela 8 - Acidentes registrados pelo INSS no setor de teleatendimento.

CNAE 82.20-0-00	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	1830	3510	4268	4764	3884	3579	3485	4173	3682
Doença com CAT	581	418	314	310	199	156	123	120	141
Acidente sem CAT	-	1269	1656	1732	1396	1198	1057	1257	1138
% total sem CAT		36,2%	38,8%	36,4%	35,9%	33,5%	30,3%	30,1%	30,9%
% doenças com CAT		24,8%	15,9%	15,2%	12,5%	11,5%	10,4%	8,7%	11,0%

O teleatendimento se enquadra entre as atividades com maior peso dos acidentes sem CAT registrados pelo INSS, considerando a tabela 6. Seguindo a dinâmica do conjunto do mercado de trabalho, a notificação das doenças ocupacionais cai fortemente no teleatendimento, tanto em termos absolutos, quanto como proporção do total de acidentes. Todavia, enquanto o número de doenças com CAT cai substancialmente entre 2006 e 2014, o número de empregados no setor cresce, no mesmo período, 137,5%.

O teleatendimento é uma atividade pródiga em adoecimentos, e nos últimos anos permaneceu elevado o descumprimento das normas de saúde ocupacional pelas empresas (ver REIS, 2017, FILGUEIRAS, DUTRA, 2014). Contudo, a incidência de acidentes no setor, incluindo as informações do NTEP, caiu de 16,9, em 2007, para 8,79, em 2013, processo identificado por Filgueiras e Dutra (2014) como inviabilização estratégica do adoecimento.

A ocultação, muitas vezes, precede o próprio adoecimento. Reis (2017), em estudo de caso numa das maiores empresas do setor, demonstra que, antes mesmo de ocultar o adoecimento dos trabalhadores, a firma nega a presença de qualquer risco à saúde dos trabalhadores no local de trabalho.

A ocultação crescente das doenças ocupacionais é patente e pode estar contaminando o conjunto dos dados, pois, com a expansão dos serviços, são justamente as doenças que tendem a crescer, e doenças de diagnóstico não evidente estão entre as que vivem maior incremento. Em suma, uma série de fatores que potencializam a subnotificação.

A impacto da radicalização da ocultação no conjunto da economia, e sua relação com a aplicação do NTEP, pode também ajudar a explicar o relativo pêndulo dos acidentes com menos de 15 dias de afastamento (excluídos os sem afastamento) em comparação com os acidentes que geram benefício e, portanto, estabilidade provisória. A quantidade de

acidentes com mais de 15 dias com CAT está estagnada há anos, sendo praticamente a mesma em 2007 e 2014, como consta na tabela 8. Mas mesmo o aumento das CAT com menos de 15 dias é pequeno (10% entre 2006 e 2014), e a hipótese de melhora das informações é praticamente descartada com a estabilidade das CAT apenas de assistência médica.

A tabela 8 traz mais indicadores que, relacionados, sugerem que a hipótese da corrida pela ocultação dos acidentes de trabalho é verossímil.

Tabela 8 - quantidade de benefícios, por tipo, com e sem CAT

ANO	Auxílio doença comum	Auxílio acidente	Total	Auxílio acidentes com CAT*	% auxílio acidentes	% auxílio acidente oriundo de CAT
1995	584.401	172.706	757.107	172.706	22,81%	22,81%
1996	573.588	159.289	732.877	159.289	21,70%	21,70%
1997	606.596	159.272	765.868	159.272	20,80%	20,80%
1998	630.972	149.872	780.844	149.872	19,20%	19,20%
1999	653.456	136.024	789.480	136.024	17,20%	17,20%
2000	766.888	142.588	909.476	142.588	15,70%	15,70%
2001	793.825	130.960	924.785	130.960	14,20%	14,20%
2002	1.288.270	180.335	1.468.605	180.335	12,30%	12,30%
2003	1.371.221	145.769	1.516.990	145.769	9,61%	9,61%
2004	1.725.781	165.219	1.891.000	165.219	8,70%	8,70%
2005	1.860.695	156.168	2.016.863	156.168	7,70%	7,70%
2006	2.188.671	140.998	2.329.669	140.998	6,10%	6,10%
2007	1.825.508	274.946	2.100.454	133.838	13,10%	6,40%
2008	1.806.727	356.336	2.163.063	151.379	16,50%	7,00%
2009	1.713.115	329.914	2.043.029	130.797	16,10%	6,40%
2010	1.900.728	327.894	2.228.622	148.213	14,70%	6,70%
2011	2.022.613	319.445	2.342.058	146.761	13,60%	6,30%
2012	2.158.346	305.208	2.463.554	137.446	12,40%	5,60%

ANO	Auxílio doença comum	Auxílio acidente	Total	Auxílio acidentados com CAT*	% auxílio acidentados	% auxílio acidente oriundo de CAT
2013	2.273.074	304.217	2.577.291	142.257	11,80%	5,50%
2014	2.328.151	279.868	2.608.019	134.793	10,70%	5,20%

Fonte: AEPS - 2011 • Suplemento Histórico, AEPS (2008 a 2014); elaboração própria

* total dos auxílios acidentados de trabalho menos os acidentados sem CAT registrada (transformados pelo NTEP).

Nas últimas décadas, o auxílio doença comum cresce brutalmente em relação a auxílio doença acidentário oriundo de emissão de CAT. Com exceção de um único ano (2007, com leve oscilação), em todos os outros cai a proporção de auxílio acidente gerado por CAT em relação ao total de benefícios (soma do acidentário e doença comum).

O número de auxílios acidentados, em 2014, excetuadas as transformações pelo NTEP, foi de 134.793 mil, quantidade inferior a todos os anos da tabela, com exceção de 2001, com 130.960. Todavia, neste último período foram concedidos 793.825 auxílios doença-comum, ou seja, havia 1 auxílio doença acidentário em cada 7 benefícios concedidos pelo INSS. Em 2014, considerando os auxílios com CAT, foi concedido 1 auxílio doença acidentário em cada 16 auxílios. Em 2014, mesmo considerando o NTEP, havia 1 auxílio doença acidentário em cada 9 auxílios doença. Assim, a despeito do NTEP, os agravos registrados com mais de 15 dias caem proporcionalmente aos auxílios doença-comum, corroborando a intensificação da subnotificação dos acidentados.

A comparação entre os motivos dos afastamentos para os diferentes tipos de auxílio fortalece essa hipótese, já que os principais CID que geram auxílios doença-comum são substancialmente coincidentes com os benefícios acidentários, como já havíamos adiantado.

Tabela 9 - auxílios previdenciários, por CID (2008-2013)

CID	Auxílio-Doença	Auxílio-Doença Acidentário (com e sem CAT)	Total
Total	11.874.603	1.943.014	13.817.617
M 54	575.370	194.048	769.418
M75	227.440	109.426	336.866
F32	338.996	24.948	363.944

Fonte: infologo

Por exemplo, dorsalgia é o CID com maior quantidade total de benefícios entre 2008 e 2013. Quando discriminadas as espécies de auxílios, ele é o CID com mais auxílios doença-comum e o segundo para doença acidentário. Entretanto, apenas 25,2% do total de benefícios para dorsalgia foram registrados como ocupacionais, mesmo na vigência do NTEP, e sua trajetória é de queda, caindo de 32,2%, em 2008, para 19,2%, em 2013. Lesão no ombro é o 9º colocado no total de auxílios, sendo o 4º na espécie acidentária, além de ser exemplo da involução dos registros após o início do NTEP. Em 2008, 41,2% dos auxílios com esse CID eram acidentários, enquanto em 2013 esse percentual caiu para 27,4%. Dorsalgia e lesão no ombro são exatamente os dois CID com mais transformações do NTEP entre 2007 e 2013.

Episódios depressivos é o 5º maior motivo para concessão de benefício, mas o caráter ocupacional é praticamente ignorado pelos empregadores, e muito pouco identificado pelo INSS, que registrou apenas 6,85% dos benefícios como acidentários, oscilando de 7,5%, em 2008, para 5,9% em 2013.

Destarte, cresce a proporção de auxílio doença-comum entre os auxílios concedidos, mesmo nos CID mais associados a acidentes, o que indica que provavelmente aumentou a quantidade de auxílios considerados comuns que tinham natureza ocupacional. Vale lembrar que isso ocorre justamente quando atividades dos serviços estão entre

aquelas que mais geram benefícios em geral, mas têm pouco peso nos auxílios acidentários.

Além de tudo já exposto, o próprio auxílio doença comum apresenta trajetória de queda em relação à população segurada, conforme se depreende da tabela 10:

Tabela 10 - População contribuinte, INSS.

ANO	Número médio	Número total	B31	B91 pelas empresas
2006	26.576.068	37.414.658	2.188.671	140.998
2010	35.841.961	48.649.216	2.080.409	148.213
2011	38.472.270	51.681.597	2.195.297	146.761
2012	40.522.864	53.811.575	2.326.108	137.446
2013	41.683.936	55.687.889	2.435.034	142.257
2014	42.697.634	56.576.291	2.473.226	134.793

Fonte: AEPS

As tabelas 10 e 11 apresentam o número médio mensal de contribuintes, que corresponde à soma do número de meses trabalhados por cada trabalhador, dividido por 12, e a quantidade total de contribuintes, que são os trabalhadores que tiveram pelo menos um vínculo em qualquer mês do ano.

Entre meados da década de 1990 e 2006, cresce o número absoluto do total de benefícios (tabela 8). Contudo, esse total cai em seguida e apenas em 2011 ultrapassa a marca de 2006. Ainda assim, a quantidade de benefícios previdenciários, em relação à população segurada, nunca mais se aproximou do percentual de 2006.

O número absoluto e o percentual de auxílios acidentários, oriundos de emissão de CAT, caem sistematicamente entre 2006 e 2014.

Tabela 11 - Percentual de benefícios segundo o número médio e número total de contribuintes.

ANO	% médio B 31	b91 / médio	% médio somando 31 e 91	% total B 31	b 91 / total	% total somando
2006	8,24%	0,53%	8,77%	5,85%	0,38%	6,23%
2010	5,80%	0,41%	6,22%	4,28%	0,30%	4,58%
2011	5,71%	0,38%	6,09%	4,25%	0,28%	4,53%
2012	5,74%	0,34%	6,08%	4,32%	0,26%	4,58%
2013	5,84%	0,34%	6,18%	4,37%	0,26%	4,63%
2014	5,79%	0,32%	6,11%	4,37%	0,24%	4,61%

Fonte: AEPS, elaboração própria.

A queda percentual, seja dos auxílios doença-comum, seja do auxílio acidentário e da soma dos dois, tanto considerando a média do número de segurados, quanto do total de segurados em cada ano, é um indício de que as empresas não apenas têm evitado emitir CAT, mas que também podem estar dificultando o encaminhamento dos trabalhadores ao INSS para a obtenção de qualquer auxílio. Parece-nos que isso pode estar se tornando uma prática comum das empresas porque, com o NTEP, enviar o trabalhador ao órgão previdenciário com declaração de doença comum não dá traz segurança de socialização dos custos do adoecimento. Em que pesem diferentes previsões do INSS, na prática, normalmente é exigido que o trabalhador apresente a ficha do encaminhamento da empresa para a análise do auxílio, o que dá poder à empresa sobre sua concessão.

A redução do conjunto dos benefícios previdenciários poderia ser explicada pela maior rigidez do INSS na realização das perícias. Contudo, isso não aconteceu no período em análise, conforme tabela abaixo:

Tabela 12 - Exames médico-periciais realizados (aeps)¹³

Ano	Perícia médica auxílio doença	Perícia auxílio acidente	Total	Contrário	Percentual desfavorável
2007	8.074.293	712.475	9.128.179	3.018.409	33,10%
2008	7.835.777	994.674	9.217.069	3.289.633	35,70%
2009	6.450.907	959.546	7.705.105	2.552.173	33,10%
2010	5.899.174	843.209	7.050.716	2.081.129	29,50%
2011	6.253.192	854.206	7.396.562	2.298.133	31,10%
2012	6.207.284	781.072	7.257.366	2.272.338	31,30%
2013	6.447.876	789.517	7.565.463	2.228.986	29,50%
2014	6.377.804	732.458	7.458.323	2.116.207	28,40%

Fonte: AEPS

O percentual de perícias desfavoráveis cai entre 2007 e 2014. Outra hipótese para a redução dos benefícios previdenciários seria a melhora das condições de saúde e segurança dos trabalhadores, com conseqüente redução da necessidade de encaminhamento à previdência. Como já dissemos, entretanto, os indicadores existentes tornam essa hipótese extremamente implausível.

Parece que tem crescido a prática empresarial de, ao invés de encaminhar o trabalhador adoecido à previdência, evitar o afastamento ou mesmo dispensar o empregado (VALENTE, 2011). Esta última hipótese pode ser um dos fatores que contribuíram para o incremento da rotatividade nas últimas décadas. No teleatendimento, a rotatividade e descarte dos adoecidos é evidente (FILGUEIRAS; DUTRA, 2014).

A restrição empresarial a qualquer tipo de afastamento parece reforçada pelo pêndulo de ligeiro aumento dos afastamentos com menos

¹³ Quantidade de exames médico-periciais realizados por servidores da área médico-pericial do quadro permanente do INSS por tipo de conclusão

de 15 dias em relação àqueles que demandam encaminhamento ao INSS. São comuns os casos em que os atestados médicos são deliberadamente emitidos para menos de 15 dias ou que, ao invés de afastar o trabalhador, a empresa o obriga a comparecer ao estabelecimento, mesmo sem condições de trabalho.

Em suma, a hipótese do recrudescimento da subnotificação no conjunto do mercado de trabalho se baseia tanto na expansão de setores e formas de adoecimento que potencializam a matriz da ocultação, quanto na radicalização do comportamento geral dos empregadores por conta das peculiaridades da atual conjuntura e das mudanças na regulação pública e privada do trabalho, refletindo em diversos indicadores do INSS.

O fato de o atual coeficiente de letalidade se manter praticamente constante nas últimas décadas (próximo a 0,5%) corrobora a hipótese do aumento da subnotificação, porque no setor de serviços a tendência é morrer menos, não há razão para ficar inalterado.

O NTEP, mesmo sendo uma importante política pública de combate à ocultação, não foi acompanhado de uma estratégia que punisse os empresários que buscam contorná-lo (não afastando ou dispensando o empregado adoecido). A atenuação do atual cenário de subnotificação depende de uma política que torne a ocultação mais custosa do que a divulgação do adoecimento, ou de iniciativas que efetivamente tirem das empresas o monopólio da comunicação dos acidentes e do encaminhamento dos trabalhadores ao INSS.

Portanto, é fundamental a imposição de limites ao arbítrio patronal. A atuação sindical, por exemplo, pode ter papel relevante contra a subnotificação, já que as entidades podem emitir CAT. Isso ajuda a explicar porque categorias mais tradicionalmente ativas, como os bancários, têm CAT registradas num nível muito mais alto do que a média. Em 2013, foram emitidas 2.430 CAT por doenças ocupacionais,

contra 120 no teleatendimento, a despeito deste último ter contingente superior de força de trabalho em atividade.

O próprio NTEP tem sido objeto de muitas críticas (Soraya, Salvador, Maeno (2011)) em sua aplicação. O INSS está aplicando cada vez menos o nexos técnico, de modo que, em 2008, foram 204.957 transformações, começando então uma trajetória de queda até que, em 2014, o número de acidentes sem CAT caiu para 145.075, sem houvesse queda compatível dos benefícios em geral.

A Fiscalização do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho também podem cumprir papel relevante na redução da subnotificação. A estratégia predominante do Estado, contudo, precisa mudar, impondo as normas de saúde e segurança sobre as empresas e fomentando um cenário no qual a ocultação se torne financeiramente desvantajosa.

6. Considerações

Este texto buscou analisar a lógica e as tendências recentes do comportamento empresarial no que concerne à ocultação do adoecimento laboral e, com isso, quicá contribuir para definir pressupostos que possibilitem pensar a mensuração, as políticas públicas e a atuação dos sindicatos e das instituições de regulação do direito do trabalho.

As duas alternativas, não excludentes, para aumentar a comunicação dos acidentes, não dependem de alterações na legislação, mas simplesmente da orientação das políticas públicas e da atuação sindical: elevar os custos da subnotificação e eliminar o monopólio da notificação dos acidentes pelas empresas.

Onerar prioritariamente as empresas que notificam os acidentes, ou aquelas em relação às quais há nexos técnico, tem impellido os empregadores a ocultar cada vez mais o adoecimento. É necessário

tornar proporcionalmente mais onerosa a omissão dos acidentes, se a intenção é incitar sua notificação. Condição sine qua non para que essas iniciativas tenham sentido, contudo, é que em ambos os casos, sejam os acidentes ocultados ou não, os fatores que efetivamente engendram o adoecimento sejam objeto de punição exemplar, incentivando as empresas a atuar na raiz do problema, qual seja, a prevenção do próprio adoecimento.

7. Referências

ANSILIERO, Graziela (2006). Junho de 2006 • Volume 18 • Número 06. Evolução dos Registros de Acidentes de Trabalho no Brasil, no período 1996-2004

BALDO, Renata Cristina Silva Baldo, Regina Stella Spagnuolo, Ildeberto Muniz de Almeida (2015). O Serviço Integrado de Atendimento ao Trauma em Emergência (SIATE) como fonte de informações de acidentes de trabalho em Londrina, PR. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. . vol.40 no.132 São Paulo July/Dec. 2015 Epub Dec 01, 2015.

BRASIL (2001). Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde /Ministério da Saúde do Brasil. Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

FILGUEIRAS (2012), Vitor. *Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008*. Salvador, Tese de Doutorado do Programa de Pós-graduação em C. Sociais/FFCH/UFBA, 2012.

Conselho Nacional de Saúde. Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador. Acidentes de Trabalho no Brasil: Números Alarmantes. [acesso em 2007 jul 27]. Disponível em: www.opas.org.br/saudedotrabalhador/arquivos/sala178.pdf.

CORREA, Paulo Roberto Lopes, ASSUNÇÃO, Ada Ávila. A subnotificação de mortes por acidentes de trabalho: estudo de três bancos de dados. *Epidemiologia e Serviços de Saúde* 2003.

FEITOSA, Ana Isabela Ramos, FERNANDES, Rita de Cássia Pereira. Acidentes de trabalho com óbito: o jornal impresso como fonte de informação. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. vol.39 no.129 São Paulo Jan./June 2014.

GIBB, A, LINGARD, H, BEHM, M AND COOKE, T (2014). 'Construction accident causality: learning from different countries and differing consequences', *Construction Management and Economics*, vol. 32, no. 5, pp. 446-459.

GONÇALVES FILHO, Anastácio Pinto; RAMOS, Magna Fernandes. Trabalho decente e segurança do trabalhador: análise dos acidentes de trabalho na Bahia no período de 2005 a 2009. *Bahia Análise & Dados*, Salvador, SEI, v.2/3, jul./set., 2010.

INCA (2012). Diretrizes para a vigilância do câncer relacionado ao trabalho / Instituto Nacional de Câncer. José Alencar Gomes da Silva. – Rio de Janeiro : Inca, 2012.

MANGAS, Raimunda Matilde do Nascimento, MINAYO-GOMES, Carlos; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. Acidentes de trabalho fatais e desproteção social na indústria da construção civil do Rio de Janeiro. *Rev. Brasileira Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 33, n. 118, p. 48-55, 2008.

(MT, 2015) Estratégia Nacional para Redução dos Acidentes do Trabalho 2015- 2016

NOBRE, L. C. C. *Trabalho precário e morte por acidente de trabalho: a outra face da violência e a invisibilidade do trabalho*. 2007. Tese (Doutorado em Saúde Pública)-Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007.

OIT (2014). Safety and health at work : a vision for sustainable prevention: XX World Congress on Safety and Health at Work 2014: Global Forum for Prevention, 24 - 27 August 2014, Frankfurt, Germany / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2014.

SANTANA, V.; NOBRE, L.; WALDVOGEL, B. C. Acidentes de trabalho no Brasil entre 1994 e 2004: uma revisão. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 841-855, 2005.

Saurin. T. A .. Ribeiro. J. L D. - Segurança no Trabalho em um Canteiro de Obras: Percepções dos operários e da gerência

Vilma Sousa Santana, Maria Claudia Peres Moura, Flávia Ferreira e Nogueira. Mortalidade por intoxicação ocupacional relacionada a agrotóxicos, 2000-2009, Brasil. <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v47n3/0034-8910-rsp-47-03-0598.pdf>

WALDVOGEL, B. C. A população trabalhadora paulista e os acidentes de trabalho fatais. *Revista São Paulo em Perspectiva*, v. 17, n. 2, p. 42-53, 2003.

WÜNSCH FILHO, Vitor. Reestruturação produtiva e acidentes de trabalho no Brasil: estrutura e tendências. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 41-51, jan-mar, 1999.

Individualização, saúde e segurança do trabalho no Brasil.

Vitor Araújo Filgueiras¹

“Manaus culpa ‘operários relaxados’ por mortes e promete estádio da Copa em fevereiro”²

“Ao que tudo indica, não foi uma ausência de equipamento. Foi uma negligência da própria vítima, a maior prejudicada por isso. É um tipo de trabalho em que o excesso de confiança causa eventos como esse.”³

¹ “Este texto é produto de pesquisa de pós-doutorado realizada na UNICAMP e na Universidade de Londres. A pesquisa contou com o apoio da CAPES e da FAPESP, processo nº 2014/04548-3, Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). As opiniões, hipóteses e conclusões ou recomendações expressas são de responsabilidade do autor e não necessariamente refletem a visão da FAPESP e da CAPES”.

² Após os acidentes fatais ocorridos na construção da Arena Amazonas, reportagem da BBC afirmou: “Para o secretário da Copa em Manaus, Miguel Capobiango, há uma coincidência que justifica as duas quedas fatais: o “relaxo” dos operários na utilização dos equipamentos de segurança”. (http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2014/01/140124_estadio_manaus_rm). Mas não foi divulgado que, em ambos os casos, as investigações da Fiscalização do Trabalho apontaram a existência de diversas infrações às normas de segurança e saúde do trabalho cometidas pelas empresas.

³ Delegado da polícia civil responsável pela investigação do acidente que vitimo fatalmente o trabalhador no dia 29 de março da construção do estádio do Corinthians, em São Paulo. Obtido em: <http://globoesporte.globo.com/futebol/times/corinthians/noticia/2014/03/arena-corinthians-delegado-ouve-operarios-e-fala-em-negligencia.html>

1. Introdução

Quando você transita pelas ruas da sua cidade e passa por um canteiro de obras com pessoas em atividade nos andares superiores da construção, o que você olha, ou olharia, para avaliar as condições de segurança de quem trabalha no local?

Se você não é militante do campo da saúde e segurança do trabalho, muito provavelmente veio à sua mente a imagem de um capacete, de um cinto de segurança, ou ambos, a despeito de existirem diversos outros dispositivos de proteção contra queda. Não há obra do acaso nessa coincidência, e alertar o leitor acerca das razões desse olhar condicionado foi uma das motivações para a redação deste capítulo.

O objeto deste texto é a individualização da saúde e segurança do trabalho e seu caráter hegemônico no Brasil. Individualização é a forma de abordar (ver, debater e gerir, regular) a saúde e segurança do trabalho que foca o indivíduo, especificamente o trabalhador, em detrimento do ambiente de trabalho. Os debates e as ações priorizam ou são exclusivamente direcionados à figura do trabalhador, especialmente ao seu comportamento e aos equipamentos de proteção individual (EPI).

O objetivo principal do texto é demonstrar que a individualização é um aspecto fundamental do padrão de gestão da saúde e segurança do trabalho no Brasil, contribuindo substancialmente para sua reprodução e, portanto, para seu caráter predatório. Ao focar o indivíduo, não se investe na eliminação ou controle dos riscos, e tende-se a transferir responsabilidades pelos agravos às próprias vítimas, mantendo intacta a forma de gestão do trabalho que engendra o adoecimento.

A individualização se soma à ocultação do adoecimento e à resistência direta contra as normas de proteção ao trabalho, perfazendo a tríade que constitui a defesa do padrão de gestão predominantemente predatório do trabalho no Brasil. Do ponto de vista lógico, a

individualização é o segundo desses aspectos. Antes de desviar do ambiente (e das suas responsabilidades) para enfatizar o indivíduo no processo de adoecimento, nega-se o próprio adoecimento. A resistência direta entra em cena quando o ocultamento e a individualização não foram eficazes para viabilizar a manutenção da gestão sem alterações em seu padrão. Entretanto, em geral, ocultação, individualização e resistência não se manifestam necessariamente nessa ordem, além de não serem excludentes. Em geral, todas aparecerem na gestão cotidiana da saúde e segurança do trabalho pelos empregadores brasileiros.

Ocorre que a individualização tem uma peculiaridade em relação à ocultação e à resistência direta: ela é muito mais assimilada pelo conjunto da sociedade, inclusive trabalhadores, conformando um senso comum. A ocultação e a resistência direta engendram, em geral, conflitos entre trabalhadores e empresários. Em regra, os trabalhadores lutam para dar visibilidade ao seu adoecimento, e só não o fazem explicitamente quando oprimidos pela ameaça de dispensa. A resistência direta dos patrões contra as normas de proteção ao trabalho é igualmente objeto de luta histórica dos trabalhadores em diversos campos, da organização coletiva aos tribunais. Já a individualização é, quase sempre, passivamente aceita ou mesmo ativamente consentida e reproduzida pelos próprios trabalhadores, suas organizações e as instituições do Estado que deveriam promover a saúde e a vida.

Enfrentar esse aspecto do padrão de gestão do trabalho no Brasil é, provavelmente, tarefa ainda mais complexa do que combater a ocultação do adoecimento e a resistência às regras de proteção ao trabalho. Isso porque é necessário, antes, transformar a individualização em um objeto de luta da classe trabalhadora, o que demanda o reconhecimento de seu caráter classista e predatório.

A individualização faz parte da hegemonia empresarial no Brasil. O principal argumento aqui defendido, com base em evidências trazidas por diversas investigações presentes na literatura e até publicações

oficiais, somadas a pesquisa em dezenas de empresas de diferentes setores (Filgueiras, 2011), é que a individualização da saúde e segurança do trabalho constitui um senso comum que contribui para legitimar e manter o padrão de uso da força de trabalho vigente no país, deixando intactos os fatores essenciais que provocam os agravos à integridade física dos trabalhadores.

2. Hegemonia, senso comum e individualização da segurança do trabalho no Brasil

Em nossa sociedade, a subsunção do trabalho no nível da empresa é associada a (e um aspecto de) uma hegemonia, a capacidade diretiva de uma classe social sobre o conjunto da sociedade. A hegemonia implica a conjugação de coerção e consenso da classe dominante sobre as demais, de modo a engendrar a aquiescência das últimas. A construção do consenso demanda uma liderança moral e intelectual de uma classe sobre o restante da sociedade, a partir da disseminação e naturalização de sua visão de mundo. Esta liderança mais geral das idéias dominantes viabiliza a aceitação do monopólio dos meios de produção pelos produtores diretos sem disputas frontais cotidianas - os trabalhadores necessariamente consentem, em algum grau, à propriedade e, por isso, a hegemonia nasce na fábrica, como indicava Gramsci (2000) -, permitindo que a ordem transcorra dentro de uma espécie de normalidade.

Mas a hegemonia não se resume aos aspectos essenciais da dominação, se espraiando por diversos campos complementares de enfrentamento. Ou seja, o cerne da hegemonia capitalista é impor e legitimar o capital, mas todos os aspectos circundantes, como a relação entre saúde e trabalho, também serão elementos de disputa. As disputas no interior de uma hegemonia abrangem diversos temas e vários níveis. Nesses campos, diversas conformações são possíveis, especialmente variantes a depender da força contestatória da classe trabalhadora. Assim, a hegemonia capitalista pode se instituir e ser reproduzida de vários modos, inclusive atendendo demandas subsidiárias dos trabalhadores.

O consenso pode ser obtido através de diferentes instrumentos, em geral conjugados, que podem partir tanto do Estado quanto da sociedade civil. No caso aqui estudado, busca-se analisar a disseminação e a lógica de um aspecto da concepção de mundo dos dominantes sobre os dominados, especificamente através de um elemento do senso comum constituinte da hegemonia capitalista vigente.

A individualização da saúde e segurança do trabalho, além de um aspecto do padrão de gestão do trabalho no Brasil, é parte da hegemonia capitalista, parte de uma concepção de mundo. Cada formação social capitalista comporta particularidades na hegemonia que a constitui, incluindo seus sentidos comuns. As ideias hegemônicas, baseadas em explicações elaboradas pela classe dominante sobre a realidade social e normalmente associadas a teorias mais gerais (sendo a teoria econômica neoclássica um exemplo paradigmático), tendem a se irradiar, em seus aspectos fundamentais, se tornando senso comum na sociedade. Mesmo que poucas pessoas detenham o domínio sobre o arcabouço analítico que sustenta determinada explicação da realidade, a maior parte da sociedade apreende e reproduz suas premissas através de fragmentos, em geral naturalizando-as e sem sequer refletir sobre elas.

A altíssima probabilidade de que o leitor, ao se deparar com trabalhadores na periferia de um prédio em construção, volte seu olhar para a existência de capacetes e cintos de segurança e não procure guarda-corpos, é um sintoma de um senso comum. Partindo de uma premissa enviesada sobre segurança, qual seja, o foco no indivíduo, em vez do ambiente, cria-se um círculo vicioso de culpa e acidentes.

Nas últimas décadas, têm sido comuns as denúncias das práticas individualizantes concernentes à saúde e segurança do trabalho. Especialmente no que tange à explicação dos agravos, muitos autores têm questionado a “culpabilização” das vítimas, o caráter limitado da maioria das investigações dos acidentes e a tendência à reiteração

dos infortúnios⁴. Contudo, é preciso perceber que esses elementos não são isolados; eles são consequências da individualização, uma matriz de apreciação e práticas que não se resume a uma questão “técnica”, como se esta existisse fora da política. A individualização da saúde e segurança do trabalho é uma questão de classe, que contém e representa determinados interesses, em particular a defesa do padrão de gestão do trabalho predominantemente predatório no Brasil.

Trata-se de uma estratégia para tirar do capital a responsabilidade pela integridade física dos trabalhadores e a estes imputá-la, deixando intocados os fatores essenciais que provocam os agravos. Isso porque, se as causas dos acidentes residem nas ações do trabalhador, o ambiente e a organização do trabalho não são questionados e, portanto, não precisam mudar. Assim, a individualização contribui para legitimar e manter o padrão de gestão da força de trabalho vigente no país, perpetuando os acidentes.

Ao ter obtido sucesso no Brasil, tornando-se senso comum (inclusive, entre os próprios trabalhadores) no âmbito de uma hegemonia, a individualização é um instrumento chave para reproduzir o sofrimento e as mortes no trabalho.

A seguir, com foco em casos de acidentes de trabalho, veremos exemplos de como empresas, instituições do Estado e muitas vezes os próprios trabalhadores e sindicatos assimilam e reproduzem a individualização da saúde e segurança do trabalho no Brasil.

2.1 As empresas frente aos acidentes de trabalho

A individualização da saúde e segurança como prática empresarial no Brasil tem sido fartamente constatada pela literatura (dentre muitos, Franco (1991); Barreto (2006)). Demonstra-se como o foco das ações se voltam ao EPI, aos treinamentos e comportamentos dos trabalhadores

⁴ Dentre outros, Dwyer (2006), Gomes (2003), Almeida, Vilela, Iguti (2004), Almeida, Jakson Filho (2007), Almeida, Binder (2004), Silva (2015).

e, especialmente, como isso se manifesta nas posições e investigações de acidentes e do adoecimento laboral em geral. O próprio Ministério do Trabalho, na apresentação de seu Guia de Análise de Acidentes de Trabalho (2010), afirma que: “as análises realizadas pela maioria das empresas continuam frágeis, quase sempre apontando apenas falhas humanas e atribuindo culpa aos acidentados”.

A postura predominante dos órgãos internos das empresas parece contribuir para reproduzir esse cenário. No Brasil, todos os empregadores, a partir de um determinado número de empregados, cotejado com o grau de risco de atividade empreendida, são obrigados a manter um Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), composto por profissionais especializados (médicos e enfermeiros e auxiliares de enfermagem do trabalho, engenheiros e técnicos de segurança) na condição de empregados. Segundo a NR 4, a finalidade do SESMT é “promover a saúde e proteger a integridade física do trabalhador no local de trabalho”. Em consonância com esse objetivo mais geral, o SESMT tem por obrigação, dentre outros, analisar e registrar todos os acidentes de trabalho ocorridos na empresa e aplicar seus conhecimentos para reduzir, até eliminar, os riscos presentes no ambiente de trabalho. Todavia, várias pesquisas existentes na literatura indicam que a postura predominante dos SESMT é individualizar a explicação dos acidentes.

Por exemplo, em investigação efetuada em grande empresa metalúrgica da região metropolitana de São Paulo, Oliveira (2007) constatou que 71,6% dos acidentes eram classificados pelo SESMT como provocados exclusivamente ou simultaneamente por “atos inseguros” dos trabalhadores. Já no setor de extrativismo vegetal de Minas Gerais, Câmara, Assunção e Lima (2007) analisaram relatórios que indicavam insegurança ou distração nas ações das vítimas como causas dos acidentes. Vilela, Mendes e Gonçalves (2007) realizaram estudo de um acidente ocorrido em uma máquina fresadora no interior de São Paulo e, assim como nos outros casos, também apuraram que a análise efetuada

pelo SESMT culpava o trabalhador pelo evento. Martins Junior et al (2011) apresentam caso em uma calandra sem proteção adequada, que deformou a mão de um trabalhador, sendo este considerado culpado pelo infortúnio segundo o SESMT da empresa, pois teria desprezado os procedimentos corretos na operação da máquina.

Realizei (Filgueiras (2011)) levantamento sobre a atuação dos SESMT na análise de acidentes de trabalho ocorridos em empresas instaladas no Brasil. A pesquisa partiu de uma amostra de 85 acidentes ocorridos em 42 empresas espalhadas por duas unidades da federação, entre 2007 e 2010. Apesar dos diferentes anos, cidades, portes de empresa e setores econômicos, os resultados obtidos indicam que as investigações dos SESMT quase sempre culpam o trabalhador pelos acidentes. Dos 75 infortúnios para os quais houve relatório de investigação apresentado pela empresa, 70 (93,3%) concluem que as próprias vítimas foram responsáveis pelas causas dos acidentes. Três análises concluem ter sido o evento uma fatalidade imponderável, uma não chega a qualquer conclusão e outra atribui o acidente a defeito na proteção da máquina.

Relatórios atribuem expressamente a falhas dos trabalhadores e/ou ao descumprimento dos supostos procedimentos determinados (64 casos) e/ou desatenção/negligência dos mesmos na execução das tarefas (13 casos), dos quais segue alguns exemplos:

O colaborador de forma negligente e assumindo uma posição insegura realizou a operação contra o procedimento.

Inobservância quanto aos procedimentos, diretrizes e instruções de trabalho promovidas, por parte dos operários envolvidos.

O acidente ocorreu devido à operadora ter tido falta de atenção.

A vítima agiu de forma negligente ao segurar a peça e pedir para a colega acionar a máquina.

Dentre as dezenas de casos analisados, houve um ocorrido na obra de um condomínio de luxo de grande empresa multinacional de

capital brasileiro, no ano de 2007, em Mata de São João (BA), quando um trabalhador caiu de uma escada de mão solta ao descer do telhado de uma casa, ficando gravemente ferido na cabeça. Em seu Relatório de Investigação, o SESMT da empresa não indicou que a escada de mão da qual caiu a vítima não estava fixada nos pisos inferior e superior (nem possuía dispositivo que impedisse seu escorregamento). Sua conclusão a partir de suposta árvore de causas do acidente foi que o trabalhador cometeu os seguintes erros: “forma incorreta de descer a escada” e “desatenção em executar a atividade” (SRTE BA, 2007).

Em outra multinacional brasileira, do ramo de calçados, instalada no sudeste baiano, entre 2006 e 2009 ocorreram dezenas de acidentes causados pelo contato entre as partes móveis de prensas (que não possuíam qualquer dispositivo de proteção) e os membros superiores dos empregados. Mesmo com os equipamentos desprotegidos, as análises dos SESMT reiteradas vezes concluíram que os infortúnios eram culpa dos trabalhadores, quase sempre decretando que “o colaborador de forma negligente e assumindo uma posição insegura realizou a operação contra o procedimento” (SRTE BA, 2010).

Em uma fábrica de máquinas, em São Paulo, um trabalhador foi verificar se uma caixa de pó de um exaustor estava cheia, mas, por falta de iluminação no local, colocou a mão no interior da caixa, concluindo que o pó estava em um nível baixo. Considerou a hipótese de o exaustor não estar funcionando e inseriu o braço no bocal do exaustor para conferir, quando foi atingido por um rolete que fica em seu interior, sofrendo amputação de partes de dois dedos. Apesar de o trabalhador não ter sido treinado, tal atividade não ter sido objeto de análise de risco pela empresa, não haver iluminação suficiente para checagem do nível do pó, nem proteção nas partes móveis do equipamento, o SESMT da empresa identificou como causa do acidente o suposto fato de que “trabalhador não seguiu os procedimentos e não avaliou os riscos” (SRTE SP).

Em uma pedreira na Bahia, em 2008, um trabalhador operava um caminhão “fora de estrada” no âmbito do processo produtivo da empresa. O trabalhador - irregularmente contratado através de empresa interposta -, por motivo não explicitado por trabalhadores e prepostos da empresa, operou o caminhão fora de estrada, apesar de não ser motorista. O veículo não possuía bloqueio que impedisse seu acionamento por pessoa não autorizada (supostamente o caso do acidentado). O trabalhador alimentou o britador e depois desceu através da via interna da pedreira para coletar mais pedras. Quando da descida, o acidentado perdeu o controle do veículo e caiu da encosta da estrada existente no interior do estabelecimento, que não possuía leiras de proteção e tinha largura inferior ao exigido pela Norma Regulamentadora pertinente. O caminhão não possuía cinto de segurança, elemento agravante do acidente, pois o trabalhador foi arremessado para fora do veículo quando ocorreu a queda, vindo a óbito. Apesar de todos os fatores antes referidos, o SESMT da empresa se limitou a imputar à vítima exclusiva responsabilidade pela própria morte, por supostamente ter dirigido o veículo sem autorização (SRTE BA, 2008).

As análises dos acidentes são sintomas mais patentes da individualização porque ocorrem depois da consumação do infortúnio, ou seja, após a evidência empírica de que individualizar a saúde e segurança não evita os acidentes. Mas vale ressaltar que todo o processo de gestão do trabalho tende a ser marcado pela individualização, como a formulação de documentos, programas, procedimentos, a execução de tarefas, etc., nas quais o foco é o indivíduo, especialmente via previsão de treinamentos e fornecimento de EPI. Segue a descrição de um típico Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) analisado pela Fiscalização do Trabalho:

O documento de 2008 é quase que exclusivamente burocrático, com informações muito parcializadas dos locais de trabalho e sem articulação com as atividades exercidas. Preocupa-se em nominar uma série de Equipamentos de Proteção Individual para cada um dos riscos elencados,

sem preocupação no mesmo quilate com as questões referentes à proteção coletiva (SRTE RS, 2010).

A individualização da saúde e segurança do trabalho, dos procedimentos e documentos internos de gestão, até as análises efetuadas após a ocorrência de acidentes, é sistematicamente utilizada pelas empresas nos desdobramentos dos infortúnios para se eximir de responsabilidades. A posição empresarial quando os acidentes são divulgados na imprensa ou regulados pelas instituições do Estado é quase sempre a mesma, com pequenas variações de palavras: “a empresa fez tudo o possível para evitar o acidente, fornecendo os equipamentos de proteção individual, mas por culpa do trabalhador o infortúnio ocorreu”.

Dentre os inúmeros exemplos possíveis dessa dinâmica da individualização, vale citar o supracitado caso investigado por Martins Junior et al (2011), no qual a empresa individualizou a saúde e segurança do trabalho desde o momento em que não protegeu a máquina e vinculou a segurança dos empregados a supostos procedimentos que eles deveriam adotar. Ocorrido o acidente, a análise da empresa culpou o trabalhador, mantendo essa posição no processo judicial que se seguiu, alegando que “teria ficado patente a culpa do trabalhador acidentado conforme laudos de análise da CIPA e do SESMT” (p. 507), tendo a empresa recorrido em todas as instâncias até o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O acidente na construção do estádio de Brasília também ilustra bem a dinâmica da individualização. Em 2012, um trabalhador morreu ao cair do anel superior do estádio durante atividade de remoção de sobras de concreto e limpeza. O Consórcio foi autuado 67 vezes devido às irregularidades no meio ambiente de trabalho. O local onde ocorreu a queda possuía “falha no assoalho de madeirite, que estava sem a devida sustentação”, ou seja, havia risco de queda sem a devida proteção (PGT, 2016). Contudo, “o consórcio alegou que o acidente foi de responsabilidade exclusiva do trabalhador já que as construtoras

havam, segundo sua defesa, fornecido o equipamento de proteção e dado as instruções necessárias para o trabalho” (PGT, 2016).

2.2 Estado e individualização da saúde e segurança do trabalho

Também nas instituições do Estado há grande presença da individualização da saúde do trabalho, em que pesem as iniciativas para mudança desse quadro nas últimas décadas, em particular no que tange à forma de análise dos acidentes.

São fartas e sistemáticas as manifestações de instituições e agentes públicos que explicitam e reproduzem o senso comum da individualização. Para ilustrar, seguem algumas notícias recentes do TST - a mais alta corte em matéria trabalhista do país, e que regula, em última instância, as ações das demais instituições - sobre suas próprias decisões.

Em um caso julgado em 2014, uma cozinheira que perdeu um dedo quando a mão foi sugada por um descascador de batatas teve seu pedido de indenização negado:

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o agravo de instrumento pelo qual a cozinheira pretendia discutir, no TST, decisão que considerou que o acidente decorreu exclusivamente por sua culpa, ao manusear de forma incorreta o equipamento. A cozinheira foi contratada pela Mesquita para trabalhar na cozinha industrial da Nacional no preparo de refeições para os funcionários desta. Sua função era descascar alimentos e colocá-los para cozinhar, organizar a cozinha e servir refeições. Segundo sua versão, o acidente aconteceu quando, ao abastecer a máquina de descascar batatas, sua mão direita se enroscou nas linhagens do recipiente e foi puxada para dentro dela, decepando seu dedo médio. (...) O juízo considerou esclarecidos os motivos do acidente: a atitude imprudente da empregada, que, de modo atrapalhado,

descarregou o saco na máquina. Com isso, afastou a culpa das empresas e julgou improcedentes os pedidos de indenização. (grifos nossos)
http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/empresas-se-isentam-de-responsabilidade-em-acidente-em-que-cozinheira-perdeu-dedo

Segundo a decisão, a empresa, cinco meses antes do acidente, teria fornecido calças, blusa, avental de napa e avental de pano, bota e touca à trabalhadora. Intrigante observar que o próprio documento afirma que “o uso de luvas de aço não é exigido para a função de cozinheira e, mesmo que eventualmente utilizadas, não seriam capazes de evitar o acidente ou minorar-lhe os efeitos, vez que a mão da obreira fora puxada para dentro da máquina por culpa exclusiva da trabalhadora” (PROCESSO Nº TST-AIRR-1238-28.2012.5.03.0098). A NR 12, que versa sobre proteção de máquinas e equipamentos, não é abordada no acórdão.

Em outro caso, também julgado em 2014, uma operadora que teve a mão prensada ao tentar pegar um celular teve a indenização negada. Segundo o TST:

Uma empregada da GRI – Gerenciamento de Resíduos Industriais LTDA que teve a mão amassada ao tentar apanhar o próprio celular que estava sobre um equipamento de prensa não terá direito a receber indenização por dano moral. Para a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que restabeleceu sentença que julgou improcedente o pedido de indenização, a trabalhadora desrespeitou as normas de segurança da empresa e, assim, atraiu para si a culpa pelo acidente. De acordo com o laudo pericial, o acidente ocorreu quando a operadora de prensa tentou resgatar o celular ao ver que ele poderia ser prensado pelo equipamento que acabara de operar. (...) Em recurso de revista da GRI para o TST, a ministra relatora do processo, Maria de Assis Calsing, avaliou que a trabalhadora desrespeitou as normas da empresa, atraindo para si o risco do acidente, que, de fato, veio a ocorrer. (RR-521-66.2012.5.04.0234)

http://www.tst.jus.br/noticias-teste/-/asset_publisher/89Dk/content/id/9919770

No acórdão, mas uma vez, nada consta sobre a NR 12 e a obrigatoriedade de adoção de dispositivos de proteção coletiva.

No final de 2015, outro trabalhador deixou de ser indenizado após sofrer acidente na operação de uma máquina porque o TST confirmou o entendimento do Tribunal Regional de que ele teria agido com imprudência:

O incidente aconteceu dez dias após a contratação do trabalhador, que, ao operar a máquina de embalar manteiga, teve um dos dedos da mão direita triturado. (...) Para o TRT, ficou provado que o empregado recebeu orientação expressa no sentido oposto ao executado, uma vez que a testemunha por ele indicada afirmou categoricamente que “o empregado era orientado a não colocar a mão dentro da máquina, mas constantemente a colocava, apesar de advertido. (...)A relatora do processo, ministra Kátia Magalhães Arruda, explicou que, no contexto analisado, não seria possível reconhecer a culpa exclusiva ou concorrente da empresa. Ao analisar o acórdão do TRT, a ministra concluiu que a empresa zelou pela manutenção adequada de suas máquinas, deu orientação expressa ao empregado sobre qual procedimento deveria adotar e fiscalizou o cumprimento das normas pertinentes, advertindo-o pelo descumprimento da orientação recebida.

http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/operario-que-agiu-com-imprudencia-nao-sera-indenizado-por-acidente-com-maquina

Em todos os casos, as decisões simplesmente ignoram a redação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e da NR 12. Há décadas existe previsão de proteção das partes móveis das máquinas (zonas de operação) para evitar acidentes. Ou seja, as máquinas não podem permitir que os trabalhadores tenham acesso às zonas perigosas enquanto operam,

como ocorreu nos casos anteriormente citados. Não fosse suficiente, considerando que as empresas alegam que teriam procedimentos de trabalho para que os acidentes não ocorressem, a atual redação da NR 12 é ainda mais explícita:

Os procedimentos de trabalho e segurança não podem ser as únicas medidas de proteção adotadas para se prevenir acidentes, sendo considerados complementos e não substitutos das medidas de proteção coletivas necessárias para a garantia da segurança e saúde dos trabalhadores.

Entretanto, nas decisões citadas, a individualização, focada no comportamento (“imprudência”, “desobediência”) do trabalhador, se sobrepôs à legislação de saúde e segurança, que sequer foi mencionada.

Pesquisas já haviam identificado a penetração da individualização nas instituições do Estado. Estudo realizado por Villela, Igutti e Almeida (2004) mostra que em 84% dos acidentes de trabalho investigados pela polícia em uma cidade do interior de São Paulo a conclusão da perícia foi de culpa da vítima, ou culpa dividida ente a vítima e seus mentores, mesmo havendo flagrantes infrações às normas de proteção ao trabalho diretamente relacionadas aos infortúnios. Martins Junior et al (2011) chegam à mesma conclusão relativamente às perícias judiciais realizadas para processos concernentes a acidentes de trabalho.

2.3 trabalhadores e consentimento à individualização da saúde e segurança

A individualização é disseminada até entre os trabalhadores, que frequentemente associam condições seguras apenas a seus comportamentos e à utilização de EPI, e não raro se sentem culpados pelos acidentes do qual foram vítimas. Desse modo, mesmo os sindicatos tendem a não questionar a forma individualizante de abordagem da saúde e segurança do trabalho, facilitando a reprodução das condições acidentogênicas.

Segundo Gomes (2003), Cohn et al. (1985) já identificava que o ponto de vista oficial, associado às estratégias individualizantes de gestão das empresas, engendravam uma “produção da consciência culposa”. Já Oliveira (2007) demonstra como a utilização nos relatórios do SESMT de uma empresa da ideia de “ato inseguro” contribui para que os trabalhadores incorporem tal perspectiva (em que pesem sinais pontuais de resistência de alguns empregados a tal discurso detectados pelo pesquisador).

Saurin e Ribeiro (2000, p. 11), ao questionar operários e gerentes sobre acidentes de trabalho em um canteiro de obras, apuraram que:

Relativamente à principal causa de acidentes, os entrevistados foram unânimes em apontar a própria vítima como principal responsável pelo acidente, baseando-se na percepção de que ela assumiu o risco praticando ação insegura (...) É importante registrar que nenhum entrevistado manifestou preocupação ou consciência das diversas condições inseguras verificadas na obra, ficando evidente a tendência de relegar este fator a um plano secundário na prevenção de acidentes.

Mesmo nos processos judiciais, trabalhadores manifestam esse verdadeiro senso comum. No supracitado processo do TST em que a trabalhadora teve a mão prensada ao tentar resgatar um celular, o Tribunal afirma que “é possível depreender da própria confissão da trabalhadora que, se não fosse a sua atitude imprudente, o acidente não teria ocorrido” (RR-521-66.2012.5.04.0234).

Em outro processo, cujo acórdão data de 2012, o TST utiliza novamente o depoimento em que o próprio trabalhador parece assumir a culpa pelo acidente:

Restou confessado pelo próprio reclamante que as orientações foram passadas pelo Sr. Francisco “que inclusive chegou a me dizer que era para evitar de por a mão no local específico onde ocorreu o acidente”.

Assim, resta patente que a atividade, em que se deu o acidente, era exercida pelo autor com certa frequência (2 a 3 vezes na jornada), já tendo o autor razoável experiência anterior de um ano na mesma função, na mesma empresa, com o mesmo equipamento. Ademais, era de ciência do autor que não deveria colocar a mão no local específico onde ocorreu o acidente, tendo assumido que **“o acidente pode ter acontecido em razão de um descuido meu, porque eu sabia que não poderia colocar a mão no local específico”**. (Grifos nossos) (PROCESSO Nº TST-AIRR-607-87.2010.5.09.0195)

Esse consenso da individualização colabora para formar uma ciranda que perpetua a culpabilização e a própria ocorrência dos agravos, sem que as condições de trabalho e o comportamento empresarial predatório sejam sequer atacados.

3. Desmascarando o senso comum

Essa prevalência da abordagem individualizante sobre saúde e segurança do trabalho nas empresas, e especialmente em instituições do Estado, e sua assimilação pelos próprios trabalhadores, está em frontal desacordo com a redação das normas que regem o tema, assim como contraria a produção técnica e acadêmica que tem se desenvolvido nas últimas décadas. Esses fatos contribuem para desmascarar o caráter predatório da individualização, contudo, demonstram como essa individualização constitui um senso comum extremamente arraigado.

3.1. A norma frente aos acidentes

Há um conjunto de normas no Brasil que versam sobre a saúde e segurança do trabalho, e cuja missão é precisamente evitar os acidentes e o adoecimento dos trabalhadores no país. Essas normas têm sido construídas e discutidas há décadas, inclusive com representantes dos próprios empresários em sua elaboração.

As normas preveem uma hierarquia das medidas a serem adotadas pelas empresas para proteger a saúde dos trabalhadores, partindo da eliminação dos riscos existentes, passando pela adoção de proteções coletivas e, apenas em último caso, empregando os EPI. Os diplomas legais prescrevem explicitamente a primazia das ações em âmbito coletivo em relação à proteção individual, conforme consta nas NR 9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA), NR 4, NR 12, e mesmo na NR 6, que versa sobre EPI, mas afirma que apenas em situações excepcionais deve haver recurso à proteção individual.

Nas últimas décadas, inclusive, a foco sobre o indivíduo foi cada vez mais transferido para o ambiente laboral, com as alterações na redação da NR 7 (Programa de Saúde Ocupacional), NR 9, NR 12 e, inclusive, a retirada do termo “ato inseguro” da NR 1.

Além da primazia das medidas de ordem coletiva, todas as normas relacionadas à saúde do trabalho (tanto na CLT, na legislação previdenciária, quanto nas Normas Regulamentadoras que a complementam) prescrevem como responsabilidade do empregador o cumprimento das mesmas, sintetizadas pelo Art.157 da CLT: “cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”. Ou seja, a responsabilidade pelo cumprimento dos quesitos legais acerca do ambiente de trabalho é da empresa, e mesmo o suposto “erro” do empregado, em um eventual acidente, não exime o empregador da responsabilidade legal pelo infortúnio, já que aquele é obrigado a fazer o empregado cumprir as exigências legais⁵. O art. 19 da lei 8.213 reafirma a responsabilidade da empresa quanto à preservação da integridade física do trabalhador, determinando, inclusive, a responsabilização penal em caso de descumprimento das normas de saúde e higiene do trabalho.

⁵ Para que a empresa cumpra sua responsabilidade ela pode, inclusive, punir o empregado que não se submeter às ordens do empregador para cumprimento das normas.

3.2 A literatura técnica

A literatura sobre saúde e segurança do trabalho, particularmente sobre investigação de acidentes de trabalho, tem caminhado nas últimas décadas para ampliação do escopo das análises, desvinculando a explicação dos acidentes de determinante único, especialmente da falha ou omissão da própria vítima (ALMEIDA; JACKSON FILHO, 2007).

Novas perspectivas acerca da investigação de acidentes vêm disputando a hegemonia de tal campo, como evidencia o teor dos documentos “Caminhos da análise de acidentes do trabalho”, publicado pelo Ministério do Trabalho em Emprego, em 2003, e do já citado Guia de Análise de Acidentes de Trabalho da mesma instituição, em 2010⁶. Tais propostas buscam alterar a premissa de que o acidente é determinado pelo comportamento de um indivíduo (no caso, a própria vítima), e explicar o evento a partir da multiplicidade de circunstâncias que contribuem para que ele ocorra. Desse modo, haveria uma evolução na possibilidade de prevenção de novos acidentes, ao contrário do que a atual estratégia vigente de culpabilização dos trabalhadores, que busca abstrair os agentes de risco e reproduz o padrão de gestão da força de trabalho. Exemplo disso é a posição de Almeida e Binder (2004, p.1377), que afirmam que “as abordagens centradas nos comportamentos e, ou nos erros dos trabalhadores oferecem contribuição escassa ou nula em termos de prevenção, uma vez que tendem a deixar intocadas as condições que lhes deram origem”.

Muitos estudiosos têm partilhado e evidenciado esse ponto de vista em pesquisas empíricas no Brasil ao longo das últimas décadas. Franco, já em 1991, afirmava que no Brasil “predomina a ideologia de culpar o trabalhador individualmente pelo “ato falho/inseguro humano”, frequentemente ignorando os reais problemas criados por regimes de

⁶ A citação desse documento é meramente exemplificativa. Existem diversas publicações e ações de várias instituições públicas, como universidades e centros de referência e vigilância de saúde do trabalhador espalhados pelo país, que têm contribuído para combater a hegemonia ainda hoje prevalecente no que concerne à individualização da saúde e segurança do trabalho.

trabalho e/ou condições materiais inadequadas e precárias, tendendo a mantê-los intactos (FRANCO, 1991, P. 32). Oliveira (2007), Martins Junior et al (2011), Gomes (2003), apenas para citar alguns dos muitos autores que se debruçaram sobre esse debate, também concluíram pela limitação e insuficiência da abordagem individualizante da saúde e segurança do trabalho.

Mais de duas décadas após a análise de Franco (1991), Feitosa e Fernandes (2014) ainda constavam que diariamente se deparavam com uma visão reducionista e fatalista dos acidentes de trabalho, “que confere a culpa à vítima e desconsidera o conceito de que os AT são previsíveis e evitáveis, ou seja, passíveis de medidas preventivas e de políticas públicas”.

3.3 A maior eficácia da eliminação e controle coletivo dos riscos

Sinteticamente, é possível elencar ao menos três fatores que, por definição, engendram a menor efetividade da abordagem individualizante para promover condições seguras e saudáveis de trabalho do trabalho, quando comparada ao foco no ambiente de trabalho:

1 - Probabilidade por decisões comparadas

O número de decisões necessárias para que uma abordagem individualizante da saúde e segurança do trabalho tenha chance de surtir algum efeito é infindáveis vezes superior à quantidade de decisões para o emprego de uma ação efetiva sobre o ambiente. Esse fato, per se, torna a probabilidade de um infortúnio ocorrer quando se adota a individualização muito superior, já que ela depende de uma miríade de ações ao longo de cada jornada de trabalho.

Tome-se o caso do risco de queda de periferia em uma obra. Se a opção de segurança no local se resume ao uso do cinto de segurança, qualquer efetividade dessa medida dependerá, de início, de que cada

trabalhador fixe o cinto em linhas de vida reiteradas vezes, enquanto se movimenta para realizar suas atividades. Assim, são necessárias centenas, milhares de ações de cada trabalhador, em cada jornada, apenas para que o dispositivo esteja em operação. Já quando a opção é adotar, por exemplo, uma proteção coletiva, como um guarda-corpo, apenas uma decisão é necessária: instalar o guarda-corpo. Os trabalhadores estarão em atividade e a proteção estará lá o tempo todo, sem depender de sua atenção, concentração e repetição de movimentos (trata-se de um sistema de proteção passiva, enquanto a proteção individual é ativa, pois depende da ação do trabalhador (Branchtein et al (2015))).

Ademais, as ações dos trabalhadores estão condicionadas por inúmeras variáveis que fogem ao seu controle, como extensão das jornadas, pressão por resultados, etc. No caso da proteção coletiva, pelo contrário, seja qual for o cenário, o guarda-corpo estará lá, a única decisão necessária já foi tomada, o trabalhador pode tropeçar ou não fixar o cinto, mas não irá ser projetado da periferia. Ainda mais eficiente é a eliminação do risco (não acessar os locais com chance de queda, substituir um material perigoso, etc.), pois não há qualquer probabilidade da exposição do trabalhador e a chance de acidentes é simplesmente suprimida.

2 - Limites cognitivos

Existem limites neurológicos ao ser humano para manter o foco em uma mesma atividade por um longo período sem perder a atenção em algum momento. Ao longo de uma jornada de trabalho, ou de inúmeras jornadas de trabalho envolvendo diversos trabalhadores, a atenção/concentração/capacidade de repetição de um ou de vários deles, em algum momento, tende a falhar. Na abordagem individualizante, essa “falha” engendrará o acidente, enquanto em uma situação de eliminação ou controle coletivo dos riscos, essa “falha” não trará consequências à integridade física do trabalhador.

O limite neurológico é agravado na individualização porque o trabalhador utiliza o EPI enquanto tem uma tarefa a cumprir, é esta o seu objeto de trabalho e onde tende a se concentrar. O EPI é uma atividade a mais, concomitante, portanto, eleva-se a chance de, no decorrer da jornada, ele não ser utilizado, ser empregado incorretamente, ou outra ineficiência no sistema. Aqui incidem também as variáveis concomitantes (intensidade do serviço, forma de execução, intempéries, etc.) que fogem ao controle do trabalhador e agravam a probabilidade da ineficácia da proteção individual. Enquanto isso, o controle ambiental não depende da atenção do trabalhador, não se choca com os limites cognitivos do ser humano, corroborando a superioridade das medidas coletivas.

3 - Controle da gestão

Em uma relação de emprego, os trabalhadores não controlam a gestão de suas atividades. As jornadas de trabalho, o ritmo, a forma de execução das tarefas, os materiais e tecnologias utilizados, ou seja, os fatores essenciais que colaboram para os infortúnios e o adoecimento são impostos aos trabalhadores.

Destarte, atribuir a comportamentos individuais a gestão da saúde e segurança, independentemente das limitações técnicas desses dispositivos, é imputar uma tarefa a agentes que não têm os meios necessários para cumpri-las. Se os trabalhadores não gerem seu próprio trabalho, eles não têm poder decisório sobre as condições que vão promover ou restringir os acidentes e doenças.

Também sob essa ótica a abordagem coletiva supera a individualização, já que apenas os empregadores detêm o poder para implementar as medidas de eliminação ou controle ambiental dos riscos, incluindo todos os fatores envolvidos no processo produtivo, além de não poderem empregar o subterfúgio da culpabilização quando o foco reside no ambiente.

Em suma, por que então empresas, Estado e mesmo trabalhadores continuam realizando ou aceitando a abordagem da saúde e segurança do trabalho que não dialogam com as normas de proteção, avaliações que não contemplam os riscos existentes no processo produtivo, que abstraem a responsabilidade do empregador e insistem em culpar a vítima quando ocorrem acidentes?

4. A força do senso comum e saúde e segurança do trabalho

A reprodução da individualização da saúde e segurança do trabalho, mesmo com texto das normas em sentido contrário e literatura técnica denunciando essa prática, não traz qualquer mistério subjacente. Conforme antecipado na introdução, a instalação de uma ordem social, por meio de uma hegemonia, contempla diversos aspectos, sendo a liderança dos valores e das concepções de mundo da classe dominante um deles.

A redação das normas imputa às empresas a responsabilidade por seu cumprimento e, por conseguinte, pela integridade física dos trabalhadores, o que indicaria que a hegemonia capitalista no país estaria acompanhada de um padrão civilizatório mínimo (a vida), cuja responsabilidade seria assumida pelo capital. Essa responsabilização seria, em alguma medida, até previsível, já que as empresas monopolizam os meios de produção e subsumem o trabalho, controlando o processo de produção, conseqüentemente, controlam e gerem os riscos à saúde dos produtores. A prescrição de regras é também um aspecto da hegemonia, produto de lutas que, ao serem formalizadas, têm impacto, em geral, nas instituições do Estado e nas práticas dos demais agentes. Como demonstrado, a redação das normas sobre saúde do trabalho no Brasil expressamente responsabiliza as empresas e hierarquiza as ações a serem adotadas, sendo a proteção individual a última alternativa.

Contudo, para muito além das práticas empresariais, o capital conseguiu tornar senso comum na sociedade brasileira exatamente o

contrário das previsões legais, remetendo à proteção individual a saúde do trabalho e a prevenção dos acidentes, e esterilizando, em grande medida, a redação do conjunto de normas existentes.

Ocorre que as ideias hegemônicas, baseadas em explicações elaboradas pela classe dominantes sobre a realidade social tendem a se irradiar, em seus aspectos fundamentais, se tornando senso comum na sociedade. A maior parte da sociedade tende a reproduzir as premissas do ideário dominante através de fragmentos, em geral naturalizando-as, como acontece com a individualização. Harvey (2008, p.49) apresenta algumas ponderações sobre o conceito gramsciano de senso comum que parecem úteis para entender o caso aqui analisado:

O senso comum é construído com base em práticas de longa data de socialização cultural que costumam fincar profundas raízes em tradições nacionais ou regionais. (...) Assim sendo, o senso comum pode ser profundamente enganoso, escamoteando ou obscurecendo problemas reais sob preconceitos culturais. Valores culturais e tradicionais (como a crença em Deus e no país ou concepções da posição das mulheres na sociedade) e temores (de comunistas, imigrantes, estrangeiros ou “outros” em geral) podem ser mobilizados para mascarar outras realidades

O senso comum da individualização da saúde do trabalho no Brasil se vincula e tem como fonte de apoio a ideia de que o emprego é uma dádiva que o trabalhador recebe, que por ele se deve agradecer e retribuir diligentemente, do mesmo modo que o fornecimento de um EPI, por exemplo, deve ser motivo para satisfação do empregado, supostamente dependendo, a partir de então, apenas de sua responsabilidade para evitar acidentes⁷. Esse tipo de concepção é imposto através de diversos meios às

⁷ Sobre a doação do emprego como ideia típica da classe dominante brasileira, ver Souza Martins (2010, p.281): “(...) O emprego oferecido pelo patrão passou a ser visto como a dádiva do capitalista, a oportunidade de trabalho, isto é, o acesso ao trabalho redentor (...)”.

classes subalternas, que em alguma medida consentem, como indicam pesquisas e depoimentos citados anteriormente. A individualização da saúde do trabalho no Brasil é um senso comum porque quase toda a sociedade incorpora e reproduz essa crença, atravessando as classes sociais e normalmente sem avaliação da sua lógica ou significado.

Trata-se de um senso comum gestado há décadas. Sua disseminação contou com apoio intensivo não apenas das empresas e seus representantes diretos, mas também do Estado e suas instituições (GOMES, 2003, SILVA; 2015). No que concerne à explicação dos acidentes, por exemplo, a teoria dos dominós desenvolvida Henrich (1959) foi difundida pelo Estado durante o “milagre econômico”, conforme argumenta Oliveira (2007, p.20) citando Santos (1991).

O período foi marcado pela intensa formação de técnicos nas áreas de higiene e segurança e a concepção dicotômica sobre atos inseguros e condições inseguras foi alçada à condição de discurso oficial, fazendo parte daquilo que era ensinado aos profissionais responsáveis pelas ações de prevenção de acidentes nas empresas do país. Tudo isso contribuiu, segundo a autora, para o forte enraizamento dessas ideias no imaginário social brasileiro sobre os acidentes.

Segundo Almeida (2006, p.186) “Durante anos, essa era a única abordagem de causalidade de acidentes estudada por profissionais de saúde e segurança do trabalho (SST) no Brasil”, fato também citado por Martins Junior et al (2011). Esse senso comum da individualização contribui ao mesmo tempo em que é reproduzido pela postura das empresas e dos seus SESMT na análise de acidentes.

Os profissionais da área, especialmente os que trabalham em empresas, além de condicionados pelo tipo de formação que lhes é dada, provavelmente já entram nas carreiras embebidos pelo senso comum da individualização espreado na sociedade, e as vivências posteriores

solidificam e reproduzem tais sistemas de apreciação sobre saúde do trabalho⁸.

A atuação dos SESMT é normalmente o fundamento para que empresas e seus representantes jurídicos cumpram papel relevante na disseminação e reprodução da individualização da saúde do trabalho no país, operando como organismos da sociedade civil para a produção de um tipo de consenso. Também a mídia cumpre papel relevante nesse sentido, sistematicamente promovendo a individualização por meio de reportagens com foco exclusivo em equipamentos de proteção individual ou no comportamento dos empregados.

No interior do Estado, como vimos, parece ainda predominar a individualização da saúde e segurança do trabalho, evidenciando sua reprodução, e concomitantemente contribuindo para que ela seja legitimada. Mesmo iniciativas institucionais de monta, como o Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho, têm propagado esse senso comum⁹.

Os trabalhadores, por seu turno, são martelados desde seus locais de trabalho pela individualização, seja em treinamentos, nas medidas adotadas pela empresa, nos contatos com o SESMT e CIPA, antes ou após os acidentes, mas também na televisão e mesmo quando buscam apoio do Estado. Não surpreende, portanto, que eles incorporem em alguma medida essa perspectiva.

⁸ Podemos pensar tal processo a partir do conceito de *habitus* em Bourdieu (1998). Deve-se levar em conta, também, que os interesses imediatos das empresas e as pressões diretamente exercidas sobre os profissionais do SESMT são fatores explicativos relevantes para o tipo de abordagem da saúde e segurança do trabalho encampado pelas empresas. O SESMT é parte da empresa, limitação que é estrutural para sua atuação.

⁹ Ver, por exemplo: <http://www.youtube.com/watch?v=uELkvuGwayk>

5. A Individualização como aspecto e instrumento de defesa de um padrão de gestão

A individualização nada tem de contingencial. Pelo contrário, é uma prática (com variados graus de intencionalidade) que justifica e ajuda a reproduzir o padrão de gestão da força de trabalho prevalecente no país. Trata-se de um padrão de gestão do trabalho predominantemente predatório, que significa um comportamento empresarial que tende a buscar extrair o máximo de excedente do trabalho sem respeitar qualquer limite que considere entrave ao processo de acumulação, engendrando consequências deletérias para a saúde e segurança de quem trabalha, comumente caminhando no sentido da dilapidação, inutilização ou mesmo eliminação física dos trabalhadores.

Esse padrão de gestão é decisivo para a grande frequência de acidentes no Brasil, que é acompanhada por uma mortalidade (número de mortes em relação à população ocupada) muito mais alta do que em outros países. Um importante indicador das condições de saúde e segurança do trabalho no Brasil é a dinâmica pró-cíclica da acidentalidade, ou seja, os acidentes tendem a crescer paralelamente à expansão da economia. Esse caráter pró-cíclico no Brasil é também acentuado, e precisa ser ressaltado, pois o avanço da tecnologia poderia implicar exatamente o contrário, a redução sistemática do adoecimento laboral (ver capítulo 1 deste livro detalhes sobre os argumentos deste e do próximo parágrafo).

Uma das características do padrão de gestão predatório é o descumprimento pandêmico das normas de saúde e segurança pelos empregadores no Brasil, inclusive dos itens mais elementares das Normas Regulamentadoras. Mesmo com seus limites, se essas normas fossem observadas, certamente grande parte do sofrimento e das mortes no trabalho seria evitada. Em suma, os infortúnios no Brasil estão corriqueiramente relacionados a riscos reconhecidos pela literatura técnica e sistematicamente de fácil identificação. Ocorre

que é necessário dispêndio de recursos pelas empresas, mesmo que pequeno, para evitar cumprir a legislação e evitar novos acidentes. Por vezes, simplesmente planejar e determinar a execução das atividades em ritmo menos intenso, o que também causa impacto no tempo de produção. Enfim, para proteger a integridade física dos trabalhadores são necessárias ações que minimamente atenuam a livre reprodução do capital. Do ponto de vista do capitalista individual, tende a ser melhor não adotá-las.

Não por acaso, quando ocorrem acidentes, as análises efetuadas pelos SESMT, se muito, fazem recomendações para treinamento e dar ciência aos empregados que serão punidos se desobedecerem, mas quase nunca cogitam formas de eliminar o risco ou adotar medidas de proteção coletiva. A vítima é culpada pelos acidentes, pois é mais vantajoso para a empresa culpar o trabalhador do que gastar com ações que implicam gasto financeiro direto ou indireto, mudando sua gestão e evitando novos agravos.

Ao individualizar a saúde do trabalho, mesmo que, de acordo com redação das normas, a obrigação pelo fornecimento e exigência do uso dos EPI seja da empresa, floresce a possibilidade de imputar ao trabalhador a responsabilidade pela sua própria saúde (“ele que não usou o equipamento”, “foi culpa exclusiva do trabalhador”), ao contrário das medidas de proteção coletiva ou de eliminação dos riscos, que inviabilizam tal estratégia.

Dentre os diversos exemplos possíveis que evidenciam as afirmações acima, podem ser citados os casos de duas grandes fábricas de calçados no interior da Bahia. Apesar das dezenas de graves acidentes de trabalho provocados pelos seus maquinários desprotegidos, as análises das empresas reiteradamente culpavam os trabalhadores. A despeito de serem necessárias medidas simples para proteção das máquinas, as empresas nada fizeram, e os acidentes continuavam ocorrendo. Elas só regularizaram a situação dos equipamentos após a interdição, pela

Fiscalização, de todas as máquinas. Ou seja, conduziram seu processo de acumulação dilapidando a força de trabalho e socializaram os custos através do INSS enquanto não surgia, do seu ponto de vista, qualquer motivo racional para alteração de sua conduta. Apenas a intervenção de um agente externo à relação impôs um limite ao modelo de acumulação vigente e à própria relação (FILGUEIRAS, 2012).

A individualização da saúde e segurança, que inclui a culpabilização do trabalhador pelos acidentes de trabalho, é uma manifestação (através do senso comum) do tipo de hegemonia vigente no Brasil, sendo um aspecto do seu caráter predatório de gestão do trabalho, mas também ajuda a reproduzi-la. Estamos, assim, diante de um processo de justificação e preservação do padrão predatório do uso da força de trabalho em nosso país. As empresas culpam os trabalhadores para transferir a responsabilidade e não alterar as condições que engendraram os acidentes, mantendo as mesmas condições de trabalho. Se a explicação da saúde e segurança reside no indivíduo e os acidentes decorrem de suas ações, não tem sentido alterar a gestão do trabalho, pois não é ela que causa o adoecimento.

Não bastasse, na atual conjuntura, outro fenômeno contribui negativamente nesse processo, qual seja, a terceirização. Ela radicaliza a individualização, pois tende a distanciar ainda mais a empresa da responsabilidade por preservar a integridade física daqueles que produzem seus lucros. As declarações empresariais após os infortúnios, apesar de variarem na forma, quase sempre expressam que: “a empresa não tem nada a ver com isso, a culpa é do trabalhador do terceirizado”, ou seja, a causa está o mais distante possível da empresa contratante. Vários são os exemplos de como a terceirização externaliza e aprofunda a transferência dos riscos operada pela individualização.

As empresas transferem a responsabilidade de fato aos entes interpostos, deixando de gerir de forma segura o processo de trabalho, e também tentam transferir a responsabilidade jurídica. Nas obras da Copa

do Mundo, nas quais 7 dos 9 trabalhadores mortos eram terceirizados, foram registrados exemplos reveladores desse processo de transferência e individualização dos riscos. Em diferentes oportunidades, empresas e seus representantes atribuíram diretamente a responsabilidade dos acidentes fatais aos trabalhadores, mesmo havendo descumprimentos flagrantes da legislação, pelas empresas, relacionados aos infortúnios. Vale citar o caso abordado em Filgueiras (2015), a reportagem de Thadeu (2014), intitulada “Odebrecht culpa terceirizada por acidente fatal no Itaquerão”.

O laudo da Odebrecht indica que a empreiteira seguiu a fiscalização nos procedimentos de operação da coluna, frisa que o piso era firme para serviços de tamanha magnitude, mas diz que o alerta do peso excedido na configuração da máquina era dever do sistema do guindaste operado pela Locar. “Não nos foi possível compreender como o operador e/ou o supervisor da Locar decidiram prosseguir na operação [...] Só vemos duas hipóteses possíveis: ou o sistema estava fora de operação, ou os avisos foram desconsiderados, assumindo-se então o risco de prosseguir com a manobra”, complementa o relatório.

Ou seja, a empresa contratante diz que não tem nada a ver com a execução das atividades, como se ela não tivesse qualquer poder sobre determinar o que, como e onde seria realizado o serviço. Na nota divulgada pela empresa contratante sobre o acidente a relação entre individualização e terceirização é evidente:

A causa matriz do acidente com o guindaste Liebherr LR 11350, ocorrido em novembro de 2013, nas obras da Arena Corinthians, está no fato de que os responsáveis pela operação do equipamento, todos funcionários da empresa Locar, surpreendentemente não seguiram o plano de rigging, elaborado, avaliado e previamente aprovado, que define de que forma o guindaste deve pegar cada peça em sua posição inicial e lança-la na sua posição final (grifos nossos)

Portanto, para a empresa contratante, a responsabilidade seria dos funcionários da pessoa jurídica terceirizada. Entre o trabalhador (o culpado) e a empresa contratante aparece mais um candidato a responsável pelos acidentes, dos quais a empresa contratante se coloca o mais distante possível.

6. Possibilidades de mudança desse quadro

Franco, em 1991, já observava como em outros países não ocorria a culpabilização dos trabalhadores e como essa era uma estratégia para manter o padrão de gestão vigente:

Para elucidar a importância crucial das formas de gestão na redefinição dos riscos e da segurança industrial, convém resgatar dois aspectos da gestão japonesa apresentados por Hirata. O primeiro deles refere-se à atribuição de responsabilidade aos quadros dirigentes em caso de acidente de trabalho, o que implica na observância rigorosa das normas de segurança por parte das empresas. No Brasil, inversamente, predomina a ideologia de culpar o trabalhador individualmente pelo “ato falho/inseguro humano”. E o apanágio de uma forma de gerir a segurança industrial que, freqüentemente, ignora os reais problemas criados por regimes de trabalho e/ou condições materiais inadequadas e precárias, tendendo a mantê-los intactos. (1991, p32).

Ou seja, a individualização não é uma condenação inexorável. Nesse sentido, a proposta metodológica de alteração das premissas sobre análises de acidentes de trabalho, apresentadas em princípios científicos, é importante, pois acidentes de trabalho – como qualquer outro fenômeno social – ocorrem em um contexto determinado, sem o qual se engendra a naturalização do evento (imprevisível, por conseguinte, inexorável) ou formação de juízo de valor em torno de uma ação isolada (erro da vítima). Todavia, mais do que “a ampliação do perímetro” da análise, a mudança na forma de investigação de acidente e tratamento geral da saúde e segurança do trabalho é uma disputa política no âmbito

da hegemonia vigente que compatibilizaria a investigação às prescrições das normas vigentes já citadas, que determinam que a regulação da saúde da força de trabalho é responsabilidade do empregador. Isso não implica qualquer espécie de legalismo, mas apenas entender que as normas são produtos de luta e teleológicas, ou seja, foram construídas com o sentido justamente de evitar os acidentes e, no caso do Brasil, tem progredido na direção das questões coletivas (a começar da eliminação dos riscos). Assim, dar efetividade à redação das normas existentes já seria parte de uma política pública de saúde do trabalho e em seu bojo abarcaria a alteração das práticas predominantes nas análises dos acidentes.

Ações educativas, de publicidade e formação são essenciais para fazer a disputa das concepções de trabalhadores, agentes de Estado e público em geral sobre a natureza da individualização da saúde e segurança do trabalho. Mas, do ponto de vista de política pública de promoção da saúde do trabalho na nossa sociedade, é preciso reconhecer as características desta, sob pena de anacronismo e pouca (ou nenhuma) efetividade. Portanto, se a proposta se insere no âmbito da ordem vigente, precisa nortear suas ações em consonância com lógica do assalariamento sob a égide do capital. Isso implica que: (1) A política pública tem que partir do Estado e ter um caráter impositivo (com o apoio da ação coletiva dos trabalhadores, sempre que possível); (2) à luz da compulsão do lucro como objetivo de qualquer empresa, políticas que buscam a adoção de ações pelos próprios empregadores (como cumprimento de normas, por exemplo) devem afetar o processo de acumulação. Ou seja, é preciso interagir com as empresas de modo que lhes seja inteligível. Campanhas educativas retóricas, sensibilização discursiva e iniciativas afins, infelizmente, abstraem a lógica da relação social. Convencer as empresas que saúde do trabalho é complementar à produtividade também é difícil em qualquer contexto, e insustentável no campo retórico. Teoricamente existe uma tensão permanente, ou mesmo contradição, entre ambos, já que a lógica acumulativa não tem limite, ao contrário da saúde do trabalho, e a história mostra que produtividade do capital e saúde do trabalho não caminham necessariamente na

mesma direção. Trata-se, assim, de eventual correlação. Em várias situações de adoecimento dos trabalhadores é possível visualizar queda de produtividade no conjunto da economia (redução da mão de obra disponível, por exemplo), mas como relação social o capital individual tende a não racionalizar os fenômenos para além das suas necessidades egoísticas. Na atual conjuntura de busca pela acumulação flexível, muito pelo contrário, a tendência é preponderância das estratégias do mais curto prazo possível.

Raciocínio idêntico vale para os custos com acidentes de trabalho, muito propalados como se sua divulgação fosse sensibilizar as empresas. Contudo, esses custos só podem sensibilizá-las se forem por elas assumidos. Lesionando os trabalhadores e socializando os custos, ao encaminhá-los à previdência ou mesmo dispensá-los, as empresas lucram, pois deixam de despender recursos para evitar os acidentes. O acidente de trabalho é um custo social, mas enquanto for socializado, não traz nenhum incentivo às ações de segurança por parte das empresas, pelo contrário, já que a coletividade assume o ônus. Um padrão de mínimo respeito à integridade física dos trabalhadores pelo capital pode ser imposto de modo exógeno à relação, com o Estado aumentando os custos da insegurança, por exemplo. De forma espontânea, contudo, a história reiteradamente evidencia que o assalariamento não tem condições de produzir soluções, pela simples razão de que o direito do trabalho, no caso, o direito à vida, é a retirada (mesmo que parcial) do trabalho da esfera do mercado (POLANYI, 2000), fato ontologicamente estranho ao capital.

7. Considerações

Ocultação, individualização e resistência direta possuem cada uma um discurso que busca justificá-las socialmente. A ocultação busca se legitimar no discurso de que o alegado adoecimento ocupacional é, na realidade, corpo mole do trabalhador, ou produto de atividades sem relação com o trabalho. A resistência direta tende a afirmar que

cumprir direitos é impossível e causa desemprego. Contudo, esses dois discursos tendem a sofrer frequentes desafios pelas instituições, organizações coletivas e mesmo pelos trabalhadores individualmente. Rasgar direitos e esconder doenças são práticas cuja justificativa retórica tem dificuldades para se disseminar, mesmo sendo presença constante no discurso hegemônico.

Já a individualização encontra forte ressonância no conjunto da sociedade. Por isso, ao contrário da ocultação e da resistência direta, a individualização é tão ou mais importante como discurso do que como prática. É preciso enfrentar e denunciar esse discurso para mudar as práticas, ou o padrão de hegemonia vigente em nosso país será mais facilmente reproduzido.

Denunciar e subverter a individualização é apenas um passo para reduzir a depredação do trabalho no Brasil. Para qualquer alteração significativa em tal direção, tanto no padrão das análises de acidentes, quanto na postura das empresas no que tange ao cumprimento das normas, são necessárias ações coordenadas do Estado à luz da natureza do assalariamento. Para isso, já existem instituições e instrumentos jurídicos com significativa capacidade de impacto na postura adotada pelas empresas. A Fiscalização do Trabalho pode efetuar embargos, interdições e autuações; o Ministério Público do Trabalho pode ajuizar ações civis solicitando a reparação do prejuízo social e intervenção judicial nas empresas reincidentes; a procuradoria do INSS pode ingressar com ações regressivas requerendo que as empresas devolvam os valores pagos pela previdência aos trabalhadores adoecidos; a Justiça do Trabalho pode impor sentenças com valores efetivamente pedagógicos às empresas infratoras, dentre outros. O Ministério Público pode pedir a condenação penal dos gestores das empresas que adoecem seus trabalhadores. Entretanto, os instrumentos ainda são muito pouco utilizados e/ou as instituições baseiam suas ações, em geral, na conciliação com as infrações, formalizando acordos, termos de compromisso e concedendo

prazos para adequações sem impor às empresas perdas que incentivem o cumprimento das normas.

6. Referências

ALMEIDA, I. M; Trajetória da análise de acidentes: o paradigma tradicional e os primórdios da ampliação da análise. *Comunicação, Saúde, Educação*, v.9, n.18, p.185-202, jan/jun 2006.

_____ ; BINDER, M C P. *Armadilhas cognitivas: o caso das omissões na gênese dos acidentes de trabalho. Caderno de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 20(5):1373-1378, set-out, 2004.

_____ ; JACKSON FILHO, J M. Acidentes do trabalho e sua prevenção. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. Vol.32, nº 115. jan/jun 2007.

ALMEIDA, I. M; VILELA R. A. G; IGUTI, A M. Culpa da vítima: um modelo para perpetuar a impunidade nos acidentes do trabalho. *Caderno de Saúde Pública*. Rio de Janeiro, 20(2):570-579, mar- abr, 2004.

BARRETO, Margarida. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo, Editora PUC-SP, 2006.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul. Análises de acidentes do trabalho fatais no Rio Grande do Sul: a experiência da Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador – SEGUR. Porto Alegre: Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul. Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador/SEGUR, 2008.

CÂMARA, G. R; ASSUNÇÃO, A. Á; LIMA, F. P. A. Os limites da abordagem clássica dos acidentes de trabalho: o caso do setor

extrativista vegetal em Minas Gerais. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. Vol.32, nº 115. jan/jun 2007.

DWYER, T. *Vida e morte no trabalho: acidentes de trabalho e a produção social do erro*. Campinas, UNICAMP, 2006.

FILGUEIRAS, Vitor. *Hegemonia, acidentes de trabalho e serviços especializados das empresas: a culpabilização estratégica e as possíveis formas de resistência*. Salvador, 2011. Disponível em: <https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/hegemonia-e-acidentes-de-trabalho.pdf>.

_____. *Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008*. Salvador, Tese de Doutorado do Programa de Pós-graduação em C. Sociais/FFCH/UFBA, 2012.

_____. *NR 12: Máquinas, equipamentos, dedos, braços e vidas: Padrão de gestão da força de trabalho pelo empresariado brasileiro*. 2014. Disponível em: <http://indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com.br/2014/06/nr-12-maquinas-equipamentos-dedos.html>.

FRANCO, Tânia. Trabalho e saúde no polo industrial de Camaçari. *Caderno CRH*, n. 15, p. 27-46, jul./dez., 1991.

FEITOSA, FERNANDES. *Acidentes de trabalho com óbito: o jornal impresso como fonte de informação*. 2014. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572014000100075&lng=en&nrm=iso

GOMES, Rafael da Silveira. *A produção social do infortúnio: acidentes incapacitantes na construção civil*. Dissertação de mestrado. Rio de Janeiro, Escola Nacional de Saúde Pública, 2003.

GRAMSCI, A. *Cadernos do Cárcere*. Civilização Brasileira, 2000.

HARVEY, D. *Neoliberalismo: história e implicações*. São Paulo, Loyola, 2008.

MARTINS JÚNIOR M; CARVALHO, P V R; GRECCOC, C H S; FONSECA, B B; PACHECO, Raphael; VIDAL, M C R. A necessidade de novos métodos para análise de acidentes de trabalho na perícia judicial. *Produção*, v. 21, n. 3, p. 498-508, jul./set. 2011.

MTE. *Caminhos da análise de acidentes de trabalho*. Brasília, SIT, 2003.

MTE. *Guia de análise de acidentes de trabalho*. Brasília, SIT, 2010

MTE. *Guia de análise de acidentes de trabalho*. Brasília, SIT, 2010

POLANYI, K. *A grande transformação: as origens de nossa época*. Rio de Janeiro, Elsevier, 2000.

SILVA, M. A. M. *Mortes e acidentes nas profundezas do 'mar de cana' e dos laranjais paulistas*. São Paulo, INTERFACEHS, 2006. Obtido em 15 de maio de 2010 em: http://www.interfacehs.sp.senac.br/br/artigos.asp?ed=8&cod_artigo=146

OLIVEIRA, F. A persistência da noção de ato inseguro e a construção da culpa: os discursos sobre os acidentes de trabalho em uma indústria metalúrgica. *Acidentes do trabalho e sua prevenção. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. Vol.32, nº 115. jan/jun 2007.

PGT, Construtoras pagarão R\$ 10 milhões por morte de trabalhador. 2016. www.pgt.mpt.gov.br

SAURIN, T. A; RIBEIRO, J. L D. - Segurança no Trabalho em um Canteiro de Obras: Percepções dos operários e da gerência. *Produção*. Vol. 10. Número 1. São Paulo, 2000.

SENNETT, R. *A corrosão do caráter: impactos pessoais no capitalismo contemporâneo*. São Paulo: Ed. Record, 1999.

SILVA, Alessandro. *Crítica do nexo causal na responsabilidade por acidentes do trabalho e doenças ocupacionais*. Dissertação de mestrado. São Paulo, USP, 2015.

SRTE RS. Relatório de Fiscalização do Trabalho DOUX-FRANGOSUL. Porto Alegre, abril de 2010.

THADEU, Bruno. Do UOL, em São Paulo 05/08/2014. Odebrecht culpa terceirizada por acidente fatal no Itaquerão (<http://esporte.uol.com.br/futebol/ultimas-noticias/2014/08/05/odebrecht-responsabiliza-terceirizada-por-acidente-fatal-no-itaquerao.htm>)

VILELA, R. A. G.; MENDES, Renata Wey Berti; GONÇALVES, Carmen Aparecida. Acidente do trabalho investigado pelo CEREST Piracicaba: confrontando a abordagem tradicional da segurança do trabalho. Acidentes do trabalho e sua prevenção. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. Vol.32; nº 115. jan/jun 2007.

Grave e Iminente Risco à Integridade dos Trabalhadores: superando a morte e a desinformação

Otávio Kolowski Rodrigues¹

Luiz Alfredo Scienza²

Resumo: Este artigo busca dirimir dúvidas e preconceitos, bem como fornecer subsídios, acerca da origem, importância, legitimidade e fundamentos técnico-jurídicos relacionados ao conceito de grave e imminente risco à integridade dos trabalhadores e do consequente instrumento de embargo e interdição de obra, estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento. Na esfera administrativa, o embargo e a interdição são prerrogativas inerentes às atribuições conferidas à Auditoria-Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho no combate a situações-limite. Na atuação do Ministério Público do Trabalho e demais instituições ligadas à defesa das garantias trabalhistas, podem vir a ser instrumentos fundamentais na minimização do quadro de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho no Brasil. Demonstra-se não apenas a legalidade, mas precipuamente a legitimidade do procedimento, diante das garantias constitucionais, obrigações assumidas em face da ratificação de convenções da Organização Internacional do Trabalho e imperativos da legislação ordinária e complementar. Por fim, são analisadas a natureza e coerência de argumentos usualmente associados a

¹ Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Especialista em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Especialista em Medicina Social pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Auditor Fiscal do Trabalho da SRTE/RS

² Engenheiro, Auditor Fiscal do Trabalho da SRTE/RS. Professor do Departamento de Medicina Social, Faculdade de Medicina da UFRGS. Agradecemos a Vitor Filgueiras pelos comentários e sugestões durante a consecução deste artigo.

decisões judiciais contrárias à imposição de embargos e interdições e suas potenciais implicações para a preservação da saúde dos trabalhadores.

1. Introdução

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT)³, o trabalho mata mais do que a guerra. Cerca de 5.000 pessoas por dia - ou uma vida a cada 15 segundos - são perdidas como consequência de acidentes no trabalho e doenças profissionais. No mundo, a cada ano, são quase 270 milhões de acidentes, cerca de 350.000 fatais. Em nosso país, a estatística associada a estes eventos é alarmante, tornando prioritárias medidas que garantam a não mutilação e morte pelo exercício do trabalho. Acidentes e doenças são espectros, sombras observáveis do descaso, insensibilidade e violência que ainda permeiam as relações de trabalho em nosso país. Sob a ação de determinantes sociais reconhecidos⁴, inclusa a forma de inserção dos trabalhadores no processo de produção, são fenômenos que enlutam e desintegram famílias de norte a sul, agindo como significativo fator de exclusão social. Sob a égide econômica, em 2011, apenas a rubrica segurança e saúde ocupacional onerou os sistemas de Previdência Social e Saúde públicos, de forma direta e indireta, na ordem de 63,6 bilhões de reais, sem contar os custos para o setor privado e famílias diretamente afetadas⁵. Infelizmente, ainda estamos a léguas distantes da constituição de uma política de Estado realmente capaz de frear estes impactos. Há muita retórica e baixa efetividade nas medidas e práticas preventivas oriundas dos entes públicos e de segmentos patronais. Nos espaços do chão de fábrica ou da laje da obra ainda predomina a desumanização crescente, associada a novas formas de exploração, adoecimento e morte. A chamada Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho

³ Convention 81 - 129: C 81 Labour Inspection Convention; C 129, Labour Inspection Agriculture Convention, Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2005.

⁴ Areosa J. & Dwyer T. - Acidentes do trabalho: uma abordagem sociológica, Revues.org, post online 18 de fevereiro de 2012;

⁵ Ministério da Previdência Social, Estatísticas - 2011.

(PNSST), Decreto nº 7.602/2011⁶, é ainda uma carta de intenções, pois a dor e a morte persistem como figuras naturais ao processo produtivo. Em alguns casos, a agressão à integridade dos trabalhadores é tão corriqueira que passa a integrar a realidade como um fardo consentido, inevitável e infenso a ações preventivas. Gestores públicos e privados são incapazes de se colocar no lugar do outro, desnudar a invisibilidade destes eventos e minimizar o adoecimento e morte a conta-gotas. No varejo e no longo prazo, a dor do outro não sai no jornal.

Diante de uma situação-limite à integridade das pessoas, onde a possibilidade e severidade da lesão são significativas, o Poder Público tem o poder-dever de agir. A Inspeção do Trabalho – no Brasil denominada Auditoria-Fiscal do Trabalho – é a instância administrativa do Ministério do Trabalho que objetiva a prevenção do resultado trágico, em parte através do instrumento cautelar de embargo e interdição. Como braço executivo do Estado na garantia da lei, obrigar-se-ia a estar presente em quaisquer locais de trabalho, seja um atelier de costura que explora refugiados bolivianos ou um grande canteiro de obras de uma usina hidroelétrica, na imensidão da Amazônia. Como pode ser depreendido do quadro⁷ a seguir, onde, ano a ano, estão sistematizados os Relatórios de Inspeção elaborados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT) com registro de itens de embargo ou interdição, estes servidores têm reagido de forma antagônica aos decrescentes recursos humanos e materiais disponibilizados. Mesmo frente à insensibilidade dos que detêm o poder de decidir e à redução crescente do seu quadro funcional, respondem com incremento positivo anual no número de procedimentos:

⁶ Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), disposta pelo Decreto nº 7.602/2011, DOU de 08.11.2011.

⁷ Sistema Federal de Inspeção do Trabalho.

Tabela 1 - Resultados absolutos da fiscalização do Trabalho (Brasil)

Ano BRASIL	Número de autos SST	Itens embargados	Itens interditados	Embargo/interdição por estabelecimento	Número de Auditores Fiscais
1996	23027	1823	2852	1916	3464
1997	26691	3226	4713	2511	3242
1998	23280	11214	8104	3611	3101
1999	19091	9229	10973	4474	3169
2000	17787	8176	12035	4261	3131
2001	18105	7331	11008	3891	3080
2002	17491	6310	10779	3621	3044
2003	21585	6772	10205	3261	2837
2004	20403	8103	11866	3635	2927
2005	20538	7944	12890	3743	2935
2006	24759	8735	12453	3857	2873
2007	31467	10665	16340	4139	3174
2008	40911	12193	19203	4488	3112
2009	47936	15414	22566	5304	2949
2010	58085	12622	17735	4602	3061
2011	75628	12945	18763	4512	3042
2012	91404	12742	19497	5108	2875
2013	112977	15131	24018	5680	2740
2014	114903			5514	2719
2015	107317			4193	2538

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (SFIT e página do MTb), elaboração própria.

Embora estes números sejam utilizados como argumento acerca da possível banalização do ato de interditar e embargar pela Auditoria do Trabalho - posição de alguns representantes patronais e autoridades centrais do MTb - as estatísticas acidentárias brasileiras demonstram o oposto: trivial é a dor, o sofrimento e a morte no trabalho. Como exemplo:

no Brasil, em 2013, ocorreram 2.797 acidentes de trabalho com registro de fatalidade e 14.837 que resultaram na incapacidade permanente para o exercício profissional do trabalhador⁸. Milhares de vidas e famílias se perderam em apenas um ano, mesmo considerando indicadores que refletem apenas parte da sinistralidade relacionada à ocupação. Portanto, os sucessivos aumentos no número de itens irregulares encontrados, autuações, embargos e interdições apenas refletem uma reação a uma realidade torpe. São resultados oriundos de segmentos não hegemônicos da fiscalização do trabalho contrários a um modelo de atuação majoritariamente orientativo, na forma institucionalizada pelo regime militar em 1971⁹ e, informalmente, ainda em vigor. O elevado índice de reincidência infracional trabalhista demonstra o esgotamento de um modelo que preconiza a substituição de medidas de *enforcement* por singelas orientações a infratores contumazes. Conforme Vitor Filgueiras (2012), disso resulta a sensação de impunidade generalizada, com índices de não-autuação que variaram entre 92% e 97% das infrações formalmente detectadas e registradas, entre 1996 e 2008. Portanto, o número de autuações e interdições sob responsabilidade da fiscalização trabalhista ainda corresponde a ínfima parcela das infrações e situações de grave e iminente risco existentes, um esforço isolado diante da perversidade do cenário.

O evento acidentário no trabalho é o resultado da mútua interação de uma rede de fatores que o precedem. A avaliação destes fatores, encontrados nos processos investigativos e análises de causalidade de acidentes constantes do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT), aponta rotineiramente para a prévia exposição das vítimas a uma condição de grave risco à sua integridade. Exemplarmente, a execução de atividade no setor da construção civil com risco de queda ou a operação de máquinas com ingresso de porções corporais em zonas

⁸ Anuário Estatístico da Previdência Social - AEPS 2013;

⁹ Vide Anexo I, item 3, da Portaria 3158/71 do Ministério do Trabalho e Previdência Social, que estabelecia necessidade de concessão de “prazos” a todas as infrações trabalhistas detectadas.

perigosas, ambas realizadas com ausentes ou insuficientes medidas de proteção coletiva, são achados comuns nas inspeções. A denominada “situação esperando o acidente acontecer”¹⁰ é rotineira, sendo esperado que apenas a vigilância e atenção permanente dos trabalhadores possam inibir o evento. Frente a estes cenários, radicais não são as medidas preventivas emergenciais adotadas pelo Estado, mas a forma como o trabalho é comumente organizado em nosso país. Hipoteticamente, caso o gestor da fiscalização laboral do MTb direcionasse majoritariamente sua atuação (hoje apenas fração da inspeção estatal atua com este foco) para análise e intervenção em empresas e cadeias de produção onde ocorreram registros previdenciários de acidentes com severos efeitos - leia-se invalidez permanente e morte - as interdições e embargos decorrentes resultariam em ampla superação dos números atuais. A banalização verdadeira é aquela oriunda da naturalização da violência contra os trabalhadores¹¹, decorrentes de acidentes e adoecimentos perfeitamente passíveis de prevenção. Na verdade, há clara insuficiência nos procedimentos estatais cautelares de paralisação de atividades de alto risco. A inspeção do trabalho brasileira sofre agudo desvio de sua finalidade precípua, estando muito mais voltada à mera verificação dos pormenores da relação de trabalho, conforme o jurista Sérgio Pinto Martins¹², seguidamente irrelevantes, do que à garantia da integridade das pessoas. Fernando Donato Vasconcellos¹³ afirma que, do quadro de 3.042 Auditores Fiscais do Trabalho em atividade no país em 2011, apenas 785 (25,1% do quadro) atuavam de fato na fiscalização de saúde e segurança do trabalho. E segundo o mesmo autor, através de ações

¹⁰ Almeida, Ildeberto e Binder Maria - Combate aos acidentes fatais decorrentes do trabalho, MTE/SIT/DSST/FUNDACENTRO, 2000.

¹¹ Machado, J.M. e Minayo, Gomes - Acidentes do trabalho: uma expressão da violência social, Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 1994.

¹² Martins, Sérgio Pinto - Direito do Trabalho, 2008.

¹³ Vasconcelos, Fernando Donato. Atuação do Ministério do Trabalho na fiscalização das condições de segurança e saúde dos trabalhadores - 1996-2012. São Paulo, Brasil. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, volume 39, nº 129, jan/jun2014, disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572014000100086&lng=pt&nrm=iso

pouco abrangentes e não destinadas aos setores com maiores taxas de mortalidade e invalidez por acidentes do trabalho.

2. Origens

O instrumento denominado embargo e interdição é um ato de Estado, oriundo do princípio magno e vetor constitucional de proteção da integridade psicofisiológica do cidadão. A vida e a integridade das pessoas fundem-se, inequivocamente, aos seus chamados direitos fundamentais, vide Declaração Universal dos Direitos Humanos¹⁴ das Nações Unidas. É também um desdobramento do rol de obrigações dos países signatários de convenções ratificadas da OIT, em especial a Convenção nº 81 – Inspeção do Trabalho na Indústria e Comércio, de 1947. De forma ilustrativa, o processo de ratificação/denúncia desta convenção retrata o histórico conflito que envolve a efetividade dos direitos trabalhistas no Brasil: promulgada pelo Decreto nº 41721/57, denunciada através do Decreto nº 68.796/1971, durante os chamados anos de chumbo (coincidentemente, no mesmo ano da oficialização das mencionadas fiscalizações orientativas), e revigorada através do Decreto nº 95.461/1987, que restaurou os efeitos do anterior Decreto nº 41.721/57. Há evidentemente muitos interesses em jogo.

Até 2005, cento e quarenta e três países haviam ratificado a Convenção nº 81 da OIT. O estudo comparado das disposições legais relacionadas aos procedimentos de igual natureza do embargo e interdição brasileiros revela seu precípua caráter cautelar, diante da gravidade do risco à integridade dos trabalhadores. Há uma base conceitual homogênea: são medidas de urgência, vinculadas ao poder-dever do Estado em fazer cessar a exposição ao risco. Já suas rotinas de aplicação são estabelecidas sob formas diversas, conforme os costumes e práticas nacionais. No Reino Unido, o serviço estatal de inspeção do

¹⁴ Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948.

trabalho em segurança e saúde - o *Health and Safety Executive (HSE)* – é o responsável pela sua execução. As seções 22 e 23 do *Health and Safety at Work etc Act (HSWA)*¹⁵ permitem que os inspetores do HSE emitam um Aviso de Proibição (*Prohibition Notice*), determinando a paralisação imediata da atividade que esteja induzindo ou que possa vir, futuramente, a induzir riscos de lesões graves. O aviso pode ser emitido em nome de qualquer pessoa no controle de um processo ou planta, sem prejuízo de outras disposições. Se o inspetor tiver motivos razoáveis para acreditar que exista risco de graves lesões, sequer é necessária a expressa violação de uma disposição legal para a sua validade. O aviso não pode ser suspenso por um recurso administrativo, mas o requerente poderá apelar para um tribunal do trabalho, buscando a eventual suspensão do efeito, até o seu efetivo julgamento. Os avisos de proibição são publicados e mantidos em um registro *on line* de acesso universal, durante um período de cinco anos. Infrações menores que exijam correção, porém sem paralisação da atividade, são denominadas *improvement notice*.

16230 Matching results found from 47042 total records : Showing Page 1 of 1624, results 1 to 10

Notice Number	Recipient's Name	Notice Type	Issue Date	Local Authority	Main Activity
20131524	Riviera Roofing (Bristol) Ltd	Prohibition Notice-Deferred	26/04/2014	Bristol UK	4399 - SPECIALISED CONST NOT SCAFFOLD
20131565	Pearce Leane Scaffolding Limited	Prohibition Notice-Immediate	25/04/2014	Athlone	4391 - SCAFFOLD ERECTION
20131597	ALBA Builders (Birmingham) Ltd	Improvement Notice	25/04/2014	Birmingham	4290 - CIVIL ENGINEERING PROJECT NEC
20131622	ALBA Builders (Birmingham) Ltd	Improvement Notice	25/04/2014	Birmingham	4290 - CIVIL ENGINEERING PROJECT NEC
20131720	R B C Scaffolding (Bristol) Ltd	Prohibition Notice-Immediate	25/04/2014	Bristol UK	4391 - SCAFFOLD ERECTION
20131811	Bunting & Green Building Contractors Ltd	Prohibition Notice-Immediate	25/04/2014	High Peak	4120 - CONSTRUCTION DOMESTIC BLDGS
20131891	Mt Myo Friedlander	Improvement Notice	24/04/2014	Hackney LB	4120 - CONSTRUCTION DOMESTIC BLDGS
20131931	Demolition Services Limited	Improvement Notice	24/04/2014	Leeds	4110 - DEMOLITION
20131931	Demolition Services Limited	Improvement Notice	24/04/2014	Leeds	4110 - DEMOLITION
20131931	Drive (Edgware) Ltd	Improvement Notice	24/04/2014	South Northamptonshire	4120 - CONSTRUCTION OF BUILDINGS

Page: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Fig 1: Registro *on line* de avisos de proibição e melhorias, de acesso público e universal, emitidos para o setor de construção britânico, fonte site do HSE.

As decorrentes estatísticas do HSE britânico na aplicação de tais medidas, quando comparadas com as de sua contraparte brasileira, revelam a banalização radical da morte pelo trabalho em nosso país. Este serviço, no biênio de 2014/2015, realizou 4.117 determinações para

¹⁵ Health and Safety at Work etc Act (HSWA), ato do Parlamento do Reino Unido que define a estrutura e autoridade para a regulação para a saúde, segurança e bem estar nos locais de trabalho.

paralisação imediata de atividades (*prohibition notice*) em face de riscos à integridade física de trabalhadores (o equivalente ao nosso embargo e interdição) e 8.288 notificações para adoção de medidas corretivas (*improvement notice*), sem efeito de paralisação¹⁶. Portanto, uma determinação de paralisação para cada duas notificações sem efeito de paralisação, aproximadamente oito vezes superior à média da inspeção do trabalho brasileira no mesmo período. Já o estudo comparado de suas taxas de óbito (mesmo se ressaltando as diferenças no conceito e abrangência da taxa) revela que o Reino Unido possui 0,46 óbitos para cada grupo de 100 mil trabalhadores¹⁷, ao passo que o Brasil possui taxa oficial de 6 óbitos a cada 100 mil trabalhadores¹⁸. Assim, é cerca de doze vezes mais provável a morte de um trabalhador brasileiro em acidente de trabalho do que a de um trabalhador britânico – o que permite inferir uma maior quantidade e severidade de situações de risco (inclusive as passíveis de paralisação imediata) muito superior no Brasil. É forçoso reconhecer, portanto, que o número de interdições e embargos impostos pela Auditoria do Trabalho é ainda muito baixo.

Na Espanha, a situação de risco grave e iminente torna legítima a paralisação da atividade pelos trabalhadores e seus representantes, o chamado direito de recusa. Após a inspeção no local, a sua inspeção do trabalho pode ainda adotar quaisquer das medidas previstas nos estatutos vigentes, entre as quais determinar a paralisação imediata da atividade produtiva, nos termos do artigo 7, item 10, da *Ley 42/1997 - Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LOITSS)*, nos casos de risco grave e iminente para a segurança ou saúde dos trabalhadores. Nos termos do artigo 44 da *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, a medida será comunicada à empresa responsável, que imediatamente

¹⁶ HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE. Health and Safety Statistics. Annual Report for Great Britain 2014/2015. Disponível em <http://www.hse.gov.uk/statistics/overall/hssh1415.pdf>, acesso em 20 maio de 2015.

¹⁷ idem

¹⁸ REVISTA PROTEÇÃO. Anuário Brasileiro de Proteção 2015. Disponível em: http://www.protecao.com.br/materias/anuario_brasileiro_de_p_r_o_t_e_c_a_o_2015/brasil/AJyAAA. Acesso em 20 mai. 2015

a comunicará aos trabalhadores afetados e ao Comitê de Segurança e Saúde e ao Delegado de Prevenção de Acidentes.

Mesmo países não signatários da Convenção nº 81 da OIT, como os Estados Unidos da América (EUA), mantêm uma inspeção de estado em segurança e saúde no trabalho. Nos EUA, a agência federal *Occupational Safety & Health Administration (OSHA)*, ligada ao seu Departamento de Trabalho, além de instâncias estaduais independentes. Criada em 1970, através do *Occupational Safety and Health Act*¹⁹ (*OSH Act of 1970*), a OSHA é um instrumento para a garantia de condições de trabalho seguras e saudáveis para os homens e mulheres. O *OSH Act* estabelece direitos e obrigações, como a possibilidade de paralisação cautelar de qualquer atividade, enquanto se aguarda o processo de *enforcement* previsto no mesmo, se verificado o perigo iminente pela OSHA. Se após a informação da existência do *imminent danger* ao empregador e representantes dos empregados não forem tomadas imediatas medidas para afastar os trabalhadores da exposição ao risco, a agência poderá solicitar aos tribunais distritais competentes a paralisação da atividade, de forma liminar.

Em suma, muitas nações adotam procedimentos cautelares que implicam a paralisação de atividade que impõe submissão dos trabalhadores a riscos graves, mesmo estando plenamente garantidas a liberdade individual, a livre iniciativa e demais pilares do sistema. Há limites para todos, há restrições também para a barbárie. A paralisação de atividades econômicas que expõem terceiros a riscos intoleráveis é obviamente um patamar civilizatório, admitida não apenas no âmbito do Direito do Trabalho. Exemplos são as retenções administrativas de veículos precários pelas autoridades do trânsito, diante do alto risco à sociedade que representam. Idem para interdições feitas pela defesa civil, por autoridades sanitárias e consumeiristas, e embargos determinados

¹⁹ Occupational Safety and Health Act, decretado pelo Senado e Câmara dos Representantes dos Estados Unidos da América durante o governo de Richard Nixon. Conhecida como a “Lei de Segurança e Saúde Ocupacional de 1970”.

por instituições ambientais. Poucos discutem a legitimidade da interdição de lotes de leite longa vida, pela simples suspeita de contaminação ou adulteração. Portanto, também as paralisações determinadas pela autoridade fiscal trabalhista estão muito longe de serem medidas extremadas e estranhas aos direitos pátrio e estrangeiro. Há a tutela de algo maior, o bem social e a integridade das pessoas.

Os procedimentos de embargo e interdição trabalhistas possuem sinônimas diversas, mas, em geral, abrangem tanto situações de trabalho que ensejam acidentes típicos, onde as potenciais lesões se manifestam de forma quase imediata à exposição, quanto as indutoras ou relacionadas ao processo de adoecimento, com curso clínico de médio e longo prazo. Exemplarmente, um dos flagelos que assolam a humanidade a milênios é o câncer. O Instituto Nacional do Câncer José de Alencar Gomes da Silva – INCA²⁰, afirma:

O câncer representa atualmente a segunda causa de morte no mundo. Responde por 20% dos óbitos na Europa, com mais de 3 milhões de novos casos e 1,7 milhões de óbitos por ano (Whosis, 2010). Constitui uma importante questão de saúde pública, tanto nos países desenvolvidos, como nos países em desenvolvimento (Parkin et al., 2005; Levi et al., 2004), principalmente porque a prevenção pode reduzir a ocorrência em até 30% dos casos (Whosis, 2010) e alguns, diretamente relacionados à ocupação, como o mesotelioma, podem ser completamente preveníveis.

Segundo o INCA, em torno de 80% dos casos de câncer estão relacionados ao ambiente - água, terra, ar, ambiente de consumo (alimentos, medicamentos, fumo, álcool e produtos domésticos), ambiente cultural (estilo, costumes e hábitos de vida) e ambiente ocupacional - e podem ser prevenidos. O câncer pulmonar é o segundo

²⁰ Instituto Nacional de Câncer José Alencar Gomes da Silva - INCA. Área de Vigilância do Câncer relacionado ao Trabalho e ao Ambiente. Diretrizes para a vigilância do câncer relacionado ao trabalho / organizadora Fátima Sueli Neto Ribeiro. – Rio de Janeiro: Inca, 2012.

tipo mais incidente entre homens no Brasil, tendo o tabagismo e a exposição a carcinógenos ocupacionais e ambientais²¹ (amianto, arsênico, radônio e hidrocarbonetos aromáticos policíclicos e outros), como significativos fatores de risco. Em países industrializados, estima-se que de 5% a 10% dos casos de câncer de pulmão sejam atribuídos a esse tipo de exposição. Quando a inferência é projetada para o Brasil em 2014, representaria 2.733 novos casos de câncer do pulmão decorrentes destes fatores. Diante da gravidade da exposição e da letalidade do câncer pulmonar, como excluir ações de prevenção e cautela, como o embargo e interdição, diante da inação de alguns empregadores? Para significativa parcela de agentes carcinógenos humanos reconhecidos, não há evidências da existência de um limiar de dose abaixo do qual o efeito câncer não se manifesta, ou seja, qualquer exposição implica risco de sua indução. A forma mais efetiva de evitarmos novos casos câncer com nexos ocupacionais, e também os simplesmente relacionados ao trabalho, é a prevenção primária. A ação prioritária do Estado e particulares envolvidos, até porque exequível sob o ponto de vista da tecnologia disponível, na quase totalidade dos casos, deve ser sobre os fatores de risco do agravo, sendo a interdição preventiva um importante instrumento. Diante do alto custo social relacionado à ocorrência das neoplasias e de outras doenças ligadas à ocupação, não há como negar sua eficácia.

Ressalva-se que, mesmo inserido no conceito amplo de *enforcement*, na forma preconizada pela OIT, o embargo e a interdição trabalhistas não se caracterizam como sanções ou penalidades aos maus empregadores. São medidas de cautela, onde o direito à vida é priorizado e a efetividade da legislação trabalhista demonstrada, inclusive para o cumprimento das nossas obrigações frente às convenções internacionais da OIT ratificadas. Sua natureza é baseada no princípio da precaução: mesmo diante de algumas incertezas, é premente agir²². Eventuais perdas

²¹ INCA, 2014.

²² Gondim, G. M. – Do conceito de risco à precaução: entre determinismos e incertezas

aleadamente sofridas pelo empregador em decorrência da paralisação são normalmente decorrentes da sua inércia, inaptidão ou resistência em adotar as necessárias medidas para a minimização do risco. Em face das obrigações impostas pela Convenção nº 81 da OIT, os procedimentos de embargo e interdição são uma competência inerente à função social dos Auditores Fiscais do Trabalho.

3. Bases Conceituais do Risco Grave e Iminente

No que tange à hermenêutica do conceito de grave e iminente risco, vital para o entendimento e aplicação dos atos de embargo e interdição, há muita desinformação e alguns traços de oportunismo. O conceito de risco em segurança e saúde do trabalhador, sob a ótica dos efeitos adversos esperados, é fundamento para a análise. Embora permita múltiplas abordagens e também represente uma longa construção social, pode ser entendido como a chance ou possibilidade de consequências negativas para a saúde e a integridade física ou moral do trabalhador, relacionadas ao trabalho²³. Uma vez identificado o risco, sua magnitude e impactos sobre a saúde dos trabalhadores devem ser estimados e tratados. A combinação de fatores relacionados à iminência da exposição, severidade dos efeitos esperados e possibilidade ou chance de ocorrência pode caracterizar este nível de risco como elevado.

A desconstrução de alguns mitos é necessária para a prevenção. A análise de fatores relacionados aos acidentes do trabalho é uma excelente oportunidade de aprendizagem institucional, no âmbito da gestão de riscos que busque sua mitigação. Eventos acidentários anteriores na atividade, empresa ou setor econômico podem se revelar boas fontes de informação, inclusive na avaliação dos riscos associados, gravidade e possibilidade de se repetir novamente. Porém, uma eventual

²³ Adaptação do conceito de risco (efeitos das incertezas sobre os objetivos) constante na ISO 31000:2009, adotado pelo grupo de trabalho revisor da nova Norma Regulamentadora nº 1 do MTb, processo aguardando decisão para que tenha continuidade.

ausência de informes acerca de acidentes anteriores não é condição suficiente para a miniaturização prévia do nível de risco. Não há vinculação obrigatória entre a caracterização do risco grave e iminente e eventos pretéritos, até pela imensa possibilidade de burla dos registros acidentários. Caso a premissa “existência de acidente anterior” fosse condição para a caracterização do risco grave e iminente, paralelamente estaríamos reconhecendo o mórbido direito do empregador em exercer atividades de forma alheia a quaisquer noções de segurança, até que isso efetivamente cause morte ou lesão severa. Uma violação consentida de direitos fundamentais dos trabalhadores, já que o conceito de risco no trabalho deve estar inarredável ao de prevenção do efeito nocivo, não da tragédia estampada nos jornais ou redes sociais.

Outro mito esgrimido nos litígios decorrentes dos processos de embargo e interdição envolve o conceito de iminência. A afirmação de que o caráter iminente obrigaria a proximidade temporal dos efeitos adversos esperados é um sofisma, que ajuda a promover a continuidade do risco. A tese sustenta que somente situações com potencial indução de lesões que se manifestem de forma imediata (em geral, relacionadas a acidentes típicos) gerariam a possibilidade de ações cautelares de paralisação de atividade, máquina ou setor. Talvez algo conveniente para alguns, mas trágico para muitos. Segundo a OIT, as chamadas doenças profissionais causariam um número de mortes anuais cerca de seis vezes maior que os acidentes laborais típicos, implicando mais de dois milhões de mortes²⁴. A interpretação restritiva do conceito de iminência como sinônimo de “potencial efeito imediato” não se sustenta sequer no campo da Estatística: é impossível afirmar a proximidade temporal de um evento tendo como base somente o conhecimento da sua chance ou probabilidade de ocorrência, subjetivamente determinada. Dificilmente o acidente e adoecimento ligados à ocupação do indivíduo têm sua probabilidade de ocorrência determinada somente por dados estatísticos. Neste campo, estão disponíveis apenas extrapolações, em

²⁴ Organização Internacional do Trabalho, relatório referente ao dia 28 de abril de 2013.

geral baseadas em estudos epidemiológicos específicos, para poucas atividades humanas ou agentes. A probabilidade será quase sempre estimada de forma subjetiva, não frequentista, sem o controle integral das variáveis intervenientes e sem a garantia da reprodutibilidade das condições de organização e exposição relativas ao evento. Portanto, a correta interpretação do conceito de iminência deve ser entendida como a presente submissão ao risco, não seu efeito próximo. Nesse sentido, dispõem a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Norma Regulamentadora (NR) 03 do Ministério do Trabalho. A primeira, em seu artigo 161, prevê o embargo e interdição, por caracterização do risco grave e iminente, para a “prevenção de infortúnios de trabalho”, expressão ampla, que evidentemente agrega acidentes e doenças derivadas da ocupação, que comumente necessitam de um expressivo tempo para a sua manifestação clínica. Já a NR-3 explicitamente admite, em seu subitem 3.1.1, o embargo e interdição motivados por riscos de acidentes e doenças. Portanto, associar a iminência do risco somente a efeitos que se manifestem de forma imediata é também incompatível com a regulação legal vigente.

No Brasil, as formas clássicas de subtração da integridade dos trabalhadores são recorrentes, mas simultaneamente estão em curso novas e dissimuladas formas adoecimento, com desenvolvimento lento, insidioso, progressivo e, muitas vezes, com sombrio prognóstico. Em algumas atividades e setores econômicos, como no abate e desossa de animais em frigoríficos, a dissimulação usual é rompida e as relações entre formas predatórias de organização da produção e o adoecimento dos trabalhadores são insofismáveis²⁵. Portanto, são condições que devem ser saneadas, estando disponíveis uma plêiade de argumentos baseados na própria legislação, na ciência e na crua realidade para não legitimar o mito “embargo e interdição somente para riscos relacionados a efeitos imediatos”. Em suma, a iminência é aquela oriunda da exposição das pessoas ao risco, não da imediatidade do efeito esperado.

²⁵ Heck, Fernando Mendonça, Degradação anunciada do trabalho formal na Sadia, em Toledo (PR) – 2013.

No tocante à gravidade dos efeitos esperados, referências frequentemente utilizadas são os dias perdidos ou debitados decorrentes. Mas diante de situações onde o evento ainda não ocorreu, é desconhecido ou ardilosamente negado, como estimar a gravidade? Se o nível de risco pode ser estabelecido por critérios diversos, que estimam a sua magnitude, ou seja, a combinação da severidade dos possíveis danos e da probabilidade ou chance de sua ocorrência, o grau de gravidade dos efeitos é um conceito quase consensual. São considerados graves os riscos passíveis de gerar consequências não reversíveis aos trabalhadores, como fatalidades, danos e incapacidades laborativas. Uma alternativa possível seria a utilização, por similitude, de sistematizações existentes, como o artigo 129, parágrafo 1º, do Código Penal – que tipifica o crime de lesão corporal grave – ou o protocolo de complexidade diferenciada para a Notificação de Acidentes do Trabalho Fatais, Graves, com Crianças e Adolescentes, do Ministério da Saúde²⁶. A prática nos demonstra que não há maior divergência ou dificuldade no estabelecimento da gravidade de potenciais efeitos adversos associados aos riscos ocupacionais existentes. Exemplarmente, são graves e intoleráveis as consequências decorrentes do contato elétrico acidental em rede trifásica energizada ou de uma silicose pulmonar, ambas potencialmente incapacitantes e mortais. O que as diferencia é a sua forma de sua manifestação e as seletivas circunstâncias que as tornam mais ou menos visíveis à sociedade.

A atividade humana é extremamente dinâmica e variável, fruto da interação de múltiplos fatores. Um dia de trabalho nunca é igual ao anterior, nunca as coisas se processam de forma exatamente igual. Embora seja um axioma frequentemente ignorado, a única constante real na exposição das pessoas aos riscos laborais é sua eterna variabilidade. Portanto, é impossível ao legislador previamente tipificar o que seria uma situação de risco grave e iminente. Os procedimentos de embargo e interdição não podem estar condicionados ao simples descumprimento

²⁶ Protocolo de Complexidade Diferenciada Notificação de Acidentes do Trabalho Fatais, Graves, com Crianças e Adolescentes, Ministério da Saúde, Brasília/2006, páginas 15 e 16.

da legislação de segurança e saúde vigente, pois sua vinculação é com a melhor técnica para a determinação do nível de risco. No Brasil legal, até mesmo para atendimento de recomendações da própria OIT²⁷, o instrumento que combate o nível extremo de risco é o embargo e interdição cautelar de atividades, setores ou equipamentos, que deve compreender e atender a imensa variabilidade do trabalho. A lei é viva, um sistema aberto em constante contradição e homeostase com a sociedade. Em tese, a avaliação de riscos pode alcançar pontos ainda não alcançados pelo legislado ou mesmo divergir de uma determinada interpretação corrente, desde que solidamente estribada em critério técnico, na forma explicitada na NR 28:

Quando o agente da inspeção do trabalho constatar situação de grave e iminente risco à saúde e/ou integridade física do trabalhador, com base em critérios técnicos (grifo nosso), deverá propor de imediato à autoridade regional competente a interdição do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo parcial ou total da obra, determinando as medidas que deverão ser adotadas para a correção das situações de risco.²⁸

Este dispositivo regulamentar, por sua vez, deriva da aplicação do artigo 8º da CLT, no âmbito do exercício do poder de polícia administrativa que compete à Auditoria Fiscal do Trabalho e da ação da Justiça do Trabalho. O referido dispositivo assim versa:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de

²⁷ Inspeção do trabalho: 95ª. Conferência Internacional do Trabalho. Primeira Edição: Setembro 2008. OIT.

²⁸ Subitem 28.2.1 da Norma Regulamentadora nº 28 do MTE, com redação dada pela Portaria nº pela Portaria n.º 7, de 05 de outubro de 1992.

maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (grifo nosso).

A infundada crença que o embargo ou interdição pressupõe violação explícita a dispositivo regulamentar de saúde e segurança do trabalho é parte da estratégia para a sua inibição. Talvez também contribua a antiga redação do artigo 163 da CLT, dada pelo Decreto-Lei 229/1967, que condicionava a imposição de embargo à violação de normas de saúde e segurança laborais, contidas no seu Capítulo V. Contudo, com a reforma do capítulo, realizada pela Lei 6514/1977, tal exigência foi corretamente extirpada. Ajuda a fomentar o mito a constatação que violações acintosas a normas trabalhistas são comuns no Brasil, sendo pontuais as intervenções do Estado que efetivamente combatam situações de risco à integridade física de trabalhadores e raríssimas as que não possuam vinculação direta com o descumprimento da legislação. O elevado nível de risco no trabalho e a violação a preceitos normativos são entes que normalmente coexistem, primos-irmãos do descaso e da desconsideração com a vida humana. Mas são conceitualmente elementos de natureza e consequências distintas, o primeiro podendo resultar na paralisação da atividade de risco, o segundo, na imposição de multas. Também contribui para a confusão conceitual a pouca harmonização e a diversidade de critérios técnicos que permeiam o processo de elaboração tripartite das normas regulamentadoras de segurança e saúde do MTb.

No Judiciário, conceitos equivocados são encontrados nas tutelas concedidas em desfavor da imposição de embargos e interdições. Não são raras as decisões, sobretudo liminares, que, mesmo sem entrar no mérito da caracterização do risco grave e iminente, anulam os efeitos da medida administrativa a pretexto que seja “preservada a relação de emprego”. Há desconsideração da lógica que determina o nível de emprego (postos de trabalho) na economia capitalista, bem como do texto celetista e das potenciais consequências da exposição de trabalhadores a situações de risco. A retórica da “defesa do emprego” contra os atos de interdição cria um falso dilema, já que estes não guardam qualquer relação com

a perenidade de postos de trabalho. Os empregos existem e existirão enquanto houver possibilidade de reprodução do lucro; a paralisação administrativa é pontual e depende apenas da boa vontade da empresa para cessar. Não é o saneamento das finalmente desnudadas condições de risco que determinará a continuidade ou não do empreendimento, mas essencialmente fatores ligados à lógica empresarial. Em geral, os empregadores atingidos têm todo o interesse na continuidade de suas atividades e buscam sanear os riscos, sem que isso implique eliminação de qualquer posto de trabalho. Não há sequer precedentes empíricos que confirmem a alegada “defesa do emprego”. Mesmo na improvável hipótese de encerramento de atividades por incapacidade de saneamento das condições detectadas, outra empresa tenderia a assumir aquela fatia do mercado, já que a determinação do nível de emprego não ocorre no espaço microeconômico.

A questão central é estabelecer em quais condições prosseguirão os postos de trabalho: depredando a vida das pessoas ou em condições minimamente dignas? O falso dilema da “preservação do emprego” contra as interdições é desmascarado também sob o ponto de vista jurídico. Na redação original da CLT, datada de 1943, a exposição de trabalhadores a situação de perigo (na nossa legislação, é recorrente a confusão entre os conceitos de risco e perigo), na forma do seu artigo 483, alínea “c”, tinha como consequência exclusiva a rescisão indireta do contrato de trabalho, por falta grave do empregador. Com a reforma do capítulo V da CLT, que resultou na atual redação do seu artigo 161, criou-se uma alternativa ao viés meramente terminativo da relação de emprego, previsto na era Vargas. O embargo e interdição trabalhistas passaram a permitir a continuidade da relação de emprego mediante paralisação temporária, até o saneamento da situação ilícita de risco grave e iminente à integridade, evitando-se a continuidade da exposição à situação de risco (tal qual ocorria com a rescisão indireta), mas preservando a relação de emprego.

Quando o Judiciário nega efetividade à interdição ou embargo por “preservação da relação de emprego”, além de negar a vigência do artigo 161 da CLT, está justamente deixando como alternativa ao trabalhador duas opções ignominiosas: a rescisão indireta do artigo 483 ou o prosseguimento de uma relação de trabalho doentia, que também poderá ser extinta, por motivo de morte ou invalidez do trabalhador. Nenhuma das alternativas é digna, nenhuma preserva uma relação de emprego legal e sadia.

Frisa-se ainda que a exposição a perigo é crime tipificado pelo artigo 132 do Código Penal, cuja exposição de motivos da parte especial dispõe sobre tal delito:

O exemplo frequente e típico dessa espécie criminal é o caso do empreiteiro que, para poupar-se ao dispêndio com medidas técnicas de prudência, na execução da obra, expõe o operário ao risco de grave acidente.

Portanto, a possibilidade da continuidade da relação de emprego sob risco grave e iminente é expressamente rejeitada, tanto pelo direito trabalhista quanto pelo penal, sendo motivo de rescisão contratual por iniciativa do empregado e motivo de prisão do empregador. O que se busca preservar em tais decisões judiciais é o suposto direito do empregador em manter seus empregados laborando sob condições criminosas, ainda se eximindo de arcar com o ônus da despedida indireta prevista pela CLT. Revela, de certa forma, um viés escravagista, já que a Lei Áurea justamente deu fim à uma relação de trabalho vitalícia na qual as condições do trabalhador eram irrelevantes. Curiosamente, decisões em sentido oposto, isto é, a reversão de demissões por justa causa, sob o argumento de se preservar a relação de emprego, mesmo reconhecendo a prática de crimes praticados pelo empregado contra o empregador, são virtualmente inexistentes. Tal polaridade nos permite remeter a célebre frase, atribuída ao médico norte-americano James P. Keogh, referência na área de toxicologia ocupacional, acerca dos limites de

exposição ocupacional para estressores ambientais: “se você envenena seu patrão um pouco a cada dia, isso é chamado de crime. Se o seu patrão lhe envenena um pouco a cada dia, isso é chamado limite de tolerância”.

Também são justificativas comuns para a anulação dos efeitos de embargo e interdição a aplicação de sofismas como “dano econômico de difícil reparação”, “risco de falência” e “restrição ao direito da livre iniciativa”. O primeiro possui uma lógica também peculiar: um eventual prejuízo financeiro pode ser desfeito através de uma ação indenizatória, já o óbito do trabalhador ou a amputação traumática de um braço, não. A irreparabilidade, no conflito entre o eventual dano econômico e o dano à integridade física, sempre penderá em favor do último. O argumento acerca do “risco de falência” contraria o espírito da própria lei que regulamenta o processo falimentar e de recuperação de sociedades empresárias, a Lei nº 11.101/2005. Esta prioriza a preservação de direitos dos trabalhadores em detrimento de todos os demais credores, mesmo com a limitação do crédito preferencial limitada a cento e cinquenta salários mínimos. No caso da suspensão da paralisação para “evitar a falência”, sacrifica-se justamente o direito do trabalhador, em uma flagrante inversão de valores. Já o último argumento ignora que a própria Constituição prevê os valores sociais da livre iniciativa e da propriedade, mas ressalva que a livre iniciativa não é absoluta e deve respeitar os direitos de terceiros, sobretudo à vida.

4. Considerações Finais

O exame da definição legal para a condição de risco grave e iminente, constante na Norma Regulamentadora nº 3 do Ministério do Trabalho e Emprego, é interessante por sistematizar diversos pontos em discussão:

Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador.²⁹

A regulamentação alia concisão redacional à amplitude necessária para atender à variabilidade das situações de trabalho que podem ser deletérias à integridade dos trabalhadores. Abrange não apenas os riscos facilmente observáveis, como a ausência de proteções físicas em área de operação de prensas, mas também os compostos por fatores ambientais, sociais, ergonômicos e organizacionais capazes de induzir ou acelerar o adoecimento dos trabalhadores. Nestes casos, a dimensão causa-efeito, de forma direta ou subsidiária, deve ser evidenciada. Os fatores de risco ambientais, sociais, ergonômicos e organizacionais agem como uma rede em mútua interação, contribuindo para a caracterização da iminência e gravidade do risco resultante. Como um amálgama de riscos, a efetividade da prevenção deve compreender seu caráter complexo e agir sobre o todo, não somente parte. Sem entrar no mérito da sua licitude legal, o fator de risco de natureza organizacional mais frequentemente envolvido na gênese dos acidentes é o processo de fragmentação e terceirização de atividades. Em especial, o escudado na simples redução de custos e que corrompe a lógica da adequada gestão dos riscos ocupacionais. Exemplar desta condição é o setor de construção civil no Brasil, onde o crescente processo de fragmentação de empresas e atividades atuando em um mesmo canteiro de obras frequentemente resulta no caos e precarização das condições de trabalho ofertadas aos trabalhadores. Entender a accidentalidade e o processo de adoecimento de quem trabalha implica compreender e valorar o complexo e a interação entre a base técnica, a organização do trabalho e as formas de organização social dos trabalhadores. No conceito legal da NR-3 do MTE para o grave e iminente risco, mesmo a aparente restrição para efeitos sobre a “integridade física” deve ser entendida em seu caráter ampliado. A visão dual para corpo e mente não se sustenta quando nos referimos

²⁹ Subitem 3.3.1 da Norma Regulamentadora nº 3 do MTE, com redação dada pela Portaria nº 199, de 17.01.2011, DOU de 19.01.2011.

à saúde humana. Na visão da Organização Mundial de Saúde (OMS), a unidade somatopsíquica do homem é premissa para as considerações acerca de sua saúde.

As interpretações tradicionais e restritivas acerca da definição do risco grave e iminente e, conseqüentemente, do alcance do embargo e interdição trabalhistas são apenas estratégias, norteadas por uma permissividade que, se transposta a outros ramos do direito, seria escandalosa. A hipótese da comercialização de carne produzida de forma alheia a normas de segurança alimentar e que pudesse provocar alterações no sistema digestivo dos consumidores e gerar hospitalização seria considerada absurda. Já as condições de organização do trabalho, na mesma indústria alimentícia, induzem lesões crônicas graves (como as por esforços repetitivos) a centenas de seus colaboradores, com descumprimento de preceitos básicos da Ergonomia, na forma detectada pelas inspeções do Ministério do Trabalho, são muitas vezes pensadas como inerentes ao processo. Aliás, a mera presença de contaminantes em alimentos – por exemplo, formaldeído no leite – causa justa comoção nacional e interdições sanitárias imediatas. Já a presença também indevida do mesmo contaminante em ambiente de trabalho pouca ou nenhuma atenção recebe. Da mesma forma, enquanto a retenção de um automóvel desprovido de faróis e freios é incontestável pelo risco que causa a outros motoristas e pedestres, a interdição de uma máquina desprovida de proteções básicas não raras vezes é considerada merecedora de novos prazos para regularização. Uma expressa autorização para a continuidade da atividade, a título precário, colocando em risco os trabalhadores envolvidos. No Brasil, a aplicação de medidas de paralisação de atividades econômicas nocivas à saúde não costuma seguir um critério técnico uniforme, mas sim a lógica na qual o rigor da medida é diretamente proporcional ao grau de identificação do intérprete e aplicador do direito com as potenciais vítimas das lesões.

A legislação brasileira de segurança e saúde no trabalho, em que pese dubiedades e anacronismos, é razoável como instrumento na busca do trabalho decente e sadio. Inclusive no que tange à salvaguarda da integridade dos trabalhadores por meio do procedimento de embargo e interdição, quando caracterizado o risco grave e iminente à integridade, embora os esforços para a inibição desta medida cautelares. Resta-nos esperar que os responsáveis pelas grandes decisões governamentais e empresariais um dia compreendam que o progresso econômico e social não deve ser subsidiado com a vida dos que trabalham.

A terceirização sem limites: mais precarização e riscos de morte aos trabalhadores¹

Graça Druck²

1. Introdução

O objetivo deste capítulo é apresentar um quadro da terceirização no Brasil de hoje, em um contexto marcado por uma acirrada disputa entre as organizações dos trabalhadores e as instituições empresariais, tendo por objeto a proposição de uma nova regulação da terceirização – através de um Projeto de Lei (PL) em tramitação no Congresso Nacional que libera a terceirização para todas as atividades. Neste contexto acrescenta-se a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que interfere sobre as possibilidades de ampliação da terceirização no serviço público.

Pretende-se mostrar algumas evidências de uma epidemia da terceirização no país e seus efeitos sobre as condições de trabalho e de saúde, através de indicadores que atestam uma indissociabilidade entre terceirização e precarização do trabalho para diferentes segmentos profissionais.

¹ Este texto foi originalmente publicado na língua inglesa com o título Unrestrained outsourcing in Brazil: more precarization and health risks for workers, in: Cadernos de Saúde Pública, v.32, p.1-9, 2016.

² Professora Titular do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia e C. Humanas/UFBA, pesquisadora do CRH/UFBA e do CNPq.

A análise dará destaque à relação entre terceirização e a saúde dos trabalhadores, apresentando um balanço das pesquisas que analisam a relação entre terceirização e acidentes para diferentes categorias profissionais, cujos resultados indicam a deterioração desta relação, bem como tratam de informações pontuais para os últimos anos. As fontes das informações aqui sintetizadas são publicações na forma de artigos, teses, dissertações, livros e relatórios de pesquisas, realizadas por estudiosos da temática, bem como de outras instituições acadêmicas, sindicais e patronais.

2. Quadro da terceirização no Brasil hoje e a tentativa de nova regulamentação: o Projeto de Lei (PL) 4330

O fenômeno da terceirização no Brasil, assim como no mundo, não é novo nem velho. Trata-se de uma forma de organização e gestão do trabalho que têm suas raízes na revolução industrial. Entretanto, na história do trabalho, foi se transformando e redefinindo a sua centralidade. Nos últimos 40 anos passou a integrar os processos de reestruturação produtiva, que tem no toyotismo japonês, a maior inspiração. Um padrão de organização do trabalho que se ocidentalizou e onde as redes de subcontratação, ou terceirização, ocupam lugar central. Assim, junto com a mundialização do capital, a terceirização passou a ser a forma preferida e eficiente de flexibilização do trabalho para o capital, que a defende como símbolo da modernidade empresarial e das novas bases de competitividade mundial.

No caso do Brasil, o velho fenômeno da terceirização tem sua origem no trabalho rural, através do sistema dos “gatos”, com a intermediação para a contratação de trabalhadores sazonais, flexíveis de acordo com os momentos das safras. Nos primórdios do desenvolvimento urbano-industrial, com a instalação das fábricas, a terceirização ocupou um lugar secundário. Entretanto, a partir da instalação de indústrias de bens duráveis, representada pelo setor automobilístico, torna-se parte da estrutura produtiva e passa a crescer.

Porém, é no marco da reestruturação produtiva, do fenômeno da globalização econômica e financeira e da implementação de políticas neoliberais no Brasil, a partir do início dos anos 1990, que a terceirização torna-se um novo fenômeno no âmbito da “acumulação flexível”. A novidade está na centralidade e amplitude que assume em todas as atividades, deixando de ser periférica para se tornar uma prática-chave para todo tipo de empresa, na indústria, nos serviços públicos e privados, no comércio, enfim em todo tipo de trabalho.

As pesquisas realizadas sobre terceirização nos últimos 20 anos indicaram – na sua totalidade – um crescimento exponencial em todos os setores. No início dos anos 1990, as investigações ocorreram mais nas indústrias automotiva, química, petroquímica e petroleira. Os resultados já anunciavam a tendência que se confirmou na década seguinte, conforme atestado em uma primeira grande pesquisa no complexo petroquímico da Bahia, em 1993³. As análises constatavam o crescimento da terceirização concomitante à redução do número de empregados diretos nas empresas e indicavam mudanças qualitativas com a terceirização em áreas nucleares, revelando um processo de “quádrupla” precarização: do trabalho, da saúde, do emprego e dos sindicatos (FRANCO; DRUCK, 1997; BORGES; FRANCO, 1997; DRUCK, 1999).

No que se refere à legislação e regulação da terceirização no Brasil, estudos de especialistas consideram que foi a Lei 6.019/74, autorizando a terceirização de serviços de vigilância patrimonial e de transportes de valores por estabelecimentos financeiros, que contribuiu para legitimar uma prática que já era usual no mercado de serviços. Até então, havia a Lei 5645/1970, válida apenas para o setor público, que liberava a subcontratação de serviços de transporte, conservação, custódia, operação de valores, limpeza e outras assemelhadas. Esta lei

³ RELATÓRIO sobre terceirização e relações de trabalho nas empresas do Complexo Petroquímico de Camaçari. Subprojeto: O processo de terceirização e suas consequências sobre as condições de trabalho e saúde dos trabalhadores. Salvador: MT-PNUD/DRT-BA/CRH-UFBA, maio. 1993.

considerava ilícita a terceirização em quaisquer atividades permanentes das empresas. Com esta diretriz, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou o Enunciado 256 em 1986 que declarava ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, salvo para o trabalho temporário e serviço de vigilância.(DELGADO, 2014) Já em 1993, pressionado pela iniciativa privada, o TST flexibilizou o Enunciado 256, reconhecendo a legalidade na contratação de quaisquer serviços ligados à atividade meio da empresa e editou o Enunciado 331, que cancelou o anterior e definiu como lícito e sem formar vínculo de emprego a contratação de serviços de vigilância, limpeza e conservação, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio da contratante.

Essa mudança teve repercussão imediata, pois os limites à terceirização passaram a ser mais flexíveis, permitindo-a nas atividades permanentes das empresas. A diferença agora era atividade-meio e atividade-fim, o que gerou um interminável debate técnico e jurídico sobre a natureza das atividades: o que é meio ou periférico e o que é fim ou nuclear. Embora a Súmula 331 tenha sofrido alterações, manteve seus dois elementos fundamentais: a proibição de terceirizar a atividade fim e a responsabilidade subsidiária à empresa contratante.

Na prática, as empresas terceirizam grande parte dos postos de trabalho, não raramente a maioria deles, adotando a Súmula 331 como escudo para argumentar que “apenas” terceirizariam atividades meio. Diante dos inúmeros casos de calotes das contratadas, adoecimento e mortes dos trabalhadores terceirizados, a contratante tem uma posição confortável, sem assumir qualquer responsabilidade⁴, pois o processo recai sobre a terceira, que será julgada. Ainda assim, havia um limite que balizou os julgamentos da Justiça do Trabalho: a proibição de terceirizar a atividade-fim. Sem embargo, esse limite não impediu a ampliação da terceirização, configurando uma verdadeira epidemia que se desenvolve

⁴ Pode ocorrer que seja obrigada a assumir responsabilidade subsidiária após correr todo o processo.

nos anos 1990 e torna-se sem controle nos anos 2000 (DRUCK; FIGUEIRAS, 2014).

É nesse quadro de epidemia da terceirização no Brasil que surge o PL 4330/2004, proposto pelo então deputado e empresário Sandro Mabel. Um projeto que tem por objetivo central derrubar qualquer limite à terceirização, isto é, liberá-la para todas as atividades da empresa, permitindo redes de subcontratação, pejetização (o empregado abre um registro como Pessoa Jurídica - PJ, isto é empresa), e negando a responsabilidade solidária plena para as contratantes em qualquer situação. Nas várias tentativas de colocá-lo em votação, houve movimentos de resistência organizados pelos sindicatos, juristas do trabalho, pesquisadores, instituições do direito do trabalho e até mesmo por 19 ministros dentre os 26 que compunham o TST, que em carta publicada em 2013, manifestavam a sua condenação ao PL 4330, afirmando dentre outras ponderações que:

II. A diretriz acolhida pelo PL nº 4.330-A/2004, ao permitir a generalização da terceirização para toda a economia e a sociedade, certamente provocará gravíssima lesão social de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários no País, com a potencialidade de provocar a migração massiva de milhões de trabalhadores hoje enquadrados como efetivos das empresas e instituições tomadoras de serviços em direção a um novo enquadramento, como trabalhadores terceirizados, deflagrando impressionante redução de valores, direitos e garantias trabalhistas e sociais. (...)

VI. A generalização e o aprofundamento da terceirização trabalhista, estimulados pelo Projeto de Lei, provocarão também sobrecarga adicional e significativa ao Sistema Único de Saúde (SUS), já fortemente sobrecarregado. É que os trabalhadores terceirizados são vítimas de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais/profissionais em proporção muito superior aos empregados efetivos das empresas tomadoras de serviços. Com a explosão da terceirização - caso aprovado o PL nº 4.330-A/2004 -, automaticamente irão se multiplicar as demandas perante

o SUS e o INSS. (Carta ao Excelentíssimo Senhor deputado Décio Lima Presidente da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, 27/08/2013, grifos meus)

O PL 4330 foi posto em votação na Câmara de Deputados em abril de 2015 sem discussão no Plenário, através do uso da força regimental que dá poderes ditatoriais ao seu presidente, Deputado Eduardo Cunha, que vem sistematicamente usando e abusando desse poder, para impor votações de projetos polêmicos que alteram radicalmente a vida da sociedade, sem encaminhar um processo democrático de discussão. Em resposta, houve uma ampla mobilização nacional, coordenada pelas principais Centrais Sindicais e movimentos sociais, com paralisações, manifestações de rua e por redes sociais que, mesmo influenciando uma redefinição da primeira votação (324 contra 137), não impediu que o PL fosse aprovado por uma pequena margem de diferença de 230 a 203 votos dos deputados federais.

Entretanto, a campanha permanente feita por diversas instituições de classe no país, para além dos sindicatos, influenciou de forma diferente o Senado, para onde o Projeto foi enviado, recebendo a denominação de PL-30. Nesta instituição, se estabeleceu outro procedimento, com a organização de audiências públicas que se realizaram em 25 estados e com a formação de comissões temáticas, ou seja, não há ainda prazo para votação e vários senadores têm se declarado contra o projeto. Se aprovado no Senado, o PL vai para a presidente Dilma Roussef, que tem o poder de veto.

Foi também neste mesmo período, em que as atenções estavam voltadas para o Congresso Nacional, que o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu no dia 15 de abril de sobre uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) proposta em 1998 em relação à Lei editada pelo Governo Fernando Henrique Cardoso, que estabelecia que o Estado pode contratar organizações sociais para prestação de serviços nas áreas de saúde, educação, cultura, desporto e lazer, ciência e tecnologia

e meio ambiente. Em outras palavras, é a terceirização através da intermediação das chamadas organizações sociais (fundações, ONGs, cooperativas, etc.) nas atividades fim do serviço público. A decisão do STF é pela constitucionalidade da terceirização para todos esses setores. Trata-se da vitória de uma concepção neoliberal de Estado, que irá transferir recursos públicos para essas organizações de caráter privado, que estarão livres para contratar trabalhadores sem concurso público e sem licitação, o que implicará no progressivo fim do serviço público, da carreira de servidor, cuja função social é fundamental num Estado democrático (Druck, 2015).

3. Terceirização e Precarização: alguns indicadores

As informações levantadas em todo o país evidenciam de forma unânime a associação entre terceirização e precarização do trabalho, como se fossem um mesmo fenômeno. São investigações de natureza qualitativa através de estudos de casos ou quantitativas, a partir do uso de estatísticas de fontes oficiais ou de instituições sindicais e do direito do trabalho (Ministério Público do Trabalho, auditores fiscais, e juízes do trabalho). Foi e tem sido assim nos últimos 20 anos. Portanto, as pesquisas não estão tratando do futuro, após a implementação de uma lei que libera a terceirização para todas as atividades. Não constituem nenhuma ação de previsibilidade ou de aposta no que pode acontecer daqui para frente, como sustentam as argumentações dos defensores da terceirização. São investigações que demonstram resultados do que de fato acontece no país com - a regulação criada pelo - Enunciado 331, que proíbe terceirizar a atividade fim, mas não impediu a criação de trabalhadores de primeira e segunda categoria, em um quadro de desrespeito à dignidade humana e do trabalho, que diferencia e torna desiguais homens e mulheres que vivem do trabalho.

Trata-se da forma mais comumente aplicada pelas empresas para burlar a legislação trabalhista, para desrespeitar direitos estabelecidos

pela CLT, gerando vulnerabilidade social e política que coloca em risco a relação de emprego como elemento básico dos contratos de trabalho.

Pode-se afirmar que a terceirização é não apenas a principal forma de flexibilizar o trabalho, mas também o principal instrumento de precarização econômica, social e política, que tem sido o centro da dinâmica do chamado capitalismo flexível ou da acumulação flexível em tempos de hegemonia do capital financeiro. A volatilidade com que se movimenta esse tipo de capital tem determinado um uso provisório da força de trabalho, reafirmando o seu caráter de mercadoria, cuja descartabilidade – através do desemprego e contratos precários – ou definitiva via ampliação dos acidentes fatais, torna-se central e estratégica para o capital.

Tomando por referência o que se denominou de uma “tipologia da precarização”, indicando-a como um fenômeno multifacetado (FRANCO; DRUCK, 2009; DRUCK, 2011), se apresentam alguns indicadores da terceirização no Brasil que são evidências paradigmáticas dessa precarização em todas as suas dimensões. A terceirização aparece, portanto, como fenômeno principal que evidencia cada um destes tipos ou dimensões da precarização:

- 1) As formas de mercantilização da força de trabalho, produzindo um mercado de trabalho heterogêneo, segmentado, marcado por uma vulnerabilidade estrutural e com formas de inserção (contratos) precárias, sem proteção social, onde a terceirização é exemplar como indicador desse processo.
- 2) Os padrões de gestão e organização do trabalho, que tem levado a condições extremamente precárias, através da intensificação do trabalho – imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência, etc – sustentados na gestão pelo medo, nas formas de abuso

de poder, através do assédio moral e na discriminação criada pela terceirização. É entre os terceirizados que se constata as piores condições de trabalho, conforme indicadas acima.

- 3) As condições de (in)segurança e saúde no trabalho – resultado dos padrões de gestão – que desrespeitam o necessário treinamento, as informações sobre riscos, medidas preventivas coletivas, etc, na busca de maior produtividade a qualquer custo, inclusive de vidas humanas, levando a altos índices de acidentes de trabalho e adoecimento, situação mais típica nos trabalhadores terceirizados, cujas estatísticas de acidentes são as mais altas em relação aos empregados contratados diretamente pelas empresas.
- 4) A condição de desempregado e a ameaça permanente da perda do emprego. O isolamento, a perda de enraizamento, de vínculos, de inserção, de uma perspectiva de identidade coletiva resultantes da descartabilidade, da desvalorização e da exclusão são condições que afetam decisivamente a solidariedade de classe, solapando-a pela brutal concorrência que se desencadeia entre os próprios trabalhadores; fenômenos presentes especialmente entre os terceirizados e em sua relação com os demais trabalhadores.
- 5) O enfraquecimento da organização sindical e das formas de luta e representação dos trabalhadores, decorrentes da violenta concorrência entre os mesmos, da sua heterogeneidade e divisão, implicando na pulverização dos sindicatos, criada principalmente pela terceirização.
- 6) A condenação e o descarte do Direito do Trabalho, fruto da fetichização do mercado, que tem orquestrado e decretado uma “crise do direito do trabalho”, questionando a sua tradição e existência, expressa no ataque às formas de

regulamentação do Estado, cujas leis trabalhistas e sociais têm sido violentamente condenadas pelos princípios liberais de defesa da flexibilização como processo inexorável trazido pela modernidade dos tempos de globalização. Todos esses elementos estão sintetizados no PL 4330, que tem sido caracterizado pelos juristas como um ataque frontal à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e ao Direito do Trabalho no Brasil.

As informações a seguir apresentadas não estão padronizadas, são de fontes e metodologias diversas, mas permitem elencar os seguintes indicadores: a. Proporção de trabalhadores terceirizados em relação aos efetivos (contratados diretamente); b. Diferenças salariais entre terceirizados e efetivos; c. Benefícios não recebidos pelos terceirizados ou recebidos em menor valor em relação aos efetivos; d. Sonegação de direitos estabelecidos pela CLT; e. Rotatividade no emprego (tempo de permanência no emprego em relação aos efetivos); f. Jornada de Trabalho, nº de horas em comparação com os efetivos; g. Representação sindical pulverizada e h. Saúde dos trabalhadores, nº de acidentes e adoecimento entre terceirizados comparados com os ocorridos entre os efetivos. Estes indicadores foram encontrados para as seguintes categorias profissionais: petroquímicos, petroleiros, metalúrgicos, construção civil, eletricitários, bancários, telemarketing, serviço público (terceirizados de universidade pública). Apresentamos também as informações referentes aos trabalhadores que estão empregados em serviços terceirizados ou tipicamente terceirizáveis, que agrega dados de vários profissionais.

Quando se analisa a relação entre o número de terceirizados e o número de contratados diretamente pela empresa, observa-se para algumas categorias profissionais, uma proporção muito grande de empregados subcontratados, superando o de efetivos. Esse é o caso dos petroleiros, conforme dados apresentados por Coutinho (2015), cuja proporção é de 418% (ou 4,2 para 1) de terceirizados. Segundo a Fundação COGE (2013) para o setor elétrico brasileiro, a relação é de 135%. Dados

do Anuário da Indústria Química Brasileira mostram que em algumas empresas petroquímicas, a proporção varia entre 31% e 571%. Para outros segmentos, essa relação é de 84% como no caso dos bancários, conforme dados apresentados por Sanches (2009) considerando apenas os correspondentes bancários como terceirizados. Em pesquisa realizada na Universidade Federal da Bahia, os terceirizados correspondem a 64% em relação aos servidores técnico-administrativos. Para o agregado em serviços tipicamente terceirizados, essa relação é de 36% em relação aos demais empregados de atividades tipicamente contratantes, de acordo com dados da CUT-DIEESE (2014).

Os dados que mostram a evolução dessa relação no tempo indicam que há um crescimento exponencial no número de contratações de terceirizados em relação ao crescimento do número de trabalhadores efetivos, observando-se uma tendência a se inverter a relação entre empregados diretamente contratados e terceirizados, como nos casos de petroleiros, eletricitários e petroquímicos.

Na indústria do petróleo, no período 2000-2013, o número de terceirizados cresceu 631,8%, enquanto os funcionários próprios aumentaram em 121%. No setor elétrico, entre 2003 e 2012, os terceirizados cresceram em 199% enquanto os funcionários próprios apenas 11%. Nos petroquímicos, o aumento do número de terceirizados no período 2009-2012 foi maior do que as contratações diretas para 6 de 10 empresas que forneceram informações, chegando a diferenças percentuais muito grandes, como 128% a 15%, 157% a 43% ou 102% a 15%. Ademais, isto se verifica num contexto em que o PL 4330 ainda não está em vigor, ou seja, quando a terceirização não foi totalmente liberada.

O segundo indicador se refere à diferença salarial. No caso dos petroquímicos, na média os terceirizados ganham 52% dos salários dos efetivos, encontrando-se variações por função entre 27% a 87%. No setor de petróleo, o salário do terceirizado representa na média 46% do salário do empregado direto da Petrobras. Na categoria bancária, os salários

dos trabalhadores em telemarketing bancário representam 44% do salário dos bancários (Sanches, 2009). Para o agregado de trabalhadores empregados nos serviços tipicamente terceirizáveis, os salários são 24,7 % menores do que os demais empregados.

Quando se trata dos benefícios, para todas as categorias profissionais analisadas, os terceirizados não têm participação nos lucros e resultados (PLR), ou a recebem num valor fixo e quase simbólico, não recebem ajuda deslocamento nem auxílio creche e educação, o vale alimentação é sempre menor do que os dos empregados diretos, e não tem direito ao transporte da empresa. O valor pago para horas extras é menor do que aquele obtido por convenções coletivas, caso dos petroquímicos, petroleiros e bancários.

A sonegação aos direitos estabelecidos pela CLT também tem uma incidência muito grande, especialmente para o caso dos petroquímicos, petroleiros e trabalhadores do serviço público. Ocorre desrespeito aos direitos básicos estabelecidos para os empregados com carteira assinada, como atraso de salários, não depósito do FGTS, atraso do 13º, sem gozo de férias, sem CIPAs. No caso de terceirizados no serviço público, caso estudado em uma universidade federal, se encontrou trabalhadores sem férias há dez anos, pois há rodízio de empresas contratadas que não cumprem os contratos e desaparecem, sendo substituídas por outras do mesmo naipe, situação em que seus empregados não chegam a ter um ano de trabalho e, por isso, não podem tirar férias (SOUZA, 2012).

No que se refere à jornada de trabalho, os dados agregados para os trabalhadores em serviços tipicamente terceirizáveis mostram que esses trabalham 3 horas a mais por semana do que os demais empregados. No caso dos bancários, a diferença chega a ser muito maior, encontrando-se 9 horas de trabalho a mais, isto é 31h para bancários e 40h para correspondentes bancários.

Quanto ao tempo de permanência na empresa, isto é, a rotatividade, as taxas no Brasil para todos os trabalhadores são das mais altas do mundo. Para os terceirizados em setores tipicamente terceirizáveis a média de permanência é de 2 anos e 7 meses, enquanto para os demais trabalhadores é de 5 anos e 8 meses. No setor bancário, que também apresenta uma alta taxa de rotatividade, os correspondentes bancários que permanecem até um ano representam 43% enquanto entre os bancários esse percentual é de apenas 19%, conforme dados da CUT-DIEESE (2014).

Todas as informações acima apresentadas configuram o quadro das relações e condições de trabalho para os terceirizados comparativamente aos trabalhadores contratados diretamente pelas empresas. É notória a desigualdade em todos os indicadores: os terceirizados recebem menos, trabalham mais, têm menos direitos e benefícios, são mais instáveis e estão crescendo mais do que os demais trabalhadores. Em síntese, no contexto da precarização social do trabalho que atinge a todos, estão numa condição pior que os demais. Este fato tem sérias implicações no campo político, da ação coletiva e organização sindical, e na saúde do trabalhador.

No âmbito da representação sindical, se confirmam as teses debatidas nas pesquisas sobre terceirização: a pulverização dos sindicatos, a fragmentação dos trabalhadores, o enfraquecimento das ações coletivas e a perversa disputa entre os próprios sindicatos, pois existem entre 4 a 6 sindicatos de maior porte numa mesma categoria, como é o caso dos petroquímicos, petroleiros, bancários e trabalhadores do serviço público.

4. A Precarização da Saúde e da Vida dos Trabalhadores

Os estudos no campo da saúde do trabalhador evidenciam e têm teses conclusivas a propósito da íntima relação entre o processo de saúde e doença e as condições de trabalho. É no âmbito da organização e dos processos de trabalho que se determinam os riscos e os agravos à saúde.

As escolhas e decisões das empresas no uso de tecnologias, na duração da jornada de trabalho, intensidade e ritmo da produção, no controle do trabalhador sobre o processo de trabalho, nas políticas de prevenção de acidentes, no acompanhamento médico dos seus empregados ou nas políticas de gestão do trabalho, onde a terceirização ocupa um lugar cada vez mais central, têm implicações diretas sobre a saúde dos trabalhadores.

Todos os indicadores apresentados acima para os terceirizados caracterizam condições de trabalho muito precárias que, ao se acrescentar informações referentes à maior vulnerabilidade devido à exposição aos riscos e acidentes, comparativamente aos trabalhadores contratados diretamente, evidenciam uma realidade extremamente perversa e de grave irresponsabilidade social. As estatísticas confirmam a existência de trabalhadores de primeira e segunda categoria, uma discriminação que tem levado a mortes e mutilações, que não ocorrem eventualmente, mas se tornaram um evento regular para diferentes categorias profissionais.

Assim, os trabalhadores terceirizados, além de serem os que ganham menos, trabalham mais, são mais instáveis e tem menos direitos, são os que mais morrem e se acidentam. Essa vulnerabilidade da sua saúde e a maior exposição aos riscos decorrem exatamente desta maior precariedade do trabalho, da falta de treinamento adequado, de qualificação, de proteção por política de segurança e saúde, pois em geral as empresas terceirizadas não dispõem dessa política, da ausência de CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e, principalmente

da não identificação, eliminação e controle dos riscos por meio de proteções coletivas. Para agravar ainda mais este quadro, pesquisas mais recentes no setor industrial mostram que as empresas têm terceirizado o seu serviço médico. No setor petroquímico da Bahia, por exemplo, em pesquisa realizada em 2003, 74% das empresas investigadas terceirizavam essa área, que é responsável por acompanhar os trabalhadores, através de exames admissionais, periódicos, demissionais, controle periódico de exposição a riscos e atendimento ambulatorial e de acidentados (Druck e Franco, 2007).

Além disso, quando ocorre o acidente no local de trabalho da contratante, situação da maioria dos terceirizados para diferentes ramos de atividade, acontece muitas vezes uma perversa situação de disputa sobre quem é o responsável: a contratante ou a contratada. É comum a não comunicação de acidentes através da Comunicação de Acidentes do Trabalho (CAT), ou ela só ocorre após fiscalização dos auditores, denúncias dos sindicatos, ou divulgação na imprensa.

São de conhecimento geral as dificuldades de informações sobre acidentes de trabalho no Brasil. As estatísticas oficiais, embora tenham ampliado a coleta de informações para acidentes sem CAT, ainda dependem essencialmente dos registros feitos pelas empresas; a CAT, que não tem sido respeitada integralmente, destacadamente pelas empresas terceirizadas, levando a subnotificação do número total de acidentes no país.

Nos segmentos a seguir analisados, as informações sobre acidentes com vítimas fatais disponíveis se referem exclusivamente a trabalhadores terceirizados contratados pela CLT. Destacam-se três grandes setores de atividades: indústria do petróleo, eletricidade e construção civil, pela importância da produção gerada, pelo lugar estratégico que ocupam na economia do país e pelo número de trabalhadores que empregam.

No caso da Petrobras, no período de 1995-2013, os acidentes com vítimas fatais levaram a morte 320 trabalhadores, dos quais 84% ou 268 eram terceirizados e 16% ou 52 entre contratados diretamente. Matematicamente, quando se tem um número de trabalhadores terceirizados que corresponde à relação de 4 para 1 efetivo, pode-se argumentar que essa diferença é explicada pelo universo de terceirizados (360.180) em relação ao total dos efetivos (86.108), isto é, sempre o número de acidentes teria que ser maior. Entretanto, quando se calcula a taxa média anual de acidentes fatais, no período 2000-2013, com base nos dados sistematizados por Coutinho (2015), para os trabalhadores terceirizados foi de 8,6 por 100 mil, enquanto para os contratados diretamente foi de 5,6 por 100 mil, ou seja, 50% maior entre os terceirizados. A variação da taxa nesse período de 14 anos foi grande, mas sempre maior para os trabalhadores subcontratados.

As razões desta maior acidentalidade entre os terceirizados do setor de petróleo são expostas em várias pesquisas de natureza qualitativa sobre a terceirização e as condições de trabalho, em que aparecem com maior incidência a falta de medidas preventivas, o excesso de horas de trabalho e a maior exposição a riscos, com a constante transferência de operações perigosas aos terceirizados- clara terceirização dos riscos- além da ausência de treinamentos e qualificação adequados num quadro em que o número de terceirizados cresceu 7 vezes nesse período, saltando de 49.217 em 2000 para 360.180 em 2013.

A terceirização no setor elétrico brasileiro tem sido classificada como uma das mais perigosas no sentido de colocar em risco a vida dos trabalhadores. Tanto pela natureza técnica do processo de trabalho, de alta periculosidade, como também pela reestruturação sofrida pelo setor, através principalmente das privatizações. É também o setor que conta com o melhor banco de informações sobre o sistema elétrico, porque inclui o quadro de empregados de todas as empresas de eletricidade do país, tanto próprios como terceirizados. A Fundação COGE, uma instituição técnica-científica, criada em 1998, que realiza pesquisas

sobre o setor elétrico brasileiro, congregando 67 empresas públicas e privadas, disponibiliza as estatísticas de acidentes, cobrindo todos os segmentos de trabalhadores. As estatísticas calculadas pela Fundação mostram a evolução do quadro de empregados próprios e terceirizados e de acidentes fatais, indicam e comprovam a tese da indissociabilidade entre terceirização e precarização da saúde. Assim como no caso da indústria de petróleo, o número de acidentes fatais com trabalhadores terceirizados é sempre maior em todos os anos no período 2003-2012.

O número de terceirizados cresceu de 36.649 em 2003 para 146.314 (crescimento de 299% ou de 4 vezes mais em 10 anos), enquanto o número de empregados próprios aumentou de 97.399 para 108.133, isto é, um crescimento de apenas 11%. Em 2012, os terceirizados eram 58% do quadro de empregados no sistema elétrico nacional. Quando se examinam os números de acidentes fatais neste período, encontra-se que 87% das mortes ocorreram entre os terceirizados, uma proporção muito maior do que a dos terceirizados no quadro total. Ao se levar em conta as taxas de mortalidade calculadas para cada um dos agrupamentos de trabalhadores se obtém o seguinte resultado: a taxa média anual é de 12,0 por 100 mil empregados do quadro próprio e de 67,4 por 100 mil entre os terceirizados. Ou seja, 5,6 vezes maior.

Portanto, estes dados irrefutáveis comprovam a maior mortalidade dos terceirizados em relação aos empregados próprios. As causas que levam a essas mortes têm origem nas condições de trabalho, no descumprimento das Normas Regulamentadoras em relação à prevenção em saúde e segurança, na falta de treinamento, na qualificação e capacitação profissional insuficientes, na falta de experiência e de conhecimento sobre o processo de trabalho, especialmente nas redes elétricas, na ausência de reciclagens, pelo não fornecimento de Equipamento de proteção individual (EPI) e (Equipamento de proteção coletiva (EPC)), inexistência de CIPA ou não funcionamento quando existem, conforme demonstrado em processos julgados pela Justiça do

Trabalho, em Ações Cíveis Públicas encaminhadas pelo MPT e em inspeções realizadas por auditores fiscais do trabalho, conforme Coutinho (2015).

É de conhecimento geral que a construção civil lidera os rankings de acidentes de trabalho, explicados pela negligência das construtoras em relação às normas de saúde e segurança no trabalho. Sabe-se também que se trata de um setor que tradicionalmente sempre recorreu à terceirização, com as redes de subcontratação e o uso da intermediação de mão de obra, do “gato”, denominação retirada da experiência no trabalho rural. Para as grandes construtoras, a intermitência das obras têm sido a justificativa para a subcontratação, isto é, para recorrer a total flexibilidade na contratação de empresas menores por tempo determinado. Entretanto, sabe-se que as construções privadas ou de obras públicas têm atividade ininterrupta, apenas alterando-se em conjunturas mais ou menos propícias ao mercado imobiliário, condição válida para qualquer ramo de atividade econômica. A construção civil de fato apresenta as mais altas taxas de rotatividade de mão de obra. Mais recentemente radicalizou o uso das cadeias de subcontratação no plano nacional e internacional, onde a fiscalização do trabalho passou a encontrar recorrentemente trabalhadores em condições análogas ao trabalho escravo, conforme tratado por Filgueiras (2014).

Em levantamento que cruzou o número de CATs emitidas no Brasil em 2013 com os dados sobre emprego formal do IBGE, pode-se chegar a um denominador comum que é Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), constatando-se o seguinte panorama: Dentro do grande setor da Construção, para diferentes subsetores (ou CNAEs), se encontrou: 1) construção de rodovias, ferrovias, obras não especificadas, ruas praças e calçadas registrou 4,55 vezes mais acidentes fatais entre seus trabalhadores em comparação com a totalidade dos setores; 2) obras para geração, distribuição de energia, telecomunicações, redes de água, coleta de esgoto, instalações industriais e estruturas metálicas, geraram 4,92 vezes mais mortes; 3) demolição e preparação de terreno gerou 3,3

vezes mais acidentes fatais entre os trabalhadores formalizados do que a média do mercado de trabalho” (DRUCK; FILGUEIRAS, 2014)

Para uma análise dos terceirizados em CNAEs selecionadas no setor de construção, foram levantadas as informações do número de mortos em 2013 e do número de terceirizados mortos no conjunto dos subsetores, obtendo-se os seguintes resultados: Em obras de acabamento houve 2,32 vezes mais incidência de fatalidades entre trabalhadores, comparada à incidência do conjunto do mercado formal. Foram 20 trabalhadores mortos, dos quais 18 eram terceirizados. Em obras de terraplanagem, a chance de morrer foi 3,3 vezes maior do que no restante do mercado de trabalho; dos 19 mortos, 18 eram terceirizados. Nos serviços especializados não especificados e obras de fundação, morreram 30 terceirizados e 4 contratados diretamente, tendo o setor 2,45 vezes maior taxa de mortalidade em relação aos empregados formais na economia como um todo (DRUCK; FILGUEIRAS, 2014).

Um dado que reafirma essa vulnerabilidade dos terceirizados na construção civil e que teve muita visibilidade na mídia foram as 12 mortes que ocorreram nas obras de construção ou reforma de estádios de futebol para a Copa do Mundo realizada no Brasil em 2014. Dos 12 acidentes fatais, 9 foram com diretamente terceirizados E, dentre esses, 7 eram terceirizados.

5. Considerações Finais

A síntese apresentada do quadro da terceirização no país num momento de redefinição do marco legal, representado pelo PL 4330, é objetivamente clara para demonstrar a indissociabilidade entre terceirização e precarização do trabalho em todas as suas dimensões, destacadamente para a saúde dos trabalhadores.

A vulnerabilidade econômica, social, política e de vida dos trabalhadores terceirizados sistematicamente revelada pelas pesquisas

no Brasil é incontestável, configurando uma condição de maior subordinação ao despotismo do capital, que busca incessantemente derrubar qualquer limite a essa forma de exploração do trabalho. Transferir para um terceiro as responsabilidades trabalhistas, bem como deixar a empresa contratada ser o objeto central de investigação e punição pelos poderes públicos, é uma forma para encobrir as principais responsáveis pela brutal precarização do trabalho e da saúde de milhões de trabalhadores brasileiros: as empresas contratantes. Em nome delas se quer liberar a terceirização, neutralizando as forças que podem impor algum limite: o Estado e as organizações sindicais dos trabalhadores.

Liberar a terceirização no Brasil é legalizar e legitimar o uso predatório da força de trabalho na sua forma mais aguda, desrespeitando os limites físicos dos trabalhadores, expondo-os a riscos de morte e retornando a formas pretéritas de trabalho que transgridem a condição humana.

No caso dos acidentes de trabalho, a terceirização de riscos e responsabilidades amplifica a acidentabilidade e também cria uma invisibilidade dos trabalhadores acidentados, que passam a se tornar menos invisíveis através das denúncias dos sindicatos, das instituições do direito do trabalho e das pesquisas acadêmicas. Estas ações se tornaram cada vez mais necessárias e importantes como formas de defesa da vida de milhões de trabalhadores brasileiros.

6. Referências Bibliográficas

BORGES, A.; FRANCO, 1997. A. Mudanças de gestão: para além dos muros da fábrica. In: FRANCO, T. 1997. (Org.). Trabalho, riscos ambientais e meio ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável. Salvador: EDUFBA, p. 63-116.

Carta ao Excelentíssimo Senhor deputado Décio Lima Presidente da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, 27/08/2013, assinada por 19 Ministros do TST.

COUTINHO, G.F. 2015. Terceirização – máquina de moer gente trabalhadora – a inexorável relação entre a nova merchandage e a degradação ambiental, as mortes e mutilações no trabalho. SP, LTR, 279p.

CUT- DIEESE. 2014. Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha - Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo.

DELGADO, G.N. e AMORIM, H.S. 2014. Os Limites Constitucionais da Terceirização, SP, LTR, 167p.

DRUCK M. G. 1999. Terceirização: desfurdizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico. Salvador; São Paulo: EDUFBA; Boitempo, 280p.

DRUCK, G 2011. Trabalho, Precarização e Resistências: velhos e novos desafios? Caderno CRH, Salvador, v.24, n. spe 01: 35-54

DRUCK, G. 2015. Terceirização e ajuste fiscal: uma dupla ofensiva contra os direitos do trabalho. Jornal dos Economistas – CORECON-RJ, 2015

DRUCK,G. e FILGUEIRAS, V. A 2014. Epidemia da Terceirização e a responsabilidade do STF. Revista do TST, Brasília, v.81:150-161, jul-set.

DRUCK, G; FRANCO, T. A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007

FILGUEIRAS, V. 2014. Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?, Disponível em <http://indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com.br/>. Acesso em junho/2014.

FRANCO, T.; DRUCK, G. 1997. A Degradação do trabalho e os riscos industriais no contexto da globalização, reestruturação produtiva e das políticas neoliberais. In: FRANCO, T. (Org.). 1997. Trabalho, riscos ambientais e meio ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável?. Salvador: EDUFBA: 15-32.

FRANCO, T; DRUCK, 2009. G. O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização, Seminário Fundacentro, mimeo.

FUNDAÇÃO COGE (COMITE DE GESTÃO EMPRESARIAL). 2013. Relatório de Estatísticas de Acidentes de Trabalho no Setor Elétrico Brasileiro, 2013, Disponível em <http://www.relatorio.funcoge.com.br/>, Acesso em: 1/06/2015.

SANCHES, A. T. 2009. Terceirização e Ação Sindical no Setor Financeiro. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 2009, SP. Campinas.

SOUZA, Elaine. A “Maquiagem” do trabalho formal: Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia. Dissertação do PPGCS, UFBA, 2012.

Tutelas de urgência no direito ambiental do trabalho: preservação da vida dos trabalhadores

André Magalhães Pessoa¹
Ilan Fonseca de Souza²

Resumo: No Brasil, predomina um padrão predatório de gestão do trabalho, o que, além de implicar um meio ambiente de trabalho extremamente precário, contraria o ordenamento jurídico sob várias óticas. Medidas essenciais para promover a efetividade das normas protetivas da integridade física dos trabalhadores são a interdição e o embargo de condições de risco, inseridas no poder de polícia da Administração Pública. Muitas vezes equivocadamente vistas como providências radicais ou exacerbadas, a interdição e o embargo são medidas preventivas, substituindo a atuação empresarial que deveria identificar e prevenir situações de risco, atendendo aos princípios da precaução e da prevenção, e manter condições ambientais hígidas nos locais de trabalho. A frequência dessas medidas deve ser proporcional às condições de risco à saúde e à segurança às quais as empresas expõem seus trabalhadores. Sendo o Brasil pródigo em acidentes, forçosa a proliferação dessas providências como resposta estatal para afastar acidentes e promover um ambiente de concorrência leal entre as empresas. A política “conciliatória”, promovida há décadas sob a retórica de ser orientadora ou educativa, é unilateral, pois concilia com os interesses empresariais, mas não com a efetividade de legislação.

¹ Procurador do Ministério Público do Trabalho, especialista em Direito e Processo do Trabalho e em Direito Administrativo Disciplinar.

² Procurador do Ministério Público do Trabalho, mestre em direito, especialista em processo civil.

1. Algumas palavras sobre o meio ambiente do trabalho

A Constituição da República dita que compete ao Poder Público defender e preservar o meio ambiente,³ assim entendido como o conjunto de relações de ordem física, química e biológica, que rege a vida em todas as suas formas, inclusive a vida laboral (art. 3º, Lei n. 6.938/91). Mesmo que a discussão sobre o Estado mínimo seja inconsistente em seus próprios termos, já que seus defensores pregam o redirecionamento, e não a redução do Estado, há alguns pontos de consenso nos atores que debatem a relação entre Estado e sociedade: representantes das diferentes posições entendem que garantir a sobrevivência humana é um dos papéis do Estado, com a manutenção de um meio ambiente saudável, o que se materializa no Princípio 8 da Conferência de Estocolmo, em redação muito semelhante ao que dispõe o art. 7º, inciso XXV da Constituição Federal.⁴

Vê-se, porém, que se multiplicam os danos causados pelo homem, com crescentes provas de perigosa poluição ambiental, prejudicando a saúde, a segurança e o bem-estar do meio ambiente, especialmente naquele em que se trabalha, pois a mesma lógica, que leva a explorar as pessoas e as classes sociais, leva também a explorar a natureza, de tudo se fazendo mercadoria e oportunidade de ganho (BOFF, 2012, p. 16). Para o filósofo e teólogo brasileiro, uma sociedade só pode ser considerada sustentável se seus cidadãos puderem trabalhar decentemente.

Nossa ordem jurídica fez uma opção clara por um desenvolvimento sustentável, com a ordem econômica baseada na função social da propriedade e na defesa do meio ambiente, função social esta que

³ Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

⁴ 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.

somente será plenamente efetivada se exercida em paralelo à preservação do meio ambiente, com a observação das normas trabalhistas e com o favorecimento do bem-estar dos trabalhadores.

O elevado quantitativo de mortes e adoecimentos decorrentes da atividade laboral no Brasil depõe contra esta louvável iniciativa do legislador, revelando um padrão predatório de exploração do trabalho humano e de seu meio ambiente laboral, evidenciando, como regra, que está longe de ser prioridade patronal o investimento mínimo em prevenção aos acidentes de trabalho. Esse descaso empresarial no resguardo da segurança e saúde do trabalhador é facilmente detectável nos números de acidentes e doenças ocorridos no trabalho. De acordo com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD, 2015), o Brasil só fica atrás da China e dos EUA em números absolutos de acidentes de trabalho fatais.

Esse comportamento patronal não é episódico. Ao contrário do que se poderia cogitar, não decorre de reflexos de ciclos econômicos ou de outros fatos conjunturais. Trata-se de um padrão de comportamento predominante, visando à redução dos custos de produção, a fim de otimizar os lucros e/ou destacar-se no mundo concorrencial, ofertando serviços ou produtos a preços mais baixos que os concorrentes que proporcionam um ambiente de trabalho hígido a seus trabalhadores. A propósito, Filgueiras (2016) apresenta uma série de indicadores sobre a acidentalidade no país, vinculado ao que ele designa como padrão de gestão do trabalho predominantemente predatório.

Neste contexto, para combater esses níveis alarmantes de degradação ambiental insere-se o papel do poder de polícia estatal⁵, competindo-lhe preservar os processos ecológicos (art. 225, § 1º, CRFB), dentre os quais inclui-se o do trabalho (art. 200, VIII, CRFB).

O exercício do poder de polícia, nesta seara, tem por finalidade controlar os riscos de determinadas atividades ao meio ambiente do trabalho, sendo informado pelos princípios da prevenção e da precaução,⁶

⁵ O conceito legal de poder de polícia é trazido pelo Código Tributário Nacional, que assim o define em seu art. 78: “Considera-se poder de polícia atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade, regula a prática de ato ou abstenção de fato, em razão de interesse público concernente à segurança, à higiene, à ordem, aos costumes, à disciplina da produção e do mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranqüilidade pública ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais ou coletivos”.

Sob a ótica de proteção do meio ambiente, o poder de polícia administrativo deve ser entendido, como uma política pública que limita o exercício de direitos – como o direito à propriedade e à livre iniciativa empresarial – em razão de defesa do interesse público, lastreado que está nos princípios ambientais da prevenção e da precaução, de matriz constitucional, com a finalidade específica de anular todo e qualquer ato lesivo ao meio ambiente. Esta atividade oficial pode ser exercida não apenas pelo Poder Executivo, mas também pelo Poder Judiciário, quando provocado pelo Ministério Público, e até mesmo pelos cidadãos (ações populares).

⁶ Prevalece na doutrina distinção entre os princípios da precaução e da prevenção: o princípio da prevenção impõe a eliminação dos riscos cientificamente já comprovados, ou seja, os riscos concretos e conhecidos pela ciência; por sua vez, o princípio da precaução determina a adoção de medidas necessárias e suficientes para eliminação de ameaça e possíveis resultados aos bens ambientais em situações em que ainda não há certeza jurídica, ou seja, adota-se um comportamento *in dubio pro ambiente*, diante de possíveis ameaças, ainda não cientificamente confirmadas (LEITE et al., 2015). Valendo-se desses traços distintivos, pode-se concluir que o controle dos riscos ambientais pela inspeção do trabalho atende mais ao princípio da prevenção, pois, de um modo geral, exige o cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs), que guarnecem o ambiente laboral de riscos já conhecidos e cientificamente confirmados. Não obstante, é comum na doutrina e, sobretudo, na jurisprudência a utilização do princípio da precaução como sinônimo da prevenção. A respeito, aduz ANTUNES (2015, p. 48-49): “O Poder Judiciário tem decidido matérias que são claramente a aplicação do princípio da prevenção, muito embora tenha dele tratado sob o *nomen iuris* de princípio da precaução. É uma confusão justificável, tendo em vista a novidade da matéria, contudo, é importante que se alerte para os efeitos negativos que tal troca de denominação possa vir a causar para uma adequada compreensão do Direito. Diversas são as decisões que incorrem no mesmo equívoco. Diga-se, entretanto, em sua defesa, que a própria doutrina nacional ainda não se estabilizou no sentido de reconhecer a diferença entre ambos os princípios.”

consagrados no art. 225 da Constituição, que, em seu inciso IV, afirma que incumbe ao Estado “controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, qualidade de vida e o meio ambiente [g.n.]”.

No plano infraconstitucional, a observância desses princípios é notada na Lei n. 6.938/81, ao estabelecer que a permanência ilícita na conduta de degradação ambiental sujeitará o transgressor à suspensão de sua atividade, bem como na CLT, ao vedar o início de empreendimentos sem uma inspeção prévia de segurança e saúde por parte do Ministério do Trabalho.

Na mesma esteira, como instrumento para preservar a integridade física do trabalhador e reverter os absurdos índices de acidentes e adoecimentos no trabalho, a legislação prevê como providência a cargo da Fiscalização do Trabalho a interdição de máquina, equipamento ou setor, e o embargo de obra, como medidas de urgência, de natureza eminentemente preventiva, para afastar situações de trabalho que caracterizem grave e iminente risco ao trabalhador.

Como será enfatizado nas próximas linhas, cuida-se de medida também à disposição do Juiz do Trabalho, para impedir a continuidade das atividades nocivas à saúde do trabalhador, até que a situação de grave e iminente risco seja afastada. O Poder Judiciário, quando provocado, pode emanar determinações que sub-rogam a vontade das partes, paralisando atividades potencialmente perigosas, que expõem terceiros a risco de vida.

Esse protagonismo da Justiça do Trabalho na adoção de medidas preventivas ganha mais força ante a instituição, no ano de 2012, do Programa Trabalho Seguro⁷ tendo como objetivo (art. 1º) “desenvolver, em caráter permanente, ações voltadas à promoção da saúde do

⁷ Por meio da Resolução n. 96/2012 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

trabalhador, à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST”.

2. Saúde e segurança do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro. O embargo e a interdição administrativa. Natureza jurídica da medida

A Constituição de 1988 elegeu como fundamentos da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, incs. III e IV). A norma de maior hierarquia no ordenamento jurídico pátrio realçou a importância do trabalho humano, dispondo que este deverá ser desenvolvido com respeito à dignidade do trabalhador, que não pode ser tratado como mera mercadoria ou instrumento de produção de riquezas.

As disposições da Constituição deverão nortear todo o ordenamento infraconstitucional, inviabilizando qualquer texto normativo que possa atentar contra seus fundamentos. Se não é admissível norma atentatória a seus ditames, também não podem ser admitidas condutas empresariais ou decisões judiciais que lhes sejam contrárias, invalidando comandos técnico-administrativos acautelatórios da Inspeção do Trabalho, inspirados no princípio ambiental da prevenção.

A Constituição destaca a efetiva necessidade de assegurar a higidez do meio ambiente laboral, como parte integrante do meio ambiente em geral. Seguindo essa lógica de proteção da saúde do trabalhador, o constituinte de 1988 inovou ao estatuir como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII). Impende enfatizar que se intentou, com essa proteção normativa, instituir uma obrigação ostensiva a ser cumprida pelo empregador, pelo legislador

infraconstitucional, pelo Judiciário, e pelas políticas públicas do Poder Executivo, com natureza eminentemente inibitória.⁸

Sob o ponto de vista legislativo, além dos preceptivos constitucionais e do contido em normas internacionais,⁹ várias disposições infraconstitucionais vigentes no ordenamento pátrio atendem ao comando constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho, especialmente o art. 200 da CLT, que atribui ao Ministério do Trabalho competência para estabelecer disposições à luz das peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho. Desse modo, o Ministério do Trabalho expediu diversas Normas Regulamentadoras (NRs), que fixam procedimentos obrigatórios relacionados ao meio ambiente laboral para garantir a saúde, segurança e higiene do trabalhador. Essas normas, tipificadas como portarias ministeriais, com alicerce constitucional (art. 87 da CRFB), são elaboradas e alteradas por comissões tripartites específicas compostas por representantes do governo, dos empregados e dos empregadores.

Com o objetivo de preservar a integridade física do trabalhador, o art. 161 da CLT, c/c item 3.1 da Norma Regulamentadora de n. 3, especificamente, estabelece, como providência a cargo da Fiscalização do Trabalho, no espectro de seu poder de polícia, a interdição de máquina, equipamento ou setor e o embargo de obra, diante de situações de iminente risco no ambiente laboral.

O Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, através da sua 2ª Turma, com fundamento na Convenção n. 81 da Organização Internacional do Trabalho, proferiu acórdão à unanimidade em ação civil pública

⁸ A tutela inibitória tem por objetivo prevenir a prática do ilícito, obstando a sua ocorrência, sua repetição ou sua continuidade. Como assevera Marinoni (2012, p. 235), trata-se da mais importante de todas as tutelas específicas, por ser necessária para manter a integridade do direito, evitando a sua degradação em pecúnia.

⁹ Não é despiciendo salientar que o Brasil recepciona os direitos reconhecidos nos tratados internacionais de direitos humanos como direitos fundamentais, consoante o art. 5º, § 2º, da Constituição da República.

com extensão nacional proposta pelo Ministério Público do Trabalho de n. 0010450-12.2013.5.14.0008 (Relatoria do Desembargador Carlos Lobo), asseverando que a competência para promoção de embargos e interdições é privativa dos Auditores-Fiscais do Trabalho (e não mais dos Superintendentes Regionais do Trabalho). No mesmo sentido, a Portaria do Ministério do Trabalho de n. 1.719, de 5 de novembro de 2014 (publicada no DOU em 07 de novembro de 2014) corroborou este entendimento.

Cuida-se de medida de urgência para afastar situação de trabalho que caracterize grave e iminente risco ao trabalhador. Não se trata de uma medida sancionatória, mas preventiva e acautelatória, colimando evitar o acidente ou adoecimento, e prevenindo novos infortúnios, tanto pelo efeito da prevenção específica que provoca no empregador atingido, quanto pelo efeito pedagógico.

Do ponto de vista jurídico, o comportamento empresarial que infringe o meio ambiente laboral não se coaduna com os Princípios da Precaução e Prevenção. Isso é ainda mais grave porque há um descompasso brutal entre o que o ordenamento jurídico estabelece e as condições de saúde ocupacional no Brasil. Há várias pesquisas que demonstram, por exemplo, como o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho são generalizadamente descumpridas pelas empresas (FILGUEIRAS, 2012), e como a maioria dos acidentes possui relação com a inobservância das disposições legais pelas empresas (BRASIL/MTE/RS, 2011, FILGUEIRAS, 2014, 2015, 2016; VILELA; IGUTI & ALMEIDA, 2004).

Em se tratando de medida de natureza cautelar, a interdição e o embargo têm que ser medidas vinculantes (e não discricionárias) se os riscos são graves e iminentes. Tendo em vista os altos índices de acidentalidade no Brasil, os embargos e interdições administrativos são medidas não apenas compatíveis, mas necessárias, e devem ser crescentemente utilizadas até que esse quadro de sofrimento seja

alterado. É essencial que o Poder Judiciário tenha isso em mente quando tratar essa matéria, a fim de não se admitir o levantamento judicial da interdição ou do embargo sem o afastamento do grave e iminente risco que ensejou a medida.

3. Resistência empresarial ao ato de interdição ou embargo: manejo de ações judiciais com intento de afastar o ato sem prévio afastamento das ilicitudes que geraram o grave e iminente risco

A Constituição da República assegura a inafastabilidade da jurisdição e, destarte, sempre que qualquer pessoa entender que está sofrendo lesão ou ameaça a seu direito, pode recorrer ao Judiciário para guarnecer a sua esfera juridicamente protegida, o que pode se dar diante de interdições administrativas perpetradas pela Inspeção do Trabalho.

Assim, não é incomum que as empresas que foram objeto da atuação do poder de polícia do Ministério do Trabalho demandem em juízo, por meio de mandados de segurança ou de ações anulatórias de rito ordinário, buscando a nulidade das interdições ou embargos administrativos.

Não obstante, é preciso prudência do magistrado diante de ações que visem ao afastamento do ato de interdição/embargo, a fim de identificar se, de fato, o que pretende o peticionante é a proteção do seu direito diante de um ato administrativo ilícito ou se é proteger o seu interesse econômico (e não um direito) diante de situação que ele próprio deu causa e que é efetivamente atentatória à ordem jurídica e à saúde do trabalhador.

Em muitas situações, ao invés de providenciar a correção das irregularidades detectadas para conseguir o levantamento administrativo da interdição ou do embargo, o infrator opta por simplesmente impugnar

o ato de interdição sem a adoção das providências corretivas necessárias ao afastamento do risco.

Um argumento que costuma ser utilizado pelos empregadores nas ações para suspensão dos efeitos da medida administrativa são os riscos econômicos da paralisação das atividades. Ora, o direito à vida é preponderante sobre o direito à livre iniciativa, e o artigo 173 da Constituição é claro ao estabelecer que a atividade econômica submete-se ao valor social do trabalho e à dignidade da pessoa humana – e não o contrário. Ademais, a interdição e o embargo também colaboram para a regulação da concorrência, de modo a evitar que o desrespeito sistemático a normas de proteção da saúde do trabalhador possa configurar infração à ordem econômica (costumeiramente difundida como *dumping social*),¹⁰ colocando a empresa infratora em situação concorrencial ilicitamente vantajosa em relação a seus competidores que cumprem a legislação. Sem a interdição e o embargo, seria muito mais vantajoso economicamente às empresas apostar no desrespeito às normas de segurança e saúde no trabalho.

Queremos com isso enfatizar que o princípio constitucional da livre iniciativa deve ser analisado sob um ponto de vista amplo, levando em consideração os demais empregadores concorrentes e toda a oferta de serviços empresariais, e não apenas o perfil individual do litigante judicial.

¹⁰ Marlon Tomazette (2008) assinalar que é possível que a palavra “dumping” tenha origem no Islandês arcaico “thumpa”, que significava “atingir alguém”. No comércio, muitos utilizam a expressão para se referir a qualquer venda com preço inferior ao de mercado. No entanto, salienta o referido autor (2008) que, na Economia, a prática de *dumping* nem sempre esteve tão bem definida nem restritamente ligada à discriminação de preços entre mercados, tendo sido considerada genericamente como conduta desleal no comércio internacional. Nesse conceito está incluído obviamente o chamado *dumping social*, ou seja, a oferta, em país diverso do que foi produzido, de bens por valores abaixo do seu preço normal, em virtude da inobservância das obrigações trabalhistas.

3.1. Restrições ao ataque pela via do mandado de segurança

Como já afirmamos, é comum o empregador, ao invés de adotar as medidas necessárias ao saneamento dos riscos apontados no termo de interdição ou de embargo, buscar o afastamento judicial do embargo ou da interdição por meios mais céleres, em especial mediante a impetração do mandado de segurança com pedido de liminar, para não afetar sua atividade econômica, mesmo diante de risco grave à saúde do trabalhador.

O art. 5º, inciso I, da Lei nº 12.016, de 7 de agosto de 2009 (Lei do Mandado de Segurança) preceitua que não se concederá mandado de segurança quando se tratar “de ato do qual caiba recurso administrativo com efeito suspensivo, independentemente de caução”. Cuida-se exatamente da situação na qual se enquadra o embargo de obra e a interdição de máquinas, tendo em vista o disposto no §3º do art. 161 da CLT, que prevê instrumento administrativo recursal com efeito suspensivo:

Da decisão do Delegado Regional do Trabalho poderão os interessados recorrer, no prazo de 10 (dez) dias, para o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, ao qual será facultado dar efeito suspensivo ao recurso” (grifos nossos)

Com efeito, deve-se atentar para a inadequação do manejo da via estreita do mandado de segurança para o afastamento do ato, pela literal possibilidade de recurso com efeito suspensivo na seara administrativa, só restando ao empregador veicular sua pretensão pela via ordinária.

Não é só. Ainda que se entenda pelo cabimento desse instrumento jurídico em situações em que houve a interposição de recurso administrativo, sem êxito, outro estorvo comumente ocorre nos mandados de segurança que buscam o afastamento da interdição ou do embargo: a inexistência de prova documental pré-constituída carreada pelo impetrante do *writ*, o que também impediria o conhecimento desta

ação especial, que não comporta dilação probatória.¹¹ Isto sem falar que os atos emanados de autoridades públicas gozam de presunção de veracidade que, nos termos da nossa legislação, somente podem ser desconstituídos mediante prova robusta em sentido contrário. Se não forem atendidos esses preceitos processuais, a via mandamental mostra-se impossibilitada.

4. Casos práticos

A partir de agora, torna-se oportuno analisar algumas decisões judiciais acerca das interdições administrativas efetivadas por auditores-fiscais do trabalho no exercício do poder de polícia. Inicialmente, serão trazidos a lume julgado que suspenderam os efeitos de medidas aplicadas pela Inspeção do Trabalho. Quase todos eles trazem, em comum, a ideia de que a interdição poderia provocar a perda do emprego dos trabalhadores. Dentre vários exemplos possíveis, citamos o caso dos inúmeros recursos propostos pela empresa Infinity, em 2011, visando anular termos de interdição realizados pelo Grupo de Fiscalização Especial Móvel (GFEM), pelas condições de risco encontradas nas frentes de trabalho de corte da cana. A decisão, do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho à época, suspendeu a interdição ministerial sob o fundamento de que “haveria nefasta consequência também para os trabalhadores o restabelecimento da eficácia do termo de interdição, uma vez que perderiam seus empregos” (RC nº. 4313-96.2011.5.00.0000).

No Estado do Mato Grosso do Sul, nos últimos anos, interdições dos Auditores Fiscais têm sido suspensas pela Justiça do Trabalho da região de Dourados/MS. Por exemplo, em um dos episódios, entendeu a Justiça que as autoridades federais não fizeram referência a nenhum acidente

¹¹ É comum, por exemplo, pedido de produção de provas pelo impetrante (por ex. requerimento de perícia) o que obviamente não é cabível em mandado de segurança, que impõe juntada de prova pré-constituída com a exordial, para demonstração do alegado “direito líquido e certo”. Se há necessidade de produção de provas, obviamente o mandado de segurança deverá ser indeferido, devendo o impetrante buscar a tutela jurisdicional pela via ordinária

de trabalho pretérito registrado nos estabelecimentos fiscalizados, e que se a empresa fosse fechada por conta daquelas interdições haveria um mal social de grandes proporções, já que a empresa contratava oitenta (80) empregados (Processo nº **MS-0024759-80.2014.5.24.0022**).¹² Em outro caso, também em Dourados/MS, foi dito ainda que “A paralisação da empresa sem oportunização do razoável tempo para regularização põe em risco a manutenção dos contratos comerciais e trabalhistas, e o potencial risco para a sobrevivência das mais de 170 famílias e economia do município (*periculum in mora*)” (MS 24.063-10.2015.5.24.0022).

Em outro processo, neste mesmo Estado, a decisão afirmou que:

“(…) a requerente (estava) empenhada em cumprir a determinação da GRTE/MS. Ademais, a paralisação completa da atividade da empresa gerará prejuízos imensuráveis à saúde financeira da empresa, com reflexo direto em seus empregados, uma vez que impedida de atender aos pedidos de compradores, não perceberá renda e não terá condições de pagar salários, tendo alertado a requerente, inclusive, do risco de inevitável demissão de todos os seus 64 empregados” (Processo nº 702-37.2014.5.24.0106).

Em 2014, na Bahia, em processo visando ao levantamento de interdição de máquinas numa fábrica de bolas, a Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região desconsiderou os riscos apontados pelos auditores nos relatórios técnicos e fixou o entendimento de que:

(…) paralisar a produção empresarial pode sim, causar grave lesão à ordem e à economia públicas com a possibilidade de despedida em massa de trabalhadores. Portanto, não vejo como modificar a decisão impugnada. Assim, pelos motivos acima expostos **INDEFIRO o pedido de Suspensão da Liminar** concedida pelo Juiz da 3ª Vara do Trabalho de Itabuna. (Processo nº **0000132-09.2014.5.05.0000**).

¹² Este argumento foi semelhante, ainda, ao utilizado no ano de 2014, em sede de Mandado de Segurança de nº. 0024278-45.2014.5.24.0046 contra o ato da fiscalização.

Conforme Filgueiras (2012, p. 116), o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, com o mesmo fundamento, liberou a operação da maquinaria que provocou centenas de esmagamentos e mutilação de membros de trabalhadores (Mandados de Segurança nº. 0000647-63.2010.5.05.0621 e nº. 0081600-82.2008.5.05.0621), em processos versando sobre a interdição de alguns equipamentos de uma fábrica de calçados, no sudoeste da Bahia:

São relevantes os fundamentos do pedido e palpáveis os prejuízos que poderão advir do ato impugnado, caso seja mantido nos moldes definidos pela ilustre autoridade apontada como coatora, conforme o *decisum* de fls. 117/123 está a indicar, até porque **a defesa do bem jurídico sobre o qual incide a medida protetiva ali adotada não deve ser erigida em desfavor da própria continuidade de um empreendimento que congrega milhares de empregos diretos numa região tradicionalmente carente de atividade econômica** como a de Itapetinga, neste Estado. (grifos nossos).

Em 2012, ainda na Bahia, o Tribunal Regional do Trabalho suspendeu a interdição do maquinário irregular que expunha trabalhadores a risco em uma multinacional fabricante de pneus. Assim justificou: “tendo em vista que a presente medida visa garantir a continuidade da empresa, que congrega centenas de trabalhadores diretos e indiretos, é patente a urgência da medida, sob pena de ensejar dano irreparável ou de difícil reparação a toda uma coletividade” (Processo 00000122-42.2012.5.05.0191).

Todavia, ao contrário do que afirmam essas decisões, não há qualquer contradição entre a paralisação das atividades interditadas para regularização e a posterior retomada das atividades produtivas. Elas criam um falso dilema entre não sobreviver (pela rescisão do contrato de trabalho) ou morrer no exercício do contrato de trabalho (com a manutenção do labor em atividade perigosa), quando, em verdade, apenas a segunda hipótese está colocada nas interdições. Essa retórica

torna o trabalhador refém de sua condição de dominação e opressão, já que requerer melhores condições de trabalho, por essa perspectiva, implica a perda do emprego.

Contudo, a proteção dos trabalhadores em nada ameaça a existência dos empregos. Como demonstrou Filgueiras (2012, 2014A, 2014B), com base nos resultados do universo das fiscalizações no Brasil, as empresas são interdidadas, regularizam suas condições de segurança no trabalho, e voltam a operar.

Em Pernambuco, a interdição de uma grande empresa de telemarketing foi suspensa pelo Poder Judiciário, ainda que sem qualquer comprovação da correção das irregularidades. Em nota, o TRT informou que “a juíza responsável pelo julgamento do mandado de segurança, Camila Augusta Cabral de Vasconcellos, deferiu parcialmente o pedido da Contax, para suspender a interdição determinada pelo MTE, por considerar a medida de interdição excessiva, em face das tentativas da empresa em se adequar às exigências legais tratadas no relatório de interdição” (Processo n. RO-0000077-52.2015.5.06.0014)¹³.

Em outro processo judicial, em Sergipe, no ano de 2013, após a interdição de máquinas e equipamentos irregulares e perigosos da empresa Duchacorona Ltda, a Justiça do Trabalho suspendeu a medida imposta pela Fiscalização do Trabalho, permitindo o retorno da operação do maquinário. Foi salientado na aludida decisão que a interdição (que abrangeu cerca de 80% dos maquinários da empresa impetrante), “acarreta a parada de toda a sua produção, gerando prejuízos irreparáveis para a empresa, mas também insegurança econômica para seus empregados, que totalizam em média 670, de modo que também refletirá no âmbito social como um todo pela geração de desemprego em massa”. Após essa decisão judicial e a retomada das atividades

¹³ Disponível em <<http://g1.globo.com/pernambuco/noticia/2015/01/interdicao-e-suspensa-mas-contax-nao-comprova-correcao-de-falhas.html>> acesso em 19.03.2016

empresariais perigosas, um acidente amputou o dedo de um trabalhador justamente em uma máquina que teve a interdição suspensa (Processo nº 0000426-75.2013.5.20.0001).¹⁴ Após o infortúnio, houve nova inspeção no setor produtivo da empresa, sendo constatado que as máquinas cujas interdições foram suspensas continuavam não atendendo aos requisitos de segurança previstos na NR-12.

Na contramão do arcabouço constitucional e infraconstitucional de proteção da vida e saúde do trabalhador, estes posicionamentos conferem prevalência à premissa de que o risco empresarial deve recair sobre o trabalhador, e não sobre aqueles que lucram com o negócio. Noutra falar, consagram (ainda que de forma inconsciente) a seguinte ideia: a saúde do trabalhador não é um resultado final a ser atingido, mas mera obrigação de meio, que pode ser objeto de tentativa de acerto (ou erro) por parte das empresas.

Sob o ponto de vista técnico e jurídico, o caminho a ser seguido deveria ser a paralisação das atividades até a certeza da ausência de risco iminente à integridade física dos trabalhadores e, concomitantemente, o respeito à legislação de segurança e saúde no trabalho, atestados pelo órgão público envolvido na regulação.

Se há inconsistência técnica no ato de interdição administrativa, não cabe ao operador do direito defender a manutenção da medida acautelatória dos Auditores-Fiscais do Trabalho. Todavia, quando tais interdições são efetivadas pela Inspeção do Trabalho, o fundamento técnico é o risco atual e iminente, comprovado por autoridades imparciais que detém know-how sobre o tema, e que gozam de presunção legal de veracidade dos fatos aduzidos, conforme disposições do Direito Administrativo, devendo, portanto, o caso ser analisado à luz dessa presunção de legitimidade.

¹⁴ Cf. BRASIL. MPT-SE. MPT-SE processa Duchacorona por desrespeitar interdição do Ministério do Trabalho. Disponível em: < <http://portal.mpt.mp.br> acesso em 6 jun. 2016.

Em algumas decisões judiciais, por outro lado, as presunções futurísticas de demissões coletivas e perda de lucros ou contratos são feitas sem qualquer evidência empírica, e as interdições são levantadas sem respaldo técnico.

A Justiça do Trabalho tem como um de seus focos principais de preocupação a proteção da saúde e segurança do trabalhador, como se vê, por exemplo, nas palavras do ex-Presidente do TST, Ministro Barros Levenhagen, no Seminário Internacional Trabalho Seguro realizado em outubro de 2015.¹⁵ No cotidiano dos tribunais trabalhistas, é comumente visto o fortalecimento dos instrumentos de promoção do meio ambiente do trabalho sadio em diversos julgados, tanto por juízos monocráticos como por Tribunais, não só quando acatam-se atos de interdição ou de embargo (como será visto adiante), mas em ações civis públicas nas quais há concessão de tutela inibitória para cessação de ilícitos que afetam a saúde do trabalhador. No entanto, quando se verifica a proliferação de liminares suspendendo decisões administrativas lastreadas no poder de polícia da Inspeção do Trabalho, sem afastamento do grave e iminente risco, a missão jurisdicional se aproxima de mera retórica.

Saliente-se que muitas vezes as empresas infratoras confessam a materialidade das ilicitudes, apresentando, porém, evasivas laterais sobre uma suposta incapacidade econômica de permanência da atividade empresarial em caso de adequação do meio ambiente laboral, alegação esta sequer provada do ponto de vista processual.

O trabalho constitui-se num meio de vida, na forma de sobrevivência encontrada pela quase totalidade da população para sua reprodução social. Não pode ser encarado como um destino trágico, exercido num ambiente onde vidas podem ser ceifadas ou em um lócus propício ao esfacelamento do corpo. A preocupação que deve estar sempre presente na análise desses casos é que o afastamento do ato de interdição ou

¹⁵ Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=JF3e0zS_H0k acesso em 19.03.2016.

embargo pode servir de estímulo à degradação ambiental e humana, e a concorrência desleal, mas sequer conseguirá salvar empregos.

Não se argumenta, aqui, que essa linha de pensamento é majoritária no Poder Judiciário Trabalhista, até mesmo porque, por enquanto, nosso levantamento não é conclusivo nesse sentido e, como será a seguir exposto, outras tantas decisões judiciais seguem caminhos distintos. Todavia, no mínimo, é um entendimento frequente, persistente e espalhado pelo Brasil.

Vale registrar, portanto, posicionamentos diversos. Um desses casos ocorreu no Mato Grosso do Sul, em 2014, quando o pedido formulado liminarmente pela empresa interdita, em ação mandamental, foi negado pelo Poder Judiciário. De acordo com o magistrado: “o direito não precisa de mártires para uma atuação mais austera. Aliás, se um ser humano for mutilado ou morto em razão de falha na segurança, não será com a chancela da minha caneta”. (Juiz do Trabalho Flávio da Costa Higa, Mandado de Segurança de nº. 0024278-45.2014.5.24.0046).

Outro julgado que demonstra a compreensão da perfeita lógica da atuação preventiva no resguardo da saúde do trabalhador coleta-se do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. A Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelo Toschi (em decisão proferida no Mandado de Segurança n. 0021722-69.2014.5.04.0000, contra ato do Juízo da 25ª Vara do Trabalho de Porto Alegre que, nos autos do Mandado de Segurança n.º 0021585-12.2014.5.04.0025,¹⁶ havia deferido liminar para suspender ato de interdição), suspendeu a liminar concedida pelo juízo de primeiro grau para restabelecer interdição total em atividades de manutenção e instalação da Global Village Telecom S.A. (GVT), em todo o Estado do Rio Grande do Sul. Entendeu a magistrada que, embora a investigação tenha se baseado nos serviços efetuados em uma amostra de postes,

¹⁶ Disponível em: [https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=179856&p_grau_pje=1&popup=0&dt_ autuacao=&cid=36943](https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=179856&p_grau_pje=1&popup=0&dt_autuacao=&cid=36943), acesso em 14 abr. 2016

restou configurado que o procedimento perigoso era adotado durante a prestação dos serviços em todos os locais, portanto, acarretava grave e iminente risco a todos os trabalhadores envolvidos. Foi consignado ainda na decisão em foco que não houve a prova inequívoca de que as condições fáticas relatadas pela Fiscalização do Trabalho não se reproduziam nos demais locais onde operam os trabalhadores, tampouco que somente se restringiam às localidades referidas pelo ato de interdição. Ao final, o próprio Juízo de Primeiro Grau proferiu sentença denegando a segurança pleiteada pela empresa e mantendo o ato de interdição. Eis relevante excerto da sentença:¹⁷

Outrossim, o ato de interdição lavrado pelo MTE possui presunção de legalidade e veracidade, não sendo possível a discussão acerca do risco grave e iminente à saúde e à integridade física dos trabalhadores pela via do mandado segurança, que detém cognição sumária limitada.

Quanto aos limites do ato de interdição, a situação fática descrita no ato de interdição e laudo técnico que o acompanha permite a verificação das condições de trabalho por amostragem. Soma-se a isso o fato da Portaria nº 40/2011 não limitar a interdição somente aos locais vistoriados pelo Auditor Fiscal.

De qualquer forma, o ato administrativo vergastado não inviabiliza que a impetrante exerça a atividade econômica que lhe foi concedida pelo Poder Público, mas apenas proíbe que tais atividades sejam realizadas do modo como verificado em regular processo administrativo, com iminente perigo à vida e segurança dos trabalhadores envolvidos.

Observa-se consonância com os princípios da prevenção e da precaução do raciocínio exposto tanto na decisão da Desembargadora como na sentença do Juízo de Primeiro Grau. Identificado o grave iminente risco à vida do trabalhador mediante a avaliação do modo operatório em locais de trabalho específicos, restou configurada a

¹⁷ Disponível em: https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=179856&p_grau_pje=1&popup=0&dt_autuacao=&cid=36943, acesso em 14 abr. 2016.

insegurança do procedimento adotado na prestação do serviço que, por ser um procedimento-padrão da empresa, era reproduzido em todas as frentes de trabalho. Assim, a interdição das atividades de instalação e manutenção em todo o Estado foi considerada válida na decisão judicial em referência, à míngua de demonstração pela impetrante das adequações necessárias ao procedimento-padrão adotado pela empresa.

Evidenciada a lógica empresarial de buscar o afastamento judicial do embargo ou da interdição sem neutralizar os riscos ambientais identificados, cabe enfatizar outro mandado de segurança impetrado perante o mesmo Tribunal pela Brasil Telecom S.A., contra decisão de juízo de primeiro grau que indeferiu antecipação de tutela para afastar ato de interdição. A interdição foi decretada após acidentes que acarretaram a morte de empregados, e teve por finalidade proibir a utilização de escadas de mão extensíveis apoiadas no sistema cordoalha e cabos telefônicos.

No acórdão do Regional,¹⁸ foi consignado:

Não há, portanto, a presença de prova inequívoca da arbitrariedade do agente público e nem verossimilhança nas alegações da inicial, a afastar a presunção de legitimidade do ato. De resto, não há interdição da prestação de serviços e sim apenas do uso de determinado sistema, segundo se apura no item 'a' das Medidas Destinadas ao Saneamento dos Riscos Apontados (fl. 23). Quanto à alegação da inicial, de que cumpridas todas as exigências para a continuidade do uso do sistema de escadas de mão flexíveis apoiadas na cordoalha, é reputada como incorreta pela defesa[...].

Não bastassem tais fundamentos, o parecer do D. Procurador Regional do Trabalho é de que não há como ser concedida a segurança

¹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais. Processo 0241100-08.2006.5.04.0000 MS, em 24 nov. 2006, Rel. Des. Carlos Alberto Robinson. Disponível em: http://trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windows-tate=normal&mode=view, acesso em 14 abr. 2016.

pretendida, tendo em vista que a empresa impetrante poderia se ver livre da interdição imposta, caso tivesse alterado seus procedimentos de trabalho, a fim de se adequar às medidas de segurança necessárias a elidir os riscos de acidentes de trabalho de seus empregados, do que não cuidou.

Essa decisão foi mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho (ROMS 241100-08.2006.5.04.0000),¹⁹ que não visualizou abusividade ou ilegalidade na decisão que indeferiu a antecipação de tutela para suspender a interdição das atividades da recorrente.

5. A ponderação de interesses: direito à vida versus direito ao livre exercício da iniciativa privada

Nos casos envolvendo pedidos de suspensão judicial de interdições ou embargos, o que normalmente se vê é a utilização da técnica da ponderação de interesses, onde o direito fundamental à vida (inserido no rol dos Direitos Humanos) está sendo sopesado com o direito ao livre exercício da iniciativa privada. Contudo, entendemos que esta lógica conciliatória parece estar sendo objeto de abuso hermenêutico.

Se não é possível a renúncia ou transação conciliatória de direitos individuais, por força do artigo 9º da CLT, em se tratando de direito eminentemente difuso, como o direito ao meio ambiente hígido, a renúncia ou transação apresenta-se ainda mais proibitiva.

Sob esse viés, a ideia de conciliação no âmbito da Justiça do Trabalho deve ser analisada criticamente, à luz dos próprios objetivos e princípios de justiça. Sistemáticas pesquisas têm demonstrado que essa estratégia conciliatória representa uma solução precária entre as partes envolvidas, sem qualquer efeito *ex ante* (pedagógico) perante os demais

¹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. ROMS 241100-08.2006.5.04.0000. Rel. Ministro Antônio José de Barros Levenhagen. Julg. 07 ago. 2007, DJ 24 ago. 2007.

empregadores, e tem como consequência a perpetuação do mesmo comportamento empresarial e não uma evolução natural para o caminho da legalidade (FILGUEIRAS, 2012, SOUZA, 2013, 2014, FILGUEIRAS; LIMA JUNIOR, 2015).

O que está por trás desta lógica, em nosso sentir, é a submissão tácita ao que se considera o inexorável poder patronal, sendo que este decide quando e como contratar/degradar; como e quando dispensar, regulando ainda todas as etapas da dependência econômica do trabalhador; antes, durante e depois de sua admissão.

Os argumentos defendidos nas teses patronais veiculadas em juízo que seguem a lógica aqui exposta parecem corroborar esse direito potestativo empresarial, quando reafirmam que o Poder Judiciário não pode paralisar atividades econômicas potencialmente perigosas, sob pena de demissões coletivas. Supõem, de forma equivocada, que demissões coletivas não podem ser obstadas pela Justiça do Trabalho, quando já existem inúmeros precedentes, inclusive do TST, asseverando a possibilidade de reversão de dispensas em massa sem prévia negociação coletiva.

Há punições administrativas muito mais contundentes, na esfera tributária, por exemplo,²⁰ que não costumam ser suspensas ou anuladas pelo Poder Judiciário sob a premissa de evitar demissões pelas perdas pecuniárias que engendrariam. Nesse sentido, a jurisprudência da Justiça Comum parece implacável. Cite-se, a título ilustrativo, o seguinte julgado:

MATADOURO PÚBLICO - CONDIÇÕES SANITÁRIAS DEFICIENTES - HIGIENE NÃO OBSERVADA - INTERDIÇÃO NECESSÁRIA - ALEGAÇÃO DE

²⁰ Não parece ser frequente, da mesma forma, a liberação judicial de automóveis retidos por autoridades de trânsito, ou de estabelecimentos interditados por órgãos sanitários, sob a justificativa de evitar desemprego ou de garantir livre exercício de atividade econômica.

CONSEQUÊNCIAS PARA A MUNICIPALIDADE - DESEMPREGO E CRISE NO ABASTECIMENTO- SAÚDE - PREVALÊNCIA DO INTERESSE PÚBLICO MAIOR. As ações e serviços de saúde são de relevância pública, por isso ficam inteiramente sujeitos à regulamentação, fiscalização e controle do poder público. Havendo conflito de interesses públicos, com prova de que o matadouro municipal se encontra em péssima condição de conservação, sendo os animais abatidos sem qualquer fiscalização, em detrimento de condições de higiene e sem prévio exame do animal a ser abatido, deve ser deferida a liminar de interdição até que o município tome as medidas necessárias para afastar o risco a que a saúde pública está exposta, mesmo em detrimento do abastecimento da população e com consequência de desemprego. No conflito de princípios e interesses públicos, deve ser privilegiado o interesse maior da saúde e aquele que leva a uma solução e não aquele que mantém o problema. Cabe a responsabilidade ao município em regularizar rapidamente o problema para resguardar todos os bens em conflito. (TJMG. AGRAVO Nº 1.0522.06.020765-4/001 - Rel. Desa. Vanessa Verdolim Hudson Andrade).

O limite de flexibilização nas decisões judiciais já nos foi dado de antemão pela Constituição da República, quando se efetiva o direito à vida, à melhoria das condições de trabalho e ao meio ambiente hígido, sendo extremamente temerário transpor esta fronteira quando estamos a lidar com a saúde e a vida das pessoas. Afinal, o cumprimento da lei não pode ser flexibilizado em prol de valores outros, reputados como axiologicamente superiores pelas corporações (ou pelo Judiciário), sob pena de restar autorizado, implicitamente, o sacrifício de vidas humanas em prol do incremento da margem de lucro. Se o cumprimento da lei não for minimamente observado, descamba-se para um arbítrio, que não é compatível com o Estado Democrático de Direito.

5.1. Falso dilema entre interdição judicial e violação ao princípio da livre iniciativa ou geração de empregos

A dramaticidade exposta em determinadas peças jurídicas, que asseveram uma iminência falimentar ou um extenso prejuízo econômico,

não deveria impressionar o aplicador do direito, competindo-lhe balizar corretamente o valor da vida e da saúde em confronto com o direito à iniciativa empresarial.

Vivemos numa sociedade capitalista e, por isso, não será buscando o consenso voluntário do infrator a cumprir uma legislação que implica custos o meio mais racional para promover melhorias nas condições ambientais de trabalho. Ao revés, é salutar que os aplicadores do direito envidem esforços para a criação de um ambiente de segurança jurídica para as empresas cumpridoras da lei, no sentido de que não vão enfrentar concorrência espúria, de modo a forjar, por consequência, uma etapa fundamental para preservar a vida dos trabalhadores.

Em suma, a frequência de interdições e embargos deve ser proporcional às precárias condições de saúde e segurança proporcionadas. Sendo o Brasil pródigo em acidentes, forçosa a multiplicação de procedimentos deste jaez. A política “conciliatória” promovida há décadas retoricamente como orientadora e educativa é unilateral, pois concilia com interesses empresariais, mas não com a efetividade da legislação.

Noutro passo, se a atividade produtiva, em nosso País, exige mutilação e morte exclusiva de trabalhadores – jamais dos empregadores, ressaltamos – algo precisa ser repensado, e as interdições judiciais ou administrativas servem justamente a esta reflexão. Atividades potencialmente lesivas devem ser suspensas para que a direção da empresa, de forma refletida e ponderada, articule ideias e atitudes que façam com que a atividade econômica se adeque à legislação para preservação da higidez de seus obreiros. E isto vale tanto para pequenos empreendimentos – como marmorarias com índices altíssimo de mortalidade – quanto para barragens da grandiosidade de Belo Monte.

Tais medidas preventivas, fruto exclusivo do cumprimento da lei, não irão causar demissões coletivas ou transferência de empresas

para outras localidades – regiões onde supostamente a precarização é possível. Diga-se que não há registro histórico destas previsões, afinal a Fiscalização do Trabalho interdita e embarga milhares de empresas todos os anos, e nenhuma delas encerrou suas atividades até hoje por causa da aplicação do Princípio da Precaução ambiental (FILGUEIRAS, 2014). Mas, ainda que houvesse um *bailout* massivo, o Estado Brasileiro precisaria incentivar outras formas de produção ou proprietários que respeitassem o patamar civilizatório mínimo no âmbito da atividade econômica, não tolerando barganhas com a saúde humana, ainda que em troca de um benefício financeiro que diz respeito tão somente aos sócios e acionistas (mas não aos trabalhadores ou à sociedade como um todo), mormente em empreendimentos que não estão atendendo à sua função social.²¹

O Judiciário não tem o poder de criar empregos e nem de preservá-los *ad aeternum*²². Somente haverá demanda na contratação de trabalhadores se houver quem possa adquirir estes produtos ou serviços que são por eles produzidos, ou seja, um mercado comprador. Medidas de estímulo ou desestímulo a determinadas atividades, caracterizadas como políticas macroeconômicas, como cambial, fiscal e monetária é que são aptas a esse fim. Com efeito, decisões judiciais não tem o condão de impactar, a priori, no aumento ou diminuição do nível de emprego; por sua vez, têm o indiscutível poder de assegurar a dignidade daqueles que têm a necessidade de trabalhar para aferir renda.

²¹ A Constituição da República, aliás, é refratária às propriedades que não atendem a sua função social (arts. 170, III, 182, §2º, e 184) e, em certas situações, estabelece medidas extremas como a expropriação, na hipótese de propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo (art. 243 da Constituição).

²² As afirmações deste e do próximo parágrafo estão baseadas num amplo conjunto de evidências empíricas constante nos “Apontamentos do Curso Instrumentos de regulação econômica e a atuação do MPT”, ministrado por Vitor Filgueiras e Sávio Cavalcante, realizado pela Escola Superior do Ministério Público da União entre 18 e 20 de maio de 2016, em Brasília. Disponível em: indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com.br

É preciso enfatizar: os fatores determinantes da manutenção da atividade empresarial estão na expectativa de lucro, que depende de condicionantes exógenas (especialmente demanda de mercadorias pelo mercado consumidor). As empresas se mantêm em funcionamento na medida em que dão lucro, e qualquer empresa nessas condições continuará operando normalmente, sem o risco de extinção dos postos de trabalho, tendo saneado as infrações cometidas após uma interdição.

6. Interdição/embargo por meio de provimento jurisdicional

Frisamos aqui que o Judiciário pode não apenas convalidar os embargos e interdições efetivados pelos auditores do Ministério do Trabalho, mas pode, ele mesmo, quando provocado, engendrar a efetivação dos Princípios da Prevenção e da Precaução.

A possibilidade de interdição judicial de atividades nocivas está prevista no art. 11 da Lei n. 7347/95: “Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor”. Com efeito, em sede de tutela de urgência em ações civis públicas, com fundamento nos arts. 11 e 12 da Lei nº 7.347/85, cabe ainda a interdição ou embargo, como medida de natureza cautelar, até que seja comprovada nos autos a regularização de irregularidades que deram ensejo à medida de urgência.

A respeito, oportuno sublinhar o entendimento firmado no Enunciado n. 60 da Jornada de Direito Material e Processual do Tribunal Superior do Trabalho:

60. INTERDIÇÃO DE ESTABELECIMENTO E AFINS. AÇÃO DIRETA NA JUSTIÇA DO TRABALHO. REPARTIÇÃO DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA. I – A interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou

equipamento, assim como o embargo de obra (artigo 161 da CLT), podem ser requeridos na Justiça do Trabalho (artigo 114, I e VII, da CRFB), em sede principal ou cautelar, pelo Ministério Público do Trabalho, pelo sindicato profissional (artigo 8º, III, da CRFB) ou por qualquer legitimado específico para a tutela judicial coletiva em matéria labor-ambiental (artigos 1º, I, 5º, e 21 da Lei 7.347/85), independentemente da instância administrativa. II – Em tais hipóteses, a medida poderá ser deferida [a]“inaudita altera parte”, em havendo laudo técnico preliminar ou prova prévia igualmente convincente; [b] após audiência de justificação prévia (artigo 12, caput, da Lei 7.347/85), caso não haja laudo técnico preliminar, mas seja verossímil a alegação, invertendo-se o ônus da prova, à luz da teoria da repartição dinâmica, para incumbir à empresa a demonstração das boas condições de segurança e do controle de riscos.

Ainda que não houvesse previsão normativa expressa na Lei n. 7.347/85, comportaria a concessão da medida com base no poder geral de cautela estabelecido no Código de Processo Civil de 1973, em seu art. 798. Agora, com a vigência do Novo Código de Processo Civil (CPC/2015), a disciplina normativa para a concessão da medida de urgência de natureza cautelar, como a ora em tela, é ainda mais clara:

Art. 294 A tutela provisória pode fundamentar-se em urgência ou evidência.

Parágrafo único. A tutela provisória de urgência, cautelar ou antecipada, pode ser concedida em caráter antecedente ou incidental.

[...]

Art. 297 O juiz poderá determinar as medidas que considerar adequadas para efetivação da tutela provisória.

Parágrafo único. A efetivação da tutela provisória observará as normas referentes ao cumprimento provisório da sentença, no que couber.

[...]

Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

Demonstrado, por meio de elementos probatórios, ainda que indiciários, a “condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador” (definição de grave e iminente risco contida na NR 3), resta configurada a probabilidade do direito, sendo, destarte, o perigo de dano não apenas presumível, mas consequência natural óbvia, pois a conduta (comissiva ou omissiva) que cria grave e iminente risco, como a própria expressão já diz, gera o acintoso risco de morte, esfacelamento do corpo ou adocimento agudo do trabalhador, o que caracteriza a urgência da medida interventiva.

Desta forma, a Justiça do Trabalho tem papel fundamental nesta relação, podendo, por meio de suas decisões, promover a regulação da vida das pessoas, constituindo-se, assim, em elemento central de regulação de todos os bens jurídicos envolvidos de forma concomitante, como a concorrência, o mercado de trabalho, o meio ambiente e, inclusive, a vida.

É certo que as demais instituições podem promover a defesa do meio ambiente do trabalho diretamente, como é o caso do Ministério do Trabalho, mas a colaboração da Justiça neste enfrentamento é fundamental. Isso não implica qualquer radicalismo; pelo contrário, apenas a promoção de padrões mínimos previstos literalmente em lei e em total consonância com a Carta Magna e normas internacionais.

7. Conclusão: preservação da vida, regulação da concorrência e incentivo à postura proativa das empresas

O meio ambiente hígido, incluído o meio ambiente laboral, é um direito difuso de matriz constitucional cuja defesa primordial compete ao poder público.

Os princípios da prevenção e da precaução inseridos no código genético do Direito Ambiental são efetivados por meio do poder de

polícia estatal, cuja eficácia no âmbito das relações de trabalho se dá através do embargo e da interdição administrativa, instrumentos que não são medidas extremas: elas não alteram a estrutura empresarial, nem inviabilizam a sua operação, sendo providências de urgência necessárias para o afastamento do grave e iminente risco.

Por força do livre acesso ao Poder Judiciário, os empregadores, diante de atos de interdição ou embargo, têm ingressado com ações mandamentais ao arrepio da legislação que rege o rito do *writ*, buscando o afastamento do ato sem a correção das irregularidades que caracterizam o grave e iminente risco. No plano processual, os argumentos lançados pelos infratores normalmente não dispõem de qualquer meio de prova pré-constituída ou tecnicamente imparciais, e as ameaças falimentares não possuem guarida empírica, representando falsas premissas.

A Justiça do Trabalho tem muitas vezes deferido a suspensão das interdições ambientais sob o argumento de preservação de empregos e de contratos comerciais das empresas infratores, pondo em risco a integridade física dos obreiros. Examinamos casos concretos em que estas decisões foram proferidas e analisamos os argumentos utilizados, considerando que não apenas o direito à saúde e à vida não podem ser sobrepostos pelo direito à livre iniciativa, bem como o fato de que não há relação causal entre paralisação para saneamento de irregularidades e manutenção de postos de trabalho.

Outrossim, foram trazidos à liça julgados em sentido diverso, enfatizando a prevenção e a precaução como princípios inarredáveis para resguardo do meio ambiente laboral e reafirmando a autoridade do extenso arcabouço constitucional e infraconstitucional de proteção da saúde e da segurança do trabalhador.

Não há ameaça à manutenção dos postos de trabalho, porque os fatores determinantes da manutenção da atividade empresarial estão na expectativa de realização do lucro que é fixada por condicionantes

exógenas (demanda de mercadorias pelo mercado consumidor) e não pelos custos eventualmente engendrados por uma paralisação temporária do processo produtivo.

Ressaltamos, ainda, a relevância de mecanismos inibitórios para a materialização da proteção à vida, seja por meio de decisões em ações civis públicas, ações populares ou mesmo em ações individuais, como autorizado e estimulado por nossa legislação.

Desta forma, qualquer cotejo entre o direito à vida e à saúde do trabalho com o direito à livre iniciativa e à liberdade de empresa e geração de empregos é descabido. Com mutilações ou perda da vida, a dignidade da pessoa humana não se efetivará. Como disse Prudente (2015),²³ a coragem dos magistrados não está expressamente prevista nas leis ou na Constituição, mas é um elemento condicionador para que o Judiciário cumpra seu relevante papel de protetor de direitos.

8. Referências

ALMEIDA, I. M.; JACKSON FILHO, J. M. Acidentes e sua prevenção. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 32, n. 115, p. 7-18, 2007.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 17 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

BARRAL, Welber. **O Brasil e a OMC**. Curitiba: Juruá, 2002.

BOFF, Leonardo. **As quatro ecologias: ambiental, política e social, mental e integral**. Rio de Janeiro: Mar de Ideias: Animus Anima, 2012.

²³ Entrevista concedida ao Jornal Correio Braziliense. Disponível em http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/politica/2015/08/26/internas_polbraeco,496090/desembargador-do-trf-reitera-que-juizes-devem-servir-mais-a-sociedade.shtml acesso em 19.03.2016.

BRANDÃO, Carlos. **Território e Desenvolvimento: as múltiplas escalas** entre o local e o global. São Paulo: Editora da Unicamp, 2007.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul. **Análises de acidentes do trabalho fatais no Rio Grande do Sul: a experiência da Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador** –

SEGUR. Porto Alegre: Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul. Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador/SEGUR, 2008.

FIGUEIREDO, Leonardo Vizeu. **Lições de direito econômico**. 5.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Saúde e segurança do trabalho na construção civil brasileira. In: FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Saúde e segurança do trabalho na construção civil brasileira**. Aracaju, J. Andrade, 2015.

_____. **Estado e Direito do Trabalho no Brasil: Regulação do Emprego entre 1988 e 2008**. Tese de Doutorado, Salvador, UFBA-FFCH, 2012.

_____. **NR 12: Máquinas, equipamentos, dedos, braços e vidas: Padrão de gestão da força de trabalho pelo empresariado brasileiro**. Campinas: Indicadores de Regulação de Emprego, 2014. Disponível em < <https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/nr-12-e-os-empresc3a1rios-brasileiros.pdf>> acesso em 22.03.2016.

KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B. (Org.); FERREIRA, J. O. S. (Org.) . **As transformações no Mundo do Trabalho e os direitos dos trabalhadores**. 1. ed. São Paulo: LTR, 2006. v. 1500. 271p .

LEITE, José Rubens Morato (coord.) et al.. **Manual de direito ambiental**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 95-100.

MARINONI, Luiz Guilherme. **O direito ambiental e as ações inibitórias e de remoção do ilícito**. Revista Forense, São Paulo, v. 373, p. 720-729, 2004. Disponível em < http://www.marinoni.adv.br/baixar.php?arquivo=files_/O%20DIREITO%20AMBIENTAL%20E%20AS%20A%3%87%3%95ES%20INIBIT%3%93RIA%20E%20DE%20REMO%3%87%3%83O%20DO%20IL%3%8DCITO.doc> acesso em 19.03.2016.

----- . **Teoria geral do processo**. 6.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

MICHAELIS. **Dicionário Eletrônico Michaelis**. São Paulo: Melhoramentos, 2009. Disponível em: < http://michaelis.uol.com.br/moderno/ingles/definicao/ingles-portugues/dump%20_444887.html>. Acesso em 25 mar. 2015

OMC. **Acordo Sobre a Implementação do Artigo VI do Acordo Geral Sobre Tarifas e Comércio: 1994**. Disponível em: < http://www.mdic.gov.br/arquivos/dwnl_1196685120.doc>. Acesso em 25 mar. 2016.

PNUD. **Relatório do Desenvolvimento Humano de 2015 do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento**. Disponível em: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/chapter1.pdf>, acesso em 10 jan. 2015

PRUDENTE, Souza. **Decisão proferida nos autos da Apelação Cível na ação civil pública de n. 968.19.2011.4.01.3900/PA**. Brasília, 2013. Disponível em < http://www.prpa.mpf.mp.br/news/2013/arquivos/Decisao_TRF-1_%20suspensao_licenca_instalacao_Belo_Monte.pdf > acesso em 03.04.2016.

SCIENZA, Luiz A.; RODRIGUES, Otávio Kolowski. Grave e Iminente Risco à Integridade dos Trabalhadores: superando a morte e a desinformação. **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. 2016.

SOUZA, Ilan Fonseca de. **MTE e MPT: reação diante de infrações trabalhistas praticadas por empresas do setor da construção civil no Amazonas**. Curitiba, ABET, 2013.

TOMAZETTE, Marlon. **Comércio internacional e medidas antidumping**. Curitiba: Juruá, 2008.

VILELA, R. A. G.; IGUTI, A. M.; ALMEIDA, I. M. **Culpa da vítima: um modelo para perpetuar a impunidade nos acidentes do trabalho**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 570- 579, 2004.

A atuação da Justiça do Trabalho em relação ao adoecimento profissional: proteção ou banalização?

Renata Queiroz Dutra¹

1. Introdução

É peculiar ao atual modelo de gestão flexível da força de trabalho a contraditória combinação entre flexibilidade e precariedade nas formas de contratação, inserção e de permanência dos trabalhadores e trabalhadoras no emprego, aliadas a formas cada vez mais agressivas de coerção, dominação e de subsunção dos trabalhadores e trabalhadoras à disciplina das organizações produtivas.

O resultado desse jogo contraditório, em que a vinculação ao trabalho subordinado oferece menos que nunca em termos de proteção social e, em contrapartida, cobra cada vez mais engajamento, intensificação do trabalho e assunção de responsabilidades pelos trabalhadores e trabalhadoras não tem sido outro que não o adoecimento, manifestado tanto em relação à integridade física quanto à saúde mental daqueles e daquelas que vivem do trabalho.

A dinâmica pós-fordista que engendra o adoecimento o faz de forma mais acentuada em relação aos trabalhadores e trabalhadoras

¹ Professora de Legislação Social e Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Doutoranda e Mestra em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília. Integrante dos Grupos de Pesquisa “Indicadores de Regulação do Emprego no Brasil” (IE – Unicamp) e “Trabalho, Constituição e Cidadania” (FD – UnB). Servidora da Justiça do Trabalho.

em maiores condições de vulnerabilidade: terceirizados/as, mulheres, negras e negros, jovens, ocupantes de profissões sub-remuneradas e socialmente desvalorizadas têm sido vítimas especiais do adoecimento.

O precariado (STANDING, 2013; BRAGA, 2012) adoece e os mecanismos da regulação protetiva do trabalho (aqui compreendidos como o aparato institucional assegurado na Constituição de 1988 para a garantia dos direitos trabalhistas fundamentais) falham em protegê-lo e em intimidar o avanço de formas de exploração do trabalho que produzem adoecimento.

A insuficiente interferência da Fiscalização do Trabalho (Ministério do Trabalho), do Ministério Público do Trabalho e das organizações coletivas dos trabalhadores na modificação dos padrões de gestão do trabalho tende a reduzir as possibilidades de prevenção do adoecimento profissional, multiplicando, dessa forma, as demandas por reparação dos danos já criados, que cada vez mais sobrecarregam o Poder Judiciário.

Nesse sentido, a questão é recorrentemente posta à Justiça do Trabalho, que, por meio de condenações das empresas ao pagamento de indenizações, pode minorar os efeitos da dor, do sofrimento e de eventual incapacitação para o trabalho suportada pelos trabalhadores e trabalhadoras.

Ainda que focado na perspectiva reparatória, quando demandado por meio de ações indenizatórias individuais, a forma como se desenvolve essa atuação regulatória do Judiciário, seja com relação ao reconhecimento do dever de indenizar, seja com relação ao valor fixado para as condenações, tem o potencial de figurar como estímulo positivo ou negativo a que as empresas revejam, em suas dinâmicas produtivas, as causas do adoecimento. Assim, as decisões judiciais também contribuem, em grande medida, para que a supressão de fatores de risco nos ambientes de trabalho torne-se ou não conveniente às empresas.

Nesse artigo objetiva-se demonstrar, por meio dos resultados específicos de estudo realizado a partir da análise de julgamentos de casos de adoecimento de trabalhadores de call centers do setor de telecomunicações pelo Tribunal Superior do Trabalho (DUTRA, 2014), como o padrão de regulação desenvolvido pelo Poder Judiciário, analisado em seu conjunto e, sobretudo, no que toca aos processos remotos que levam ao adoecimento, acaba por tolerar formas de gestão do trabalho conducentes ao adoecimento.

A categoria das atendentes de call center foi eleita como objeto central de estudo por reunir características centrais do novo modelo de acumulação flexível, bem como por ser representativa do que se entende por precariado (BRAGA, 2012).

Ilustrativamente, por meios do exame de acórdãos proferidos em relação a situações de adoecimento envolvendo trabalhadores de outros setores, será indicado que esse padrão não se restringe ao setor de call centers, mas contempla uma cultura institucional mais ampla de tolerância ao descumprimento da legislação por parte dos capitalistas no país (FILGUEIRAS, 2012).

Ainda, sem perder de vista a relação de causalidade entre precarização e adoecimento, será confrontado o papel exercido pela Justiça do Trabalho, em demandas individuais, com o papel desempenhado pelo Poder Judiciário em relação aos processos objetivos em andamento no Supremo Tribunal Federal, que discutem os padrões de exploração da força do trabalho no país, notadamente a terceirização.

Em síntese, a proposta desse ensaio é discutir a atuação do Poder Judiciário enquanto agente de regulação e o papel que ele tem jogado na complexa dinâmica de regulação social do trabalho.

2. ADOECIMENTO NO SETOR DE CALL CENTER E RESPOSTA JUDICIAL: os julgados do tst e a (ausência de) interlocução entre o adoecimento no trabalho e a precariedade social

A pesquisa se concentrou no exame dos acórdãos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, em sede de recursos de revista, a partir de 5/1/2005, tendo sido colhida amostra correspondente a 10% dos processos julgados no período (DUTRA, 2014).

Foram analisados acórdãos proferidos por essa Corte Superior em reclamações individuais ajuizadas por operadores de call center do setor de telecomunicações², e, em relação ao conteúdo dos julgamentos, se buscou observar tanto a resposta diretamente oferecida pelo Poder Judiciário ao evento do adoecimento, como a capacidade do Poder de Judiciário de relacionar situações de precarização (sobretudo a contratação terceirizada) e condições de trabalho potencialmente adoecedoras (assédio moral, controle do uso do banheiro, ausência de pausas na jornada, entre outros) com a decisão proferida em razão da alegação de adoecimento formulada pelo trabalhador ou trabalhadora no caso concreto.

A consideração analítica dos resultados é extensa e pode ser melhor demonstrada a partir de algumas categorizações.

a) A celeuma da terceirização

Uma questão central a respeito da precarização e precariedade da vida dos trabalhadores de call centers é a terceirização, que é a forma de contratação prevalecente no setor e que aparece aliada a um conjunto de consequências materiais e imateriais na vida trabalhadores terceirizados,

² O setor de telecomunicações, em 2014, era destinatário de 50% da força de trabalho empregada pelos trabalhadores de teleatendimento no país (DIEESE, 2015), seguido do setor financeiro (31%) e do setor de varejo (8%).

que se colocam em um patamar inferior ao dos trabalhadores contratados diretamente pelo tomador de serviços.

A relação íntima entre terceirização e redução de patamares de proteção trabalhistas, com menores salários, maior rotatividade no emprego, menores investimento em treinamento e aperfeiçoamento, menos acesso a benefícios sociais, maiores jornadas (DIEESE, 2011) e maiores taxas de adoecimento e acidentalidade (FILGUEIRAS, 2014), também se apresenta de forma concreta em relação aos trabalhadores de call centers, já tendo sido demonstrada a maior incidência de benefícios previdenciários comuns e acidentários entre trabalhadores terceirizados que entre trabalhadores diretamente contratados (FILGUEIRAS; DUTRA, 2014-a).

Essa evidência de que a contratação terceirizada abre portas para um caminho de precariedade que favorece o adoecimento, contudo, não pareceu passar pelo crivo do Poder Judiciário quando analisa demandas relativas ao adoecimento ou quando invoca para si o papel de incentivar o respeito ao meio ambiente do trabalho saudável.

A primeira conclusão que a avaliação dos acórdãos selecionados permitiu observar foi que, durante todo o período analisado, verificou-se instabilidade na jurisprudência da Corte Superior Trabalhista em relação à matéria da terceirização.

No período compreendido entre 5/1/2005 e 5/1/2012, fez-se um total de 29,4% de casos em que o TST julgou lícita a terceirização no setor de telemarketing contra 70,6% de casos em que o TST reputou-a ilícita, determinando a formação do vínculo empregatício diretamente com a tomadora de serviços e reconhecendo, por consequência, o direito do trabalhador aos benefícios normativos conferidos aos empregados das tomadoras de serviços.

Nesse lapso, a matéria concernente à terceirização de atividade-fim havia chegado à Corte Superior Trabalhista e estava a ser julgada por suas oito Turmas de forma contraditória, sem que existisse uma uniformização superior.

Ao final de 2011, entretanto, o julgamento da matéria no âmbito da Seção Uniformizadora de Dissídios Individuais (SBDI-1), definiu, no âmbito da Justiça do Trabalho, a ilicitude da terceirização de atividades de call center no setor de telecomunicações, com a consequente determinação de formação do vínculo empregatício com a tomadora de serviços (Processo nº TST-E-RR-134640-23.2008.5.03.0010, julgado em 28/6/2011, publicado em 10/8/2012; e Processo nº TST-E-ED-RR-2938-13.2010.5.12.0016, julgamento em 8/11/2012, publicação no DJ de 26/3/2013).

No segundo período analisado, que vai de 6/1/2012 a 6/1/2013, a questão da ilicitude da terceirização supostamente estaria em vias de pacificação no âmbito da Corte Superior. Entretanto, a análise dos acórdãos proferidos após o julgamento paradigma revela a persistência de julgamentos contrários à conclusão uniformizadora (76, 4% dos acórdãos consideram ilícita a terceirização, contra 23,6% que consideram lícita).

A partir de 7/1/2013, considerando o período que vai até setembro de 2014, observa-se um movimento de adequação mais firme dos julgamentos do TST ao entendimento uniformizado. Entretanto, apenas em outubro do ano de 2013 houve uniformização completa das decisões do TST a respeito do tema, quando a até então relutante 5ª Turma do TST se curvou ao entendimento majoritário da Corte. A partir de então, até final de 2014, todos os julgados do TST são uniformes em considerar a ilicitude da terceirização da atividade de call centers no setor de telecomunicações.

Exaurida a matéria no âmbito da Justiça do Trabalho, entrou em cena um novo ator: o Supremo Tribunal Federal.

Em 22/9/2014, o Ministro Teori Zavascki, do Supremo Tribunal Federal, acolheu pedido formulado pela Contax S/A, pela Associação Brasileira de Telesserviços (ABT) e pela Federação Brasileira de Telecomunicações e determinou o sobrestamento de todas as causas que discutam a licitude de terceirização da atividade de call center pelas empresas concessionárias do serviço de telecomunicações. A decisão foi proferida no bojo do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 791932, com repercussão geral reconhecida, do qual o Ministro Zavascki é o relator.

Desde então, todos os processos relativos ao tema estão suspensos, ou seja, não podem ser objeto de julgamento, em nenhuma instância, até que o Supremo Tribunal Federal defina a questão. Até a conclusão desse trabalho ainda não havia sido proferida decisão definitiva a respeito do tema pelo STF.

A observação desse movimento jurisprudencial orquestrado em relação a tema fulcral para a definição das condições de trabalho no setor de call center permite extrair uma série de conclusões.

Primeiramente, a evidente conclusão no sentido de que o Poder Judiciário é um terreno de disputa entre capital e trabalho pelos caminhos de regulação do trabalho, revelando polarizações acirradas em relação aos temas centrais para a definição de limites à exploração do trabalho.

A instabilidade jurisprudencial, por outro lado, induz aumento da litigiosidade e tira de cena outras questões relevantes e das quais a terceirização é pressuposto: a maioria dos processos referentes a trabalhadores de call center que chegaram ao TST ali aportavam com essa temática única e por meio de recursos interpostos pelas empresas

que, mesmo após a decisão final do TST, por todos os seus órgãos, seguiam em disputa para a última instância cabível: o Supremo Tribunal Federal.

Tal instabilidade enfraquece a possibilidade de regulação e, pior, entrega o prazo de duração dos processos à manipulação pelas próprias empresas que, por meio de ampla disposição de recursos financeiros e farto aparato de apoio jurídico (grandes escritórios de advocacia), estão aptas a eternizar debates jurisdicionais, como o referente à terceirização de serviços no setor de telecomunicações, que se arrasta conflituosamente por mais de dez anos.

A falta de assertividade do Poder Judiciário em relação ao tema equivale à ausência de limites assertivos à terceirização, uma vez que, enquanto a matéria encontra-se *sub judice*, a reação das empresas concentra-se em disputá-la judicialmente, sem adequação da sua forma de contratação aos comandos impostos nos processos judiciais. Desse modo, não surpreende que, ao longo desses mais de dez anos de instabilidade, a forma de contratação predominante no setor tenha seguido sendo a terceirizada, de forma indiferente ao fato de a Justiça do Trabalho ter aos poucos firmado seu entendimento quanto à ilicitude da terceirização.

Por fim, além do caráter inócuo do posicionamento progressivamente uniformizado no TST ao respeito do tema, uma vez que a indefinição judicial apenas foi transferida para o STF, a matéria referente à terceirização, embora estatisticamente relacionada ao adoecimento, não foi assim compreendida pelos órgãos jurisdicionais analisados.

Por parte do TST, não se colhe dos julgados a correlação entre as duas temáticas, o que permitiu que o posicionamento adotado em relação à terceirização (mais rígido ou mais flexível) convivesse perfeitamente com condenações mais brandas, mais duras ou mesmo com ausências de condenação em relação ao fato do adoecimento.

É assim que esse importante fator de ingresso dos trabalhadores na precariedade, que é o trabalho terceirizado, tem-se anulado enquanto pauta de regulação do trabalho e do adoecimento profissional no setor.

b) Adoecimento, invisibilização e dificuldade de acesso à justiça

Um dado que chama atenção na pesquisa é a quantidade reduzida de acórdãos relacionados a reclamações por adoecimento de trabalhadores de call center que foram obtidos em relação ao total de acórdãos sobre trabalho em call center julgados no período. Embora o universo pesquisado tenha sido composto de quase 1800 acórdãos³, chegou-se a apenas 23 acórdãos em que havia efetivo debate do TST sobre adoecimento de trabalhadores de call center.

A inexpressividade dos acórdãos que julgam demandas propostas por operadores de telemarketing do setor de telecomunicações e que enfrentam queixas de adoecimento em relação ao total de acórdãos julgados revela um distanciamento entre as pautas verbalizadas pelos trabalhadores entrevistados por diversos pesquisadores, pelo número de afastamento verificados nos dados do INSS e pelos resultados alcançados pela fiscalização do trabalho em amplas inspeções a respeito das condições de trabalho e aquilo que é efetivamente discutido nos processos judiciais que são examinados pelo TST.

Ou seja, apesar do reconhecido número de afastamentos previdenciários por adoecimento no setor e da significativa quantidade de pesquisas produzidas a respeito do adoecimento dessa parcela dos trabalhadores, nas demandas propostas por operadores de *telemarketing* do setor de telecomunicações perante a Justiça do Trabalho, as discussões que alcançaram a instância extraordinária do TST em grau de recurso, nesse lapso de oito anos, versaram sobre diversas outras temáticas (prioritariamente, sobre o reconhecimento do vínculo empregatício

³ Recortado a partir de critérios científicos e objetivamente apostos com relação ao período de 5/1/2005 a 5/1/2013.

com a tomadora de serviços), sem tocar diretamente a questão do adoecimento.

Longe de empobrecer a pesquisa, o reduzido número de demandas referentes a adoecimento que se alçam ao TST nos permite extrair muitas conclusões.

Primeiramente, é bom que se destaque que mesmo antes de se cogitar da ação judicial, existe um padrão de invisibilização do adoecimento decorrente da regulação privada promovida pelas empresas de call center. O confronto de dados referentes à emissão de CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, aos afastamentos previdenciários para gozo de auxílio doença comuns e ao número de benefícios previdenciários por doenças comuns convertidos em benefícios previdenciários acidentários pelo INSS com relação ao setor de teleatendimento revelam que o modus operandi das empresas de call center para lidar com o adoecimento é a negação e ocultamento (FILGUEIRAS; DUTRA, 2014-b), certamente como forma de se furtar às obrigações e custos daí decorrentes.

Saliente-se que às dificuldades já existentes de acesso dos trabalhadores ao Poder Judiciário e também ao sistema previdenciário (notadamente quando o adoecimento se dá antes do período de carência exigido por lei), somam-se os entraves burocráticos colocados pela empresa quando nega o adoecimento e dificulta ao trabalhador a produção de documentos necessários à comprovação de seu estado de saúde.

A partir da observação da pouca incidência de ações sobre adoecimento entre o quadro geral de ações conclui-se que, senão a propositura das reclamações trabalhistas com esse objeto específico, ao menos a seletividade que rege a interposição de recursos para a instância superior (por empregados e por empregadores) tem restringido a discussão dos operadores de call center do setor de telecomunicações, no âmbito judicial, aos limites e consequências jurídicas da terceirização.

Ou seja, a discussão sobre a condição precária do vínculo terceirizado adquire relevância tamanha que ofusca outras pretensões igualmente relevantes (como, por exemplo, pedidos relativos a parcelas trabalhistas específicas, direitos assegurados em normas coletivas, reparações morais e materiais, entre outros).

Nesse dado, também é importante observar que a significativa maioria dos acórdãos pesquisados foram proferidos no julgamento de recursos interpostos pelas empresas, e não pelos/as reclamantes. O que leva a dizer da dificuldade dos trabalhadores e trabalhadoras de acessar a última instância recursal aliada a um certo estímulo à interposição de recursos pelas empresas: a instabilidade da jurisprudência do TST quanto ao tema da terceirização pareceu tornar válido o investimento na medida recursal. Também se presume que à dificuldade de acesso dos trabalhadores às instâncias superiores se associa à precariedade de suas próprias pretensões que, de tão cerceados em seus direitos e desprovidos de uma estrutura sindical sólida de apoio, possivelmente restringem seus pedidos a uma simplicidade mínima em face do tipo de violações a que são expostos.

E as observações acima aventadas certamente podem agir em conjunto para obstaculizar a cognição do Poder Judiciário sobre um dos mais importantes temas que envolvem hoje o trabalho no setor de telemarketing, que é o adoecimento massivo desses trabalhadores.

Vale acrescentar ao quadro a censura social quanto à doença, que pode contribuir como fator de desencorajamento dos trabalhadores de deduzirem perante o Poder Judiciário pretensões reparatórias por adoecimento.

A atitude de negação do sofrimento e até mesmo da dor ocasionadas pelo trabalho, segundo Dejours, é vista como a demonstração da coragem dos “vencedores”, tão cara à ideologia individualista do sucesso pelo empenho, que é característica do novo modelo de organização produtiva

(2006). Como aprofundamento dessa atitude, Dejours fala de mecanismos de neutralização da mobilização coletiva contra o sofrimento, que consistem num “silêncio, cegueira e surdez” (2006, p. 51) com relação ao problema, supostamente decorrentes do constrangimento de reconhecer que se sofre em razão do trabalho.

O processo leva a um círculo vicioso que oculta o problema em relação aos espaços de discussão próprios das demandas relativas ao trabalho (sindicatos, comissões internas de prevenção a acidentes e convívio entre colegas), sendo que tal lógica, em grande medida, alcança as discussões travadas no âmbito do Poder Judiciário.

- c) Condições de trabalho e adoecimento: dois debates não correlacionados na esfera judicial

Para além da incidência reduzida de casos de adoecimento na amostra pesquisada, saltaram aos olhos a originalidade e heterogeneidade das violações de direitos praticados em relação aos trabalhadores de call center. Se apresentaram na amostra, com reincidência significativa, casos de pedidos de indenização por danos morais por assédio moral, por excesso na cobrança de metas, por controle do uso do sanitário, por desrespeito às pausas regulamentadas e, de forma mais tímida, até por situações de assédio sexual.

De plano releva dizer que esses aspectos, quando coincidiam com pretensões sobre adoecimento ou mesmo sobre a ilicitude da terceirização, não eram correlacionados nem em relação às conclusões dos julgadores, nem de forma argumentativa: cada capítulo decisório era julgado autonomamente, sem que as conclusões adotadas em relação a um interferisse no julgamento dos outros, donde se extrai a conclusão de inexistir, para o Poder Judiciário, uma dimensão de processualidade no adoecimento, tampouco uma perspectiva regulatória de identificação de seu complexo de causas e inibição de tais elementos.

Por outro lado, embora verificado que, sempre que comprovado o nexo de causalidade entre trabalho e doença e observada a lesão, o Poder Judiciário tenha tido como resposta algum comando condenatório, ainda que brando em relação aos valores impostos, observou-se, com relação às diversas formas de violações de direitos dos trabalhadores, um nível de tolerância mais amplo, que, de certo modo, tende a chancelar as condutas empresariais abusivas.

Por exemplo, a questão do controle do uso do banheiro levou algum tempo e precisou da reincidência exagerada para receber uma resposta firme do TST no sentido de que era prática intolerável. E, mesmo quando essa resposta se uniformizou, os valores indenizatórios seguiram em patamares tímidos, apresentando-se como estímulos insuficientes à modificação da conduta empresarial (em verdade, sugerem estímulos à continuidade da conduta empresarial, que assegura tempos médios de atendimento baixos ao custo da saúde e bem-estar dos trabalhadores⁴).

Com relação às demais situações de abuso verificadas (assédio moral e sexual), houve condenação na maioria os casos de ofensas e agressões diretas aos trabalhadores, mas sempre com atribuição de pouca relevância ao valor das indenizações. Entretanto, situações de assédio menos ostensivas, porém não desprovidas de efeitos psíquicos danosos, como é o caso da cobrança excessiva de metas, foram toleradas pela Corte Superior Trabalhista.

Ilustrativamente, quatro casos se destacaram em relação ao primeiro período analisado (2005-2012) porque relativos a pedidos

⁴ As indenizações oscilaram entre R\$ 2.000,00 e R\$ 10.000,00, com prevalência dos valores mais baixos: R\$ 3.000,00 (TST-RR-62400-43.2008.5.03.0137); R\$ 10.000,00 (TST-RR-412-17.2011.5.09.0018) R\$ 5.000,00 (TST-RR-27500-05.2009.5.03.0006); R\$ 3.000,00 (TST-RR-86700-26.2009.5.03.0140); R\$ 10.000,00 (TST-RR-380100-25.2006.5.09.0019); R\$ 3000,00 (TST-RR-580-39.2010.5.03.0109); e um acórdão sem indicação do valor condenatório (TST-RR-151100-57.2009.5.03.0008). é de se destacar que a política de controle do uso do sanitário se apresenta como prática generalizada que atinge a todos os trabalhadores e trabalhadoras, sendo, portanto, ínfima a quantidade de reclamações trabalhistas que questionam a prática em face desse universo.

de indenização por dano moral em decorrência de: 1) assédio moral, que foi alegado pela trabalhadora sob o argumento de que as metas exigidas pela gerência eram excessivas e que havia constrangimento dos trabalhadores na cobrança; 2) assédio moral praticado por um gerente que teria reiteradamente agredido verbalmente a trabalhadora; 3 e 4) dois casos de pedido de indenização em razão do controle do uso do banheiro, praxe entre as empresas do setor.

A primeira alegação de assédio moral⁵, suscitada pelo caráter excessivo das metas cobradas e do constrangimento em sua exigência, foi analisada pelo TST no bojo do recurso das empresas reclamadas. Tratava-se de situação em que a indenização por dano moral já havia sido deferida na instância ordinária, embora não haja menção no acórdão ao valor arbitrado à condenação.

No acórdão regional constou que foi comprovado suficientemente o constrangimento sofrido pelo reclamante no ambiente de trabalho, em razão da conduta adotada pelos coordenadores da empresa terceirizada que, com a conivência da empresa tomadora de serviços, impunham aos operadores e supervisores de telemarketing o cumprimento de metas de maneira abusiva e desagradável, ofendendo sua honra e “extrapolando os limites da urbanidade”. Ainda nesse caso, o Tribunal Regional havia reputado ilícita a terceirização e havia determinado a formação do vínculo empregatício com a tomadora de serviços.

O TST confirmou a decisão regional quanto aos dois temas, não conhecendo integralmente dos recursos empresariais. Com relação ao pedido de indenização por dano moral, o TST entendeu que a conduta empresarial feria a dignidade da pessoa humana, dando azo ao pagamento de indenização.

⁵ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo nº TST-RR-16100-43.2009.5.03.0022. Data de Julgamento: 29/06/2011. Relatora Ministra: Rosa Maria Weber. 3ª Turma. Data de Publicação: DEJT 19/08/2011.

No segundo caso de assédio moral⁶, houve pedido de indenização por dano moral em face de agressões verbais proferidas pelos gerentes contra o trabalhador e, também no bojo de recurso empresarial, o TST se manifestou sobre a questão, confirmando a condenação imposta pelo TRT, com respaldo na Súmula nº 126 do TST. A indenização de R\$ 3.000,00 foi reputada razoável e proporcional.

No caso, constara do acórdão regional que “a testemunha ouvida a rogo do Reclamante, A.C.M.D., informou: ‘(...) que conhece a supervisora A., a quem o reclamante estava subordinado; que a depoente presenciou a supervisora A. chamando o reclamante de *idiota, retardado*, e que não acreditava que ele tinha feito isso; que todos os que estavam no setor puderam ouvir as palavras ditas pela supervisora; que soube através do reclamante que *a discussão aconteceu porque o reclamante tirou uma nota ruim na monitoria de qualidade*”.

No entanto, com relação ao vínculo empregatício, o TST reformou a decisão da Corte de origem para reputar lícita a terceirização e restabelecer o vínculo de emprego com a empresa prestadora de serviços, com respaldo na interpretação literal do art. 94, II, da LGT.

Da amostra posterior a 2012, também se destacou caso de assédio moral contra a trabalhadora reclamante, que era tratada mediante xingamentos e humilhada pelo gerente perante os demais colegas (constou de um dos depoimentos transcritos no acórdão regional recorrido: “[a gerente] chamava a reclamante e a depoente de incompetente, burra, na frente da equipe”), hipótese em que a indenização foi fixada em R\$ 5.000,00⁷.

⁶ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo nº TST-RR-208-93.2010.5.03.0011. Data de Julgamento: 28/06/2011. Relator Ministro: Carlos Alberto Reis de Paula. 8ª Turma. Data de Publicação: DEJT 15/08/2011.

⁷ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo n. TST-RR-131800-10.2009.5.03.0138 Data de Julgamento: 7.11.2012, relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3a Turma, Data de Publicação: DEJT 9.11.2012.

Entretanto, também houve recuo do Tribunal em relação a um caso em que o pedido de dano moral formulado reportava-se à cobrança excessiva quanto ao alcance de metas, situação em que a violação dos direitos da personalidade não foi reconhecida pelo Tribunal Regional, no que foi acompanhado pelo Tribunal Superior do Trabalho⁸.

Sobre o controle do uso do banheiro, foram duas as decisões extraídas da amostra 2005-2012.

A primeira decisão do Tribunal Superior do Trabalho analisada foi proferida no recurso interposto pela trabalhadora⁹ e, apesar de inequívoco nos autos que havia controle do uso do banheiro pelo empregador, a confirmação da absolvição da empregadora foi amparada na impossibilidade de revolvimento da matéria fática (Súmula nº 126 do TST).

Tendo em vista que o Tribunal Regional do Trabalho havia indeferido o pedido de indenização por dano moral formulado pela trabalhadora ao fundamento de que “a situação não configura nenhum absurdo” porque “não há nenhuma evidência de que o empregador impedisse os trabalhadores de irem ao banheiro quando, de fato, não houvesse mais possibilidade de se aguardar para a realização das necessidades fisiológicas”, o TST confirmou a decisão de origem registrando que “tendo o Regional consignado que, em caso de necessidade, os empregados poderiam utilizar o sanitário fora do horário estipulado, a análise das alegações da reclamante esbarra no óbice da Súmula n.º 126 desta Corte”. Não houve menção no acórdão nem a preceitos constitucionais

⁸ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo n. TST-RR-276-28.2011.5.03.0037 Data de Julgamento: 30.5.2012, relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, 7a Turma, Data de Publicação: DEJT 10.62012.

⁹ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo nº TST-RR-35840-96.2008.5.24.0002. Data de Julgamento: 14/12/2011. Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho. 6ª Turma. Data de Publicação: DEJT 19/12/2011.

tampouco à coibição expressa do controle do uso do banheiro contida no item 5.7 do Anexo II da NR 17¹⁰.

No mesmo acórdão, o entendimento do TST foi no sentido de reconhecer a ilicitude da terceirização de serviços e de determinar a formação do vínculo empregatício diretamente com a tomadora, porque o serviço de call center pertenceria à sua atividade-fim.

A segunda decisão a respeito do controle do uso do banheiro¹¹ foi proferida no recurso de revista interposto pelas reclamadas. Nesse julgado, o Tribunal Superior reformou a decisão das instâncias ordinárias, para reputar lícita a terceirização do serviço de *call center*, também com fundamentação na suposta autorização conferida pela Lei Geral de Telecomunicações. Nesse caso, o call center não foi entendido como atividade-fim das empresas de telecomunicação “na medida em que os serviços de call center não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial da tomadora dos serviços, configurando mera atividade inerente”. Assim, a situação foi enquadrada na regra geral da Súmula nº 331 quanto à possibilidade de terceirização de atividade-meio.

Ao mesmo tempo, o TST não conheceu do recurso de revista patronal na parte em que pretendia a exclusão da indenização por dano moral de R\$ 3.000,00 imposta pelo Tribunal Regional em razão do controle do uso do banheiro.

A fundamentação exposta pelo Tribunal ordinário foi sensível à amplitude do problema, contextualizando a conduta reiterada das

¹⁰ A disciplina rígida quanto ao uso do sanitário também foi objeto da consideração da NR, que, em seu item 5.7, coíbe qualquer restrição dos teleoperadores ao uso do banheiro: “Com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussões sobre suas avaliações e remunerações”.

¹¹ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo nº TST-RR-47400-63.2008.5.03.0020. Data de Julgamento: 11/05/2011. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. 8ª Turma. Data de Publicação: DEJT 20/05/2011.

empresas gestoras de call centers quanto ao controle excessivo do uso de banheiros e extraindo da prova testemunhal, que, no caso concreto, a autora dispunha de um intervalo de cinco minutos para uso do banheiro e que a inobservância desse curto lapso, além de gerar advertência verbal dos superiores, ficava registrada em relatório divulgado entre todos os empregados.

Relatou a testemunha ouvida que a reincidência do empregado nesse relatório por três meses era considerada motivo de dispensa e também foi relatado pela testemunha que “se o tempo médio de atendimento tivesse sido ultrapassado não era possível que o atendimento fosse paralisado, nem mesmo para o empregado usufruir os 05 minutos regularmente concedidos para o uso do banheiro”.

Por isso, o TRT entendeu ter havido extrapolação dos limites do poder disciplinar e configuração de ato ilícito, eis que ignoradas “as mais básicas necessidades do ser humano”.

Diante dessa fundamentação, a decisão do TST orientou-se no sentido de não revolver conteúdo fático probatório, confirmando a condenação sem remissão aos fundamentos jurídicos remotos de proteção ao trabalho. O valor da indenização também foi considerado razoável pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Na amostra relativa ao período 2012-2013, despontaram sete casos que não se referiam a adoecimento, mas cujos recursos de revista se destacaram pela existência de pedidos de indenização por dano moral em decorrência do controle do uso do sanitário.

Em todos os sete casos, houve reconhecimento de violação dos direitos da personalidade e confirmação, pelo TST, dos valores de condenação impostos pelos Tribunais Regionais, o que representa um encaminhamento mais uniformizador da jurisprudência do Tribunal (agora mais voltada aos fundamentos constitucionais de proteção

ao trabalho), em comparação ao período anterior, cujas decisões não revelaram uniformidade quanto a essa matéria. No entanto, o período ainda é marcado por alguns influxos tolerantes quanto a essa prática empresarial, como a análise dos acórdãos específicos sobre o adoecimento irá demonstrar. Os julgamentos, curiosamente, não se reportam à regulamentação do MTE sobre a matéria (NR 17, anexo II), mesmo quando convergem com ela.

Embora a imposição do pagamento de indenização por conta desse controle tenha sido unânime nos sete casos analisados, não houve uniformidade no sopesamento do valor das condenações: as indenizações arbitradas ou confirmadas pelo TST para essa questão específica do uso do banheiro, nesse período, oscilaram entre R\$ 2.000,00 e R\$ 10.000,00, o que retira a previsibilidade quanto ao grau de repúdio do Tribunal Superior à conduta empresarial em exame.

A questão do controle do uso de banheiros em call centers é dramática.

A lógica empresarial controladora e maximizadora da extração do trabalho pretende que as únicas pausas dos operadores e operadoras durante sua jornada de seis horas sejam aquelas estritamente destinadas aos intervalos legais, de modo que seja previamente contabilizado o tempo morto durante a jornada e que este seja rigidamente considerado na organização diária da central de atendimento. Por essa razão, compreende-se a própria possibilidade de os trabalhadores interromperem suas atividades para utilizar o banheiro durante a jornada como uma perturbação indesejada do processo produtivo. E, em regra, leem a própria iniciativa de satisfazer necessidades fisiológicas como uma forma de resistência dos trabalhadores, por meio de burla ao sistema de trabalho (a ida ao banheiro, no telemarketing, parece ser tachada como “fazer cera”).

Por conta dessa obsessão pelo controle do tempo e como forma de minar a resistência dos operadores, a possibilidade de pausa dos trabalhadores para ir ao sanitário tem sido disciplinada pela administração do trabalho predominante no setor por meio da oferta de uma pausa pessoal de 5 minutos durante a jornada. Para fruí-la, entretanto, os empregados precisam de autorização dos supervisores, que devem avaliar o momento mais conveniente, dentro do contexto de controle da “fila de espera de atendimentos” e do tempo médio operacional das ligações, para os trabalhadores poderem ir ao sanitário. Para a realização de mais de uma pausa pessoal durante a jornada (ou seja, duas idas ao sanitário, por exemplo) já passa a ser exigida uma justificativa do trabalhador, quanto à existência de alguma indisposição física, por exemplo, ao passo que ele já se torna alvo da preterição das autorizações em favor daqueles obreiros que ainda não foram nenhuma vez ao sanitário.

O procedimento de controle pelos gerentes do uso do banheiro corriqueiramente se aproxima de práticas de assédio moral, mormente quando as autorizações impescindem de explicações a respeito das necessidades íntimas do trabalhador. Há relatos de situações extremas em que a demora na concessão da autorização levou trabalhadores ao constrangimento de não poder conter a necessidade, acabando por urinar no posto de trabalho¹². Casos de infecções urinárias e problemas renais pelo excessivo controle da necessidade de urinar já existem entre os teleoperadores (SILVA, 2010).

Duas situações de constrangimento no ambiente de trabalho, que são indicadas como aspectos cruciais e perversos da organização

¹² Vale citar trecho de entrevista colhida por Cinara Rosenfield em sua pesquisa de campo: “Teve um dia que ela tava atendendo, ela tava precisando muito ir ao banheiro e ela pediu pra usar a pausa, só que tem que ligar e pedir: ‘posso fazer a minha pausa?’ E é constrangedor, tu quer ir ao banheiro e pede ‘posso fazer particular?’ ‘Mas tem fila, pra que que tu quer?’ ‘Quero ir ao banheiro’. E ela não tava aguentando, há horas que ela tava pedindo e eles não tavam liberando; e ela urinou na roupa, no trabalho, lavou o chão a cadeira, a roupa” (ROSENFELD, 2009. p. 182).

do trabalho em call centers, foram objeto de inúmeros pedidos de indenização por dano moral: controle do uso de sanitário e exigência de metas e cobrança pública de produtividade.

O padrão regulatório identificado em relação a esses dois temas, que também não foi uniforme, predominantemente nos remete ao conceito de “tutela do excesso”: uma política de regulação tolerante, que punirá o capital pelos seus excessos, deixando de dar repercussão jurídica às suas “falhas menores”, ainda que, em si, potencialmente ofensivas aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A tutela do excesso tem dois desdobramentos fundamentais.

Primeiro, banalizar a conduta invasiva do empregador e deixar de interferir em peculiaridades do processo produtivo que instrumentalizam o ser humano e que, como a própria literatura sociológica já identificou, causam sofrimento, constrangimento, perda da autonomia, quando não repercutem sobre a integridade física e psíquica dos obreiros.

A reafirmação do espaço empresarial e de gestão como um espaço de arbítrio do empregador também é problemática. A opção regulatória não interventiva, nesses casos, acaba por legitimar o poder empresarial como poder absoluto, envolvendo-o em contornos de autoritarismo e abandonando a retórica constitucional de democratização das relações privadas.

O segundo desdobramento crítico da tutela do excesso consiste em transferir ao trabalhador o ônus de prová-lo. O excesso, tratado como fato extraordinário, precisa ser demonstrado por quem o alega: a vítima. Portanto, não basta ter sido extirpado da possibilidade de decidir sobre o próprio corpo (como no caso do controle do uso do sanitário), é preciso provar que passou pelo constrangimento de fazer suas necessidades no posto de trabalho, que suportou diversas recusas, que teve que explicar

o porquê de um segundo pedido de uso do toailete, entre outras formas mais explícitas de ofensa à dignidade da pessoa humana.

A dificuldade dessa prova — que não raro efetivamente é produzida pelos trabalhadores, uma vez que a banalização do abuso é tão ampla que ele é realizado abertamente, perante diversas testemunhas que posteriormente vem a relatar os casos em juízo — se alia ao fato de que a “tutela do excesso” não compreende a linha tênue que separa uma organização produtiva que se permite invadir, expor, controlar ao extremo, cobrar acima dos limites, etc., e a deturpação dessas permissões entregues ao empregador em abuso, assédio e violência psicológica.

Ao contrário do que Gaulejac propõe, no sentido de compreender a gestão em si como um sistema generalizado de distribuição de pressão e assédio, sem direcionar os problemas da gestão atual para um sujeito individualizado identificado com a condição de agressor (2007), o conjunto majoritário das decisões do TST que versaram sobre o controle do uso de sanitário e a cobrança pública de metas foi cuidadoso no sentido de dizer que a existência dessas práticas na organização do trabalho, por si só, não configura a ocorrência de dano moral, mas que eventuais excessos ou exposição do trabalhador, protagonizados por gerentes ou prepostos, em um e outro controle, seriam coibidos.

d) Nexos de causalidade entre trabalho e doença

A questão do adoecimento enfrenta no Poder Judiciário um desafio de compreensão do caráter coletivo do problema e de sua processualidade em relação às dinâmicas de trabalho. Ao revés, a Corte demonstrou uma perspectiva de individualização da questão da saúde ocupacional, cuja principal consequência consiste na transferência dos ônus probatórios aos trabalhadores, que dele dificilmente conseguem se desvencilhar.

O ponto mais sutil e, portanto, de identificação mais difícil do comprometimento do padrão de regulação com os valores difundidos

pelo discurso gerencial neoliberal residiu justamente na individualização das doenças do trabalho.

A insistente avaliação da condição biopsíquica do trabalhador que adocece de forma descontextualizada das relações gerais de trabalho nas quais ele se insere, imputando-se a ele e a suas circunstâncias pessoais o quadro de adoecimento é um procedimento característico de um sistema que, pautado nas premissas neoliberais, individualiza condutas, descontextualiza sujeitos de sua conformação de classe e, em seguida, atribui a eles altos níveis de responsabilidade, inclusive pela falta de cuidado com sua própria saúde no trabalho.

Por contexto geral da relação de trabalho, que deve ser considerado nas situações de adoecimento e de sofrimento pelo trabalho, entende-se o conjunto composto pela forma de contratação, pelas condições em que se desenvolve o trabalho e pelo contexto coletivo de bem-estar ou adoecimento que o trabalho oferece.

A questão da singularização dos casos de doença e de sua análise individualizada deita raízes na própria tutela preventiva da saúde no trabalho que, sob a atual organização produtiva, tende a focar em medidas de proteção individual (menos custosas e que, em caso de descumprimento, sempre podem permitir que os resultados danosos sejam imputados ao trabalhador) em detrimento do desenvolvimento de mecanismos de segurança coletivos, reconhecidamente mais eficientes.

Com relação à esfera da reparação, a individualização da doença e a transferência do ônus de provar seu caráter ocupacional ao trabalhador hipossuficiente tende a dificultar sobremaneira o reconhecimento de nexos etiológicos e a conseqüente responsabilização do empregador pelos danos causados, deixando descobertos pela tutela judicial os trabalhadores já lesionados pela dinâmica produtiva.

Para chegar a tais conclusões, com relação ao período 2005-2012, analisaram-se 10 acórdãos.

Em 6 dos 10 acórdãos, o TST reputou lícita a terceirização e deixou de reconhecer o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços. O número é expressivo, considerando que em um dos acórdãos pesquisados não houve discussão sobre o tema, o que resulta em 3 casos de declaração de ilicitude contra 6 de declaração de licitude. E em vários casos em que houve reconhecimento da licitude da terceirização, indiferentemente, houve reconhecimento do nexos de causalidade entre trabalho e adoecimento, inclusive com condenação empresarial nesse sentido.

Em nenhum deles, no entanto, a precariedade da contratação é considerada como fator constitutivo de adoecimento. Fica evidenciado, ainda, que o dado sobre o adoecimento massivo dessa categoria não é uma informação considerada pela Corte Superior em seus julgamentos, inexistindo entendimento consolidado a respeito da produção sistemática de trabalhadores doentes e inválidos pelo modelo de organização produtiva desse setor.

Como consequência, o que se observa é que fica sendo ônus do trabalhador provar, no bojo da ação judicial, que sua enfermidade tem relação com o trabalho, contabilizando-se situações em que prova pericial desfaz o nexos a partir de condições hereditárias ou pré-disposições do obreiro, sem referência à situação coletiva de adoecimento dos trabalhadores em call centers.

A pequena amostra de 10 acórdãos dá notícia de quadro heterogêneo de doenças, tal como já levantado em outras pesquisas realizadas diretamente com os trabalhadores: lesões por esforço repetitivo, perdas auditivas e problemas neurológicos aparecem como decorrências do trabalho.

Também se afigurou relevante que, quando houve discussão sobre adoecimento, a dedução da pretensão perante a instância extraordinária se deu por meio de recurso dos trabalhadores. Em sete dos dez casos em que houve discussão sobre doença, os acórdãos foram proferidos no julgamento dos recursos dos reclamantes. A metade (5 de 10) dos recursos examinados sobre doença referia-se a indenizações já alcançadas pelo trabalhador, com recurso do reclamante para o TST apenas para postular a majoração do valor da indenização. E em dois deles tratava-se de recurso de revista do reclamante para provocar o reconhecimento do nexos causal entre doença e trabalho, com a correspondente reparação. Apenas três reportavam a recursos da empresa para afastar a indenização e/ou reduzir seu valor.

Esses dados, primeiro, demonstraram um predomínio do reconhecimento do caráter ocupacional das doenças e de responsabilização das empresas pelo adoecimento no âmbito das instâncias ordinárias (sete dos dez casos), ainda que díspares os valores arbitrados às condenações.

Por outro lado, levam a crer que, para chegar à cúpula do judiciário trabalhista, a discussão sobre adoecimento depende mais da atuação do trabalhador e que muitos trabalhadores ou não postulam, ou se conformam com as indenizações alcançadas nas instâncias ordinárias, até porque, como será demonstrado, a regra é que no TST não haja intervenção quanto à quantificação das indenizações. E a ausência de intervenção do TST quanto ao estabelecimento do nexos causal e quanto ao valor das indenizações, por outro lado, parece inibir a interposição de recursos pelas empresas.

A pesquisa denota que, apesar da disparidade entre os valores das indenizações fixadas nos casos de adoecimento (de R\$ 500,00 até 15.000,00), o TST não modificou os valores arbitrados, seja porque os considerou indistintamente razoáveis, seja porque entendeu que para modificá-los seria necessário revolver fatos e provas, procedimento obstado pela Súmula nº 126. O que emerge, portanto, é que o TST, em

sua cognição judicial, nos casos analisados, não adentrou à análise desse tipo de matéria, apesar de essa revelar-se como importante forma de regulação do trabalho, já que atuaria no sentido de imputar custos aos empregadores que descumram das condições de saúde no trabalho, desestimulando a conduta pelo eficiente apelo econômico.

O recurso à Súmula nº 126 do TST no que concerne ao estabelecimento donexo causal, a pretexto de obedecer à repartição constitucional de competência jurisdicional¹³, funda-se na premissa de que a situação de adoecimento é particularizada e, por isso mesmo, aferida no caso concreto, com respaldo na prova singular produzida nos autos. Esse entendimento informa uma preconcepção do TST de que a doença não é, em regra, fator decorrente de condições gerais de trabalho, que podem ser consideradas a partir de dados estatísticos e científicos.

A contextualização de cada situação singularizada dentro de um quadro geral de risco da atividade de telemarketing refutaria a incidência do óbice da Súmula nº 126, já que se trata de condição geral, não restrita às partes processuais e viavelmente ponderada pelo magistrado em seu julgamento com base em regras da experiência.

No entanto, ao restringir-se ao contexto probatório que se encontra produzido naqueles autos para aquela situação individualizada, valendo-se da máxima de que “o que não está nos autos não está no mundo”, o TST adota um posicionamento favorável aos empregadores, no sentido de que certas condições de trabalho e o adoecimento não se conectam à condição de risco criado nem engendram uma potencial assunção de responsabilidade pelo empregador.

Não se olvida aqui toda a restrição que a necessidade de observância do procedimento judicial amparado no devido processo legal e nas

¹³ De acordo com a Constituição Federal, art. 114, fica a cargo do TST a uniformização de jurisprudência do país e não a reapreciação da justiça da decisão (que é controlada pela segunda instância ordinária).

garantias do contraditório e da ampla defesa implica, sobretudo quando o problema chega ao Poder Judiciário por meio de demanda individual, e não coletiva.

No entanto, percebe-se que a logística individualista do Poder Judiciário vai de encontro ao procedimento que os órgãos previdenciários já vêm adotando para enquadrar as doenças como ocupacionais, o que é feito por meio do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP)¹⁴ entre a lesão individual revelada pelo trabalhador e sua pertinência no quadro geral da atividade em que ele se ativa.

A questão é compreender que a desconexão entre o caso individual de adoecimento e o quadro geral de lesões que uma determinada atividade vem potencialmente causando aos seus empregados contribui sobremaneira para a deficiência da regulação judicial do trabalho e para a isenção de responsabilidades.

Ademais, mesmo quando se tratou de confirmar as condenações impostas pelos Tribunais Regionais, a análise jurisdicional adstrita aos óbices processuais, na ampla maioria dos acórdãos analisados, revelou

¹⁴ A previdência define o critério do nexa epidemiológico como um importante mecanismo auxiliar para a caracterização de um acidente ou doença do trabalho. De acordo com informações disponíveis no sítio virtual do Ministério responsável, a partir do cruzamento das informações de código da Classificação Internacional de Doenças – CID-10 e de código da Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE, o NTEP aponta a existência de uma relação entre a lesão ou agravo e a atividade desenvolvida pelo trabalhador. De acordo com os dados oficiais “A indicação de NTEP está embasada em estudos científicos alinhados com os fundamentos da estatística e epidemiologia. A partir dessa referência a medicina pericial do INSS ganha mais uma importante ferramenta-auxiliar em suas análises para conclusão sobre a natureza da incapacidade ao trabalho apresentada, se de natureza previdenciária ou acidentária”. O dado oficial também informa que o NTEP foi implementado nos sistemas informatizados do INSS, para concessão de benefícios, em abril/2007 e de imediato provocou uma mudança radical no perfil da concessão de auxílios-doença de natureza acidentária: houve um incremento da ordem de 148%: “Este valor permite considerar a hipótese que havia um mascaramento na notificação de acidentes e doenças do trabalho”. Disponível em <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=463>. Acesso em 21/7/2013, 14:58.

um distanciamento dos fundamentos constitucionais de proteção ao trabalho.

Se o acréscimo da competência da Justiça do Trabalho para o julgamento das questões relativas a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais objetivava submeter tais matérias à sensibilidade jurídica diferenciada do Direito do Trabalho, o que se observou, nos casos analisados, foi uma adstrição da análise à responsabilidade civil do empregador, nos termos dos arts. 186 e 927, *caput*, do Código Civil, de forma afastada das diretrizes que a Constituição Federal estabelece para o trabalho e para a saúde do trabalhador (e até mesmo das premissas de constitucionalização do próprio Direito Civil, que é subsidiariamente aplicado). Quando utilizados, esses fundamentos apareceram como meros reforços argumentativos e não com força normativa imediata.

Na tabela a seguir a tabela sistematiza os dados extraídos dos dez acórdãos relativos ao período 2005-2012.

PROCESSO	Terceirização – enquadramento conferido pelo TST	Doença	Parte recorrente	Nexo reconhecido?	Condenação por dano moral? / Valor	Condenação por Dano Material / Valor	Violações relacionadas ao ambiente de trabalho
1. 443200	Não discutido	Epicondilite de cotovelo e bursite no ombro	Reclamante	Sim	Sim / R\$ 3.000,00	Não	Desrespeito ao intervalo do digitador (72/CLT) – Indeferido
2. 52800	Licitude	Doença não indicada. É possível depreender que a moléstia relaciona-se às atividades manuais da autora e que reduziu em 17,5% a capacidade funcional da obreira	Reclamante	Sim	Sim / R\$ 6000,00	Sim / R\$ 10.000,00	---
3. 142500	Illicitude	Tendinite e bursite nos ombros, cotovelos, punhos e mãos	Reclamante	Não	Não	Não	Assédio moral por controle do uso de banheiro. (Alegado, mas não reconhecido)
4. 91000	Licitude	Tendinite de <i>quervain</i> no punho direito	Reclamada	Sim	Sim / Valor não indicado	Não	--
5. 43600	Licitude	Tendinite do tendão extensor do polegar, epicondilite no cotovelo direito e bursite no ombro direito	Reclamante	Sim	Sim / R\$ 500,00	Não	--

PROCESSO	Terceirização – enquadramento conferido pelo TST	Doença	Parte recorrente	Nexo reconhecido?	Condenação por dano moral? / Valor	Condenação por Dano Material / Valor	Violações relacionadas ao ambiente de trabalho
6. 42740	Licitude	Tendinopatia dos flexo-extensores do membro superior direito	Reclamante	Sim	Sim / R\$ 10.000,00	Sim. Pensão -5% do valor da remuneração	---
7. 144900	Illicitude	Perda da capacidade auditiva mista bilateral	Reclamada	Sim	Sim / R\$ 15.000,00	--	--
8. 328	Illicitude	Sem referência	Reclamante	Não	--	--	--
9. 74000	Licitude	Epicondilite lateral e tendinopatia dos flexo-extensores do carpo. Caráter de cronicidade. Redução de 25% da capacidade laborativa.	Reclamante	Sim	Sim / R\$ 10.000,00	Sim / R\$ 8.000,00	---
10. 150000	Licitude	Depressão	Reclamada	Sim	Sim / R\$ 5.000,00	--	--

Com relação aos acórdãos selecionados especificamente a partir do critério do adoecimento com relação ao período compreendido entre 6/1/2012 e 6/1/2013 (conjunto de 13 acórdãos servíveis), a primeira observação é que o padrão identificado no período anterior com relação à desconexão entre a precariedade, a organização da produção assediadora e o enfrentamento do adoecimento pelo Poder Judiciário Trabalhista se repete.

Assim como na primeira amostra, todos os trabalhadores eram terceirizados e, nesse grupo, todos os recursos discutiam, paralelamente à responsabilidade pela reparação do adoecimento, a questão da licitude ou ilicitude da terceirização da atividade de call center no setor de telecomunicações.

Nesse período, em contraposição aos fundamentos dos acórdãos do período anterior, se observa que, quanto ao tema da licitude/ilicitude da terceirização, em boa parte das decisões foram agregados fundamentos de caráter sociológico e foi demonstrada uma ampliação cognitiva em relação ao contexto sócio econômico do trabalho no setor.

Entre os fundamentos para a declaração da ilicitude da terceirização, passaram a constar expressamente o efeito da precariedade, com menção expressa aos debates assistidos na Audiência Pública sobre terceirização que aconteceu no TST em outubro de 2011. Os julgadores efetivamente se apropriaram das informações e dados trazidos pelos diversos pesquisadores que participaram do evento, inclusive se reportando nominalmente às contribuições de cada um deles no corpo das decisões judiciais e muitos deles passaram a pautar o reconhecimento da ilicitude da terceirização no serviço de call center no setor de telecomunicações não apenas em fundamentos técnico-jurídicos, mas também em argumentos sociológicos no intuito de evitar o resultado indesejável da precarização.

Também foi marcante nos acórdãos prolatados nessa fase o recurso aos valores constitucionais de proteção ao trabalho em face da terceirização.

O que se observa, entretanto, é que, apesar de alcançada a compreensão da precarização como resultado da contratação terceirizada e um olhar mais constitucionalizado sobre a questão da terceirização, não se pode atribuir a mesma ampliação cognitiva ao julgamento dos pedidos decorrentes do adoecimento.

A precariedade na relação de trabalho não é considerada como fator de adoecimento e, mesmo nos acórdãos em que, quanto ao tema ilicitude da terceirização, a fundamentação foi repleta de dados sociológicos e econômicos que integravam a adoção de conclusões jurídicas, essa gama de informações foi desconsiderada no julgamento do tema alusivo ao adoecimento, oportunidade em que o TST seguiu adstrito aos quadros fáticos mais diversos (e não uniformizados) oferecidos pelos acórdãos regionais.

A semântica constitucional de proteção à dignidade da pessoa humana e, especificamente, à saúde do trabalhador, assim como a tutela constitucional de uma ordem econômica voltada para os valores sociais do trabalho e com amplo compromisso em relação à preservação do meio ambiente de trabalho não apareceu nos acórdãos quando do julgamento do tema do adoecimento.

Nas fundamentações do TST quanto a essa matéria predominaram apreciações técnicas, estritamente voltadas a fundamentos processuais, ou, quando muito, ao preenchimento dos pressupostos da responsabilidade civil subjetiva (arts. 186 e 927, *caput*, do Código Civil) para o equacionamento dos recursos.

Não se pode identificar sequer a associação elementar da “dupla” controle do uso de banheiro (responsável, em grande medida, pela

criação de um meio ambiente de trabalho hostil) e adoecimento, sendo que, em algumas decisões, observou-se pronunciamento no sentido de determinar a reparação da doença ocupacional e, ao mesmo tempo, isentar a empresa em relação à responsabilidade civil por dano moral pelo controle do uso de banheiro.

Também consiste em dado novo, que começa a ser observado com mais consistência na fundamentação dos acórdãos do TST desse período, a preocupação com eventual controle pelo Supremo Tribunal Federal da interpretação atribuída ao art. 94, II, da Lei nº 9.472/97. Isso em razão de decisão liminar proferida pelo Ministro Gilmar Mendes, na RCL 10132MC/PR – Paraná (12/11/2010), na qual se firmou que uma decisão da Terceira Turma do TST que atribuía interpretação restritiva ao mencionado dispositivo legal violaria Cláusula de Reserva de Plenário (art. 97 da Constituição Federal, cuja interpretação hoje é disciplinada pela Súmula Vinculante nº 10 do STF), ao argumento de que, apesar de não declarar a inconstitucionalidade do dispositivo legal, a Turma teria afastado sua aplicação, o que exige a observância do mesmo procedimento de submissão ao Plenário.

A partir de então, se estabeleceu nos acórdãos do TST uma verdadeira batalha de decisões monocráticas do STF, sendo levantadas nos julgados favoráveis à licitude da terceirização a decisão do Ministro Gilmar Mendes, e, nos acórdãos em que se declarava a ilicitude da terceirização, decisões monocráticas de outros Ministros do Supremo (aparentemente majoritárias, mas a questão foge aos limites dessa pesquisa), como Ayres Brito, Dias Toffoli, Ricardo Lewandowski, Cármen Lúcia, Luiz Fux, rejeitando Reclamações Constitucionais com alegações similares.

Outro dado destacado nesse conjunto é o fato de que todas as reclamações trabalhistas levantadas nesse período, com o crivo da doença, envolvem mulheres, reforçando o entendimento sobre a seletividade de gênero que rege o adoecimento no setor, potencialmente

atribuída à destinação das mulheres aos piores postos dentro da já precária atividade de call center, à sua maior exposição ao abuso gerencial, pela “facilitação” que a desigualdade de gênero promove nesse aspecto, e, ainda, à cumulação do trabalho desgastante em call center com a assunção integral e não remunerada das funções reprodutivas no ambiente doméstico.

A proporção entre homens e mulheres no quadro geral dos processos do período, conformado sem o critério da doença, correspondia a aproximadamente 15% de homens contra 85% de mulheres, sendo que, quando se observou exclusivamente os trabalhadores que adoeceram em razão do serviço, o número de trabalhadores do sexo masculino foi eliminado¹⁵.

A conexão entre o “ser-mulher” que é convocado no trabalho dos call centers e a conjuntura de adoecimento é flagrante, ainda que o mesmo “ser-mulher” eventualmente venha a ser suscitado como justificativa para não responsabilização dos empregadores pelas consequências do adoecimento¹⁶.

Outra ponderação, já revelada no exame do conjunto de adoecidos do período anterior, é a variedade das doenças apresentadas pelos

¹⁵ No período anterior o dado foi semelhante: dos dez casos de doença, apenas um envolvia trabalhador do sexo masculino.

¹⁶ A contribuição das atividades pessoais (leia-se trabalho doméstico gratuito em favor da família) em certos quadros de adoecimento costuma ser considerada na ponderação entre o grau de contribuição do trabalho para a doença por alguns peritos. Em um dos acórdãos descartados dessa amostra, porque não continha emissão de tese por parte do TST a respeito da doença, chocou a tese estampada no acórdão regional que afastou o nexo de causalidade entre um quadro depressivo e o trabalho em *call center* de uma mulher grávida: acompanhando conclusão pericial no sentido de que dificilmente o adoecimento poderia ser relacionado ao trabalho sobretudo porque “a gravidez muitas vezes traz em seu bojo situações psíquicas consequentes desse estado”, o acórdão refutou o nexo de causalidade entre o trabalho da teleatendente e o seu quadro depressivo (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo nº TST-RR-64940-84.2008.5.24.0006 Data de Julgamento: 18/12/2012, Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/12/2012).

trabalhadores, que incluíram lesões por esforço repetitivo (LER/DORT, tendinites, bursites), problemas relacionados à voz (disfonia), à coluna e a quadros depressivos, cujo número se consolida nessa amostra (3 dos 13 casos).

Também é manifesta a prevalência do número de acórdãos em que a matéria da doença é suscitada em recurso da trabalhadora (8 de 13) em relação aos acórdãos em que a discussão foi trazida no bojo de recurso da empresa, reforçando a tese de que a cognição judicial sobre o adoecimento depende mais da provocação do empregado que do empregador.

Por outro lado, as decisões seguem com o padrão escudado na Súmula nº 126 do TST, no sentido de ver no adoecimento uma particularidade fática dissociada de qualquer compreensão mais ampla do processo produtivo e da possibilidade de agregação de informações “extrajurídicas” aos julgamentos, como já realizado em relação ao tema da terceirização. O óbice fático persiste justificando a não intervenção do TST, seja com relação à configuração do nexos entre trabalho e doença, seja com relação aos valores das indenizações porventura arbitradas. O óbice técnico-processual também impede que o Tribunal lance mão dos fundamentos constitucionais de proteção ao trabalho no exame dos casos analisados, visto que a apreciação da questão de fundo do recurso sequer é alcançada.

Nessa segunda amostra revelou-se uma prevalência do não reconhecimento do nexos causal entre doença e trabalho, tendo acontecido a caracterização da moléstia ocupacional em apenas quatro dos treze casos analisados, o que se afasta da proporção mais favorável aos trabalhadores observa no primeiro período.

Entretanto, a viabilidade do procedimento de judicialização do critério do nexos técnico epidemiológico previdenciário (NTEP), que já vinha sendo utilizado por alguns peritos judiciais em suas avaliações

(como indicado na amostra do período anterior), fica demonstrada em dois acórdãos em que os respectivos Tribunais Regionais consideraram o critério do NTEP como elemento apto a estabelecer presunção judicial relativa quanto aos fatos alegados pelo trabalhador¹⁷. O TST, entretanto, não se manifestou sobre o NTEP, mesmo nesses dois acórdãos.

Diferentemente do que se ponderou quanto ao tema da terceirização, a segmentação entre os períodos não revelou, quanto à questão do adoecimento, nenhum indicativo de modificação no padrão jurisprudencial do Tribunal.

Na tabela a seguir a tabela sistematiza os dados extraídos dos dez acórdãos relativos ao período 2012-2013.

¹⁷ Processos nº TST-RR-1125-52.2010.5.06.0004 e TST-RR-216-21.2010.5.24.0000.

PROCESSO	TERCEIRIZAÇÃO: ENQUADRAMENTO NO TST	DOENÇA	Parte recorrente	Nexo reconhecido?	DANO MORAL/ VALOR	DANO MATERIAL / VALOR	VIOLAÇÕES RE-LACIONADAS AO AMBIENTE DE TRABALHO
1. 86900	Lícita	Não informada	Reclamante	Não	Não	Não	---
2. 243	Ilícita	Quadro crônico de tendinopatia no antebraço direito	Reclamante	Sim	Sim / R\$ 5000,00	Sim / Pensão correspondente a 5% do valor da remuneração (Condenação no TST)	Limitação do uso do banheiro (Dano moral de R\$ 2.000,00)
3. 109200	Ilícita	DISFONIA	Reclamadas	Sim	Sim/ R\$ 15.000,00	Não	Não
4. 1125	Ilícita	Ler/dort	Reclamadas	Sim (NTEP)	Sim/ R\$ 9.370,00	Não	Não
5. 1625	Ilícita	Não informada: Matéria resolvida pelo prisma do cerceamento do direito de defesa	Reclamante	Não	Não	Não	Não

PROCESSO	TERCEIRIZAÇÃO: ENQUADRAMENTO NO TST	DOENÇA	Parte recorrente	Nexo reconhecido?	DANO MORAL / VALOR	DANO MATERIAL / VALOR	VIOLAÇÕES RELACIONADAS AO AMBIENTE DE TRABALHO
6. 151100	Ilícita	Tendinite na mão e no cotovelo direito	Reclamante	Não se falou do nexo, porque a reclamante já se encontrava recuada quando da perícia.	Não	Não	Não
7. 216	Ilícita	Tendinopatia no abductor longo e extensor do polegar do punho direito	Reclamante	Sim (NTEP)	Sim / R\$ 5.000,00	Não	Controle do uso do banheiro – não responsabilizou porque não houve excesso
8. 763500	Ilícita	Depressão	Reclamadas	Sim	Sim / R\$ 10.000,00	Não	Desrespeito ao intervalo, assédio moral (rigor excessivo e controle do uso do banheiro), que rendeu indenização de R\$ 5.000,00
9. 93200	Ilícita	Alterações degenerativas na coluna lombar	Reclamante	Não	Não	Não	Intervalo do digitador desrespeitado

PROCESSO	TERCEIRIZAÇÃO: ENQUADRAMENTO NO TST	DOENÇA	Parte recorrente	Nexo reconhecido?	DANO MORAL/VALOR	DANO MATERIAL / VALOR	VIOLAÇÕES RELACIONADAS AO AMBIENTE DE TRABALHO
10. 147200	Ilícita	Ler/dort/ tendinite em ombro esquerdo, bursite no ombro direito E depressão	Reclamante	Não	Não	Não	Assédio moral (alegado em razão da rigidez na cobrança de metas e controle do uso do banheiro) - indenização indeferida
11. 722500	Ilícita	Síndrome de túnel do carpo, sinovite e tenossinovite	Reclamante	Não	Não	Não	Intrajornada concedido parcialmente
12. 183700	Ilícita	Dort	Reclamadas	Não	Discussão restrita à estabilidade/reintegração		Não
13. 40800	Ilícita	Depressão	Reclamante	Não	Não	Não	Não

- e) Valores arbitrados às indenizações: um “preço” que vale a pena se pagar?

Por fim, cumpre observar a gravidade do cenário demonstrado, para além das situações de plena irresponsabilização das empresas: em todos os casos em que houve condenação, o valor das indenizações arbitradas nos TRTs e confirmadas pelo TST revelou-se extremamente reduzido, tendo em conta o potencial econômico das empresas envolvidas e o percentual ínfimo de demandas relativas a reparação de doenças ocupacionais que chega ao Poder Judiciário (no período de 2005 a 2013 foram 23 casos analisados pelo TST), considerado o contingente de trabalhadores que o setor movimentava (estimativa da RAIS de 445.938 teleatendentes em 2013 e estimativa patronal de 1.637.278 para o mesmo ano, conforme Anuário Brasileiro de Relacionamento com o Cliente 2014 (*apud* DIEESE, 2015)) e os indicadores de adoecimento mais recentemente oferecidos, que, mesmo considerada a subnotificação existente, informam os seguintes números:

CNAE 82.20-0-00 –	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	1830	3510	4268	4764	3884	3579	3485	4173	3682
Doença com CAT	581	418	314	310	199	156	123	120	141
Acidente sem CAT	-	1269	1656	1732	1396	1198	1057	1257	1138
% acidentes sem CAT		36,2%	38,8%	36,4%	35,9%	33,5%	30,3%	30,1%	30,9%
% doenças com CAT		24,8%	15,9%	15,2%	12,5%	11,5%	10,4%	8,7%	11,0%

Fonte: AEPS

As empresas se pautam em raciocínios econômicos no intuito de se organizarem produtivamente de modo a maximizar seus lucros e reduzir seus custos. Uma gestão do trabalho como a praticada no setor de call center, pautada no hipercontrole do tempo e da produtividade, assegura a manutenção ao atendimento prestado aos clientes de forma rápida e

sem fila de espera, ao custo do absoluto esgotamento dos trabalhadores ao final de 24 meses, como observou Braga ao demonstrar com o “ciclo do teleoperador” (2013). Com isso, as empresas teleatendimento garantem a preservação de seus contratos de prestação de serviços com as concessionárias de telecomunicações, ampliando cada vez mais a quantidade de postos de atendimento contratadas e sua rentabilidade.

O custo de desgastar os trabalhadores ao ponto da incapacitação para o trabalho, do sofrimento ou do pedido de demissão é oferecido pela estrutura de regulação pública do trabalho, que ainda tem contra si as dificuldades de acesso ao Judiciário e de produção probatória que os trabalhadores enfrentam.

Se, nos poucos casos que chegam ao Poder Judiciário, após a filtragem acentuada por esse funil, as condenações se revelarem pífias, parece óbvio que esse custo não induzirá a mudança de padrão de atuação empresarial, mas apenas a reparação modesta de algum dissabor dos trabalhadores individualmente considerados.

Essa é a linguagem que o capital pode compreender e é de forma responsiva a ela que as empresas poderão rever ou não práticas de gestão prejudiciais a saúde dos trabalhadores, não importa quão duros ou quão progressistas sejam os discursos jurídicos em torno da proteção ao meio ambiente do trabalho.

A passagem pelo Judiciário, nesse sentido, infelizmente se revela para as empresas de telecomunicação como um “preço” que vale a pena se pagar.

No caso da presente pesquisa, como ilustram as tabelas colacionadas acima, os valores indenizatórios oscilam entre R\$ 500,00 e R\$ 15.000,00, valores que podem ser contrastados com o faturamento anual de 40 bilhões alcançado pelo setor de teleatendimento nos anos de 2013 e 2014 (de acordo com dados do Anuário Brasileiro de Relacionamento com o

Cliente 2014 (*apud* DIEESE, 2015) e que devem ser relativizados quando se considera o número de reclamações trabalhistas ajuizadas e julgadas procedentes em relação ao número total de trabalhadores que se ativam no setor.

Apenas a título ilustrativo, vale observar que, a despeito de toda a trajetória de regulação exercida pela Justiça do Trabalho no período que vai de 2005 a 2013, pouca repercussão se observa em relação a exatamente as mesmas condutas que foram objeto da regulação estudada por parte de uma das maiores empresas de teleatendimento do país, que se faz presente em diversos estados da federação.

A recente (janeiro de 2015) interdição, pela fiscalização do trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego), de uma central de atendimento da empresa localizada em Pernambuco, na qual atuavam 14.000 trabalhadores em situação de risco ocupacional, em razão da inobservância das medidas de segurança e saúde no trabalho e da existência de uma política de gestão do trabalho pautada no assédio, revela a persistência do padrão de gestão do trabalho que há mais de dez anos a Justiça do Trabalho tenta combater.

A interdição da planta da empresa, localizada no bairro de Santo Amaro, em Recife, se deu em razão da lavratura de 297 autos de infração, decorrentes da infração maciça do anexo II da NR 17, e se revelou necessária, de acordo com os fiscais do trabalho responsáveis pela operação, para a adequação das condições de trabalho à preservação da saúde física e mental dos trabalhadores¹⁸ (VENCO; DUTRA, 2015).

¹⁸ A interdição da referida empresa insere-se no contexto de uma fiscalização mais ampla realizada nos estabelecimentos da empresa em Recife, que já haviam rendido, em 23/12/2014, mais de 900 autos de infração lavrados e 318,6 milhões de reais em multas administrativas, que envolvem a situação de 185 mil trabalhadores. Esses dados foram extraídos da reportagem: Teles e bancos superexploram operadores de telemarketing, aponta fiscalização: Megaoperação do Ministério do Trabalho responsabiliza Oi, Vivo, Santander, Itaú, NET, Citibank e Bradesco por abusos trabalhistas contra 185 mil pessoas em sete estados. 23/12/2014. Por Igor Ojeda. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/12/teles-e-bancos-superexploram-operadores-de-telemarketing-aponta-fiscalizacao/>. Acesso em 17/4/2015, 23h26.

Contudo, curiosamente, a empresa autuada recorreu ao Poder Judiciário e, em menos de 24 horas, a juíza responsável pelo caso suspendeu a interdição, alegando não ter havido prazo para que a empresa se defendesse e sustentando que os prejuízos à atividade econômica da empresa, caso mantida a interdição, eram incalculáveis, não se podendo assumir o risco de fechamento da central de atendimento com a consequente extinção dos empregos por ela criados. Posteriormente, em 13/4/2015, foi proferida a decisão definitiva no julgamento do Mandado de Segurança da empresa interditada, confirmando a decisão liminar anteriormente concedida, com a declaração definitiva de nulidade do auto de interdição lavrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

3. Outros setores e o mesmo padrão

esse padrão de individualização do exame dos casos de adoecimento, com redução das situações de responsabilização empresarial por danos à saúde, e ainda, de imposição de condenações inexpressivas às empresas que porventura são responsabilizadas não se restringe ao setor de call centers, mas contempla uma cultura institucional mais ampla de tolerância ao descumprimento da legislação por parte dos capitalistas no País.

Como demonstrou Filgueiras, Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho tem compartilhado de uma cultura institucional de condescendência com o descumprimento da legislação trabalhista por parte dos empregadores, (FILGUEIRAS, 2012), o que, na prática, estimula a ilegalidade e rebaixa o patamar protetivo oferecido pelo direito do trabalho.

Em alguma medida, esse padrão se reproduz na Justiça do Trabalho quando, embora sob um discurso jurídico protecionista, opõe óbices técnicos ao endurecimento da regulação do trabalho e invoca questões econômicas (de forma pouco fundamentada inclusive economicamente) para evitar imposições de valores condenatórios mais expressivos.

Em relação a matérias de saúde e segurança do trabalho, assim como em relação aos impactos do adoecimento, a situação detectada em relação ao setor de call centers se reproduz para outras categorias.

Por amostragem, observamos decisões proferidas pelo TST em relação ao mesmo período estudado nesse artigo, com relação a trabalhadores vinculados aos serviços de correios e telégrafos, à metalurgia, a concessionárias de energia elétrica, a empresas do ramo calçadista, a seguradoras e operadoras de planos de saúde e a instituições bancárias¹⁹.

Para além da dificuldade de demonstração donexo causal entre atividade laboral e adoecimento em alguns casos, dificuldade essa que, com relação aos serviços de call center, está assentada na imposição do ônus probatórios aos empregados e na análise do adoecimento sob o prisma individual, além da dificuldade decorrente do curto tempo de contrato desses trabalhadores, em todos os casos observados, independentemente da gravidade da lesão à saúde dos trabalhadores e do grau de culpa empresarial, a principal preocupação deita-se no padrão de arbitramento dos valores indenizatórios, que é baixo e não sofre modulação no sentido de ser responsivo à natureza da violação praticada.

O primeiro caso analisado, relativo a um empregado que exercia a função de carteiro perante a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, foi reconhecido que o trabalhador estava incapacitado para o trabalho por força de lesão na coluna, que foi atribuída ao fato de o reclamante ter sido exposto reiteradamente a carregar peso acima dos limites fixados na legislação. Nesse caso, embora não tenha havido maiores dificuldades em caracterizar-se o dano suportado pelo trabalhador, que foi aposentado

¹⁹ A seleção dos acórdãos se fez por meio da inserção das expressões “Adoecimento” e “Responsabilidade” e “Indenização” na ferramenta de busca de julgados no sítio virtual do Tribunal Superior do Trabalho, sendo colhidos os acórdãos mais atuais que adentravam à análise da questão de fundo, tendo sido priorizada a diversidade de setores ocupacionais na seleção. Busca realizada em maio de 2015.

por invalidez, nem em atribuir-se a doença ao trabalho, eis que o reclamante carregava todos os volumes contendo as correspondências a serem distribuídas, sem apoio de depósitos auxiliares, a empresa foi condenada a pagar a este trabalhador uma indenização de R\$ 30.000,00. A ECT ainda recorreu ao TST para abaixar o valor da condenação, que resultou confirmado²⁰.

Problemas na coluna vinculados a excesso de peso e movimentos repetitivos também motivaram a incapacitação parcial e permanente de trabalhador do ramo metalúrgico ao trabalho. Reconhecido o nexo causal, porque constatado que “nas dependências da empresa Reqda., o Recte., por 25 anos, foi submetido ao excesso de esforço e esforço repetitivo (com frequência de até 1.000 repetições diárias)”, a empresa reclamada foi condenada a pagar ao reclamante R\$ 10.000,00 a título de danos morais e R\$ 50.220,00 a título de danos materiais²¹. Mais uma vez, a questão chegou a TST por meio de recurso da empresa, que visava afastar a responsabilidade e abaixar o valor da indenização arbitrada, no que não foi bem-sucedida.

A coluna (hérnia de disco) também foi objeto de reclamação trabalhista proposta por trabalhador que prestava serviços a empresa concessionária de energia elétrica, ao lado de ocorrência de cisto sinovial no punho e de epicondilite do cotovelo. Nesse caso, a partir das conclusões do laudo pericial, se entendeu que apenas o cisco no punho se relacionava ao trabalho, embora a atividade do reclamante envolvesse carregar escadas e subir em postes de transmissão de energia elétrica para realização de consertos e manutenção. O trabalhador foi parcialmente incapacitado para o trabalho, o que lhe rendeu o direito ao recebimento de indenização correspondente ao valor dos salários que

²⁰ TST-RR-10700-23.2006.5.04.0702; Data de Julgamento: 06/04/2011, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2011.

²¹ TST-RR-53600-48.2006.5.15.0109; Data de Julgamento: 06/04/2011, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2011.

deixou de receber enquanto esteve afastado do trabalho até a reversão do problema no punho, além de indenização por dano moral no valor de R\$ 10.000,00. Também nesse caso a empresa buscava rever o valor indenizatório e o nexo causal, tendo sido frustrada sua tentativa²².

Em reclamação trabalhista proposta por empregada do ramo calçadista, contra a empresa em que laborava, por ter adquirido, em razão do trabalho, Síndrome de Túnel do Carpo, a perícia médica foi afirmativa quanto ao nexo causal e à inadequação de das condições de trabalho oferecidas pela reclamada à preservação da saúde e segurança dos trabalhadores envolvidos em sua atividade econômica. A indenização por dano moral foi fixada no valor de R\$ 15.000,00 pelo Tribunal regional e a empresa Azaléia, que buscava rever o valor da condenação imposta, teve seu recurso não colhido pelo TST²³.

Atividades menos relacionadas a esforços físicos diretos e a trabalhos manuais enfrentam maiores dificuldades com relação ao reconhecimento de nexo causal decorrentes de problemas osteomusculares. Foi o caso da reclamação ajuizada por trabalhadora que prestava serviços a seguradora e a empresa de plano de saúde, e que, após dois benefícios previdenciários, inclusive de natureza acidentária, ajuizou ação para receber indenização por parte das empresas para quem prestara serviços²⁴. Nesse caso, o nexo causal não foi reconhecido e a empresa foi isentada de responsabilidade. Eis os fundamentos do acórdão regional, confirmados integralmente pelo TST:

²² RR - 73600-97.2005.5.18.0181 Data de Julgamento: 06/04/2011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2011.

²³ RR - 86700-20.2007.5.04.0382 Data de Julgamento: 06/04/2011, Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2011.

²⁴ RR - 320-19.2011.5.02.0023 Data de Julgamento: 25/03/2015, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015.

Sustentou a autora que adquiriu moléstia profissional em decorrência do exercício das funções laborais e que em 20.01.2006 esteve afastada, recebendo benefício sob código 31 e que posteriormente, em 14.08.2007, sofreu novo afastamento, desta vez, percebeu auxílio, sob Código 91, isto é, decorrente de acidente do trabalho. Alega que o benefício foi suspenso de forma indevida e que na data de sua dispensa gozava de estabilidade decorrente do artigo 118 da Lei 8213/91; requereu reintegração e pagamento de indenização por danos morais e materiais.

Realizada perícia, o Expert concluiu que:

“A reclamante desencadeou quadro de doença ostemolecular de membro superior direito sem relação causa/efeito com as tarefas executada na ré .-por não existirem fatores biomecânicos desencadeadores para tais comprometimentos. Ao exame médico pericial após testes ortopédicos provocativos, foi constatada ausência de comprometimento clínico. A reclamante não apresenta incapacidade laborativa” (fl.417).

Atente-se que o perito avaliou todo histórico ocupacional e médico da obreira, bem como averiguou as condições de labor e a exposição da reclamante, também procedeu a exame clínico, considerando uso de EPI e os documentos complementares colacionados aos autos, de modo que não cabe à recorrente alegar que não foram realizadas todas as diligências necessárias a apurar suas condições de saúde.

Ainda, foi dada oportunidade para as partes se manifestarem sobre o laudo, sendo que o Vistor proferiu os devidos esclarecimentos. (fls. 435/435-verso), de forma ue processualmente todos os contornos da lide foram rigorosamente respeitados.

Frise-se, que os documentos colacionados pela autora, bem como os benefícios previdenciários não contém o condão de afastar a conclusão do Sr. Perito, até porque, como atentou o Juízo de origem, o benefício sob código 91 teve causa transmutada (fl.115, 144 dos autos em apartado).

Com relação a trabalhadores de instituições bancárias, a reclamação recorrente de padecimento de LER/DORT já tem encontrado reconhecimento no âmbito jurisprudencial. A questão se coloca, portanto,

em relação ao arbitramento indenizatório. No caso analisado, embora se tratasse de incapacidade total do trabalhador para a função, o valor fixado para a condenação correspondeu a pensão mensal correspondente a 50% do salário do reclamante, até quando ele completar 65 anos, além de indenização por dano moral equivalente a R\$ 50.000,00. Nesse caso, embora houvesse recurso do trabalhador postulando a majoração do condeno, o TST entendeu pela confirmação do valor arbitrado²⁵.

Mais uma vez, considerado o grande porte das empresas envolvidas na amostra, o fato de que algumas das lesões identificadas reportam-se a formas de adoecimento típicas de cada categoria, a denotar a reincidência da conduta lesiva por parte das reclamadas, e observado que a indicação geral dos valores indenizatórios não ultrapassa o montante de cinquenta mil reais (embora esses valores sejam significativamente superiores aos valores observados nas condenações relativas ao teleatendimento, o que reforça a ideia de uma desvalorização simbólica do trabalho no setor), independentemente da gravidade dos infortúnios relatados, a reflexão a respeito da ausência de parâmetros econômicos que se proponham a inibir a manutenção de processos de trabalho e ambientes de trabalho inadequados à saúde obreira revela não estar restrita ao setor de teleatendimento.

4. Considerações finais

perquirir a resposta do ordenamento jurídico e da esfera de regulação social, notadamente pelo Poder Judiciário Trabalhista e seu órgão de cúpula (o TST, por meio da sua jurisprudência consolidada), sobre esse novo contexto de exploração do trabalho em call center no setor de telecomunicações, assim como em diversos outros setores da economia, é o mote para discutir a capacidade de reação do Direito e do Estado ao novo modo de ser do capital, em sua faceta neoliberal.

²⁵ RR - 121-72.2010.5.01.0471 Data de Julgamento: 25/03/2015, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015.

Para tanto se confronta o padrão normativo elevadíssimo de proteção ao trabalho e de valorização da dignidade da pessoa humana instituído pela Constituição Federal de 1988, a qual perpassa todo o ordenamento como vetor de proteção que orienta uma interpretação mais protetiva do trabalhador desde as formas de contratação até a tutela da saúde, com a concretude do direito verificada na sua aplicação aos casos concretos pelo TST.

Contrariamente ao movimento de constitucionalização que a Corte Trabalhista tem seguido desde a mudança de composição promovida pela promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, o padrão jurisprudencial identificado na amostra de acórdãos analisada se mostrou afastado das premissas constitucionais de proteção ao trabalho e da dimensão da realidade socioeconômica a ser regulada.

Isso porque se traduziu numa conduta regulatória individualizadora das ocorrências de doença (que não têm sido compreendidas como problema coletivo), com marcante dificuldade de associar a precariedade, o trabalho assediado e o adoecimento, premissa cognitiva que, evidentemente, tem retirado da esfera de atuação do Tribunal a possibilidade de conferir eficácia normativa aos preceitos constitucionais vanguardistas da centralidade da pessoa humana e do valor social do trabalho na fundação da ordem econômica.

A abstenção da Corte quanto a uma interferência uniformizadora em relação ao reconhecimento do caráter ocupacional das doenças e também da resposta condenatória devida nos casos de reconhecimento, que foi verificada a partir dos resultados dos julgamentos analisados, tem debilitado a sua possibilidade de intervenção na dinâmica do mercado e se contrapõem a políticas regulatórias já adotadas pelo próprio Estado em outros setores, como é o caso do enfrentamento das doenças ocupacionais pelo INSS, a partir do uso do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP).

Entretanto, esse movimento jurisprudencial, como de resto o próprio Direito do Trabalho como afirmação perante o Estado e para o Estado, não devem ser compreendidos como fenômenos monolíticos e lineares.

A dimensão dos conflitos sociais representados dentro do próprio movimento jurisprudencial e também na função paradoxal do Direito do Trabalho em uma sociedade capitalista precisa ser compreendida em sua complexidade e deve ser vista como produtiva e constitutiva de avanços e recuos que se apresentam a partir do caminhar histórico das forças sociais.

5. Referências bibliográficas

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs). *Infoproletários*. São Paulo: Editora Boitempo, 2009.

BRAGA, Ruy. *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo, 2012.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social*. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

CAVAIGNAC, Mônica Duarte. Precarização do trabalho e operadores de telemarketing. *Revista Perspectivas*, São Paulo, v.39, p. 47-74, jan/jun 2011.

DEJOURS, Christophe. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006.

DIEESE/CUT. *Terceirização e Desenvolvimento: Uma conta que não fecha* -Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. Setembro de

2011. Disponível em http://www.sinttel.org.br/downloads/dossie_terceirizacao_cut.pdf. Acesso em 9/6/2013, às 14h30.

DIEESE/FENATTEL. Indicadores do Setor de Teletendimento. Elaboração: José Silvestre Prado de Oliveira, 2015 (Material apresentado ao Ministério do Trabalho e Emprego, em 23/4/2015, durante a Mesa Nacional sobre teletendimento, sem publicação).

DUTRA, Renata Queiroz. *Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em call centers*. São Paulo: LTr, 2014.

FILGUEIRAS, Vitor. *Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008*. (Tese de Doutorado). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFBA, 2012.

_____ ; DUTRA, Renata Queiroz. O Supremo e a repercussão geral no caso de terceirização de atividade-fim de empresas de telecomunicações: o que está em jogo?. *Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, v. 4, p. 123-135, 2014.

_____ ; DUTRA, Renata Queiroz. Adoecimento no teletendimento e regulação privada: a invisibilização como estratégia. In: 38º Encontro Anual da Anpocs, 2014, Caxambu-MG. *Anais do 38º Encontro Anual da Anpocs*, de 27 a 31 de outubro de 2014, em Caxambu - MG., 2014.

GAULEJAC, Vincent de. *A gestão como doença social*. Aparecida: Ideia & Letras, 2007.

KREIN, José Dari. *Debates contemporâneos: economia social e do trabalho*, 8: as relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil. São Paulo: Ltr, 2013.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. As trabalhadoras do telemarketing: uma nova divisão sexual do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs). *Infoproletários*. São Paulo: Editora Boitempo, 2009.

SILVA, Fábio Pimentel Maria da. *Trabalho e emprego no setor de telemarketing* (Dissertação de mestrado). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP. Orientador: Ruy Braga. 2010.

VENCO, Selma. Novos contornos da divisão internacional do trabalho: um jogo de xadrez no planeta? In: ANTUNES, Ricardo. (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III*. São Paulo: Boitempo, 2014.

_____. *As engrenagens do telemarketing: vida e trabalho na contemporaneidade*. Campinas, SP: Arte Escrita, 2009.

_____. Centrais de teleatividade: o surgimento de colarinhos furta-cores? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs). *Infoproletários*. São Paulo: Editora Boitempo, 2009.

_____. *Telemarketing nos bancos: o emprego que desemprega*. Campinas: EDUNICAMP, 2003.

VENCO, Selma; DUTRA, Renata. *Trajetória de gestão e dominação nas centrais de teleatendimento brasileiras: um estudo do caso da interdição da Contax S.A no Brasil*. In: Encontro Nacional da ABET - Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 2015, Campinas - SP. Anas do Encontro Nacional da ABET 2015. Campinas, 2015. v. 10.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

O eSocial: para além das tabelas, números e questões operacionais

Maria Maeno¹

1. Introdução

Segundo um documento disponível em seu sítio eletrônico oficial², o eSocial é “um projeto do governo federal que tem por objetivo desenvolver um sistema de coleta de informações descritas em seu objeto, armazenando-as no Ambiente Nacional do eSocial possibilitando aos órgãos participantes do projeto, sua efetiva utilização para fins trabalhistas, previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS. O eSocial estabelece a forma com que passam a ser prestadas as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, e de produção rural³.”

Conforme o documento citado, são objetivos do eSocial viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas aos trabalhadores; simplificar o cumprimento das obrigações e aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais.

Os órgãos participantes desse projeto são a Secretaria da Receita Federal do Brasil, o Ministério do Trabalho, o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) e a Caixa Econômica Federal, que utilizarão

¹ Médica, pesquisadora da Fundacentro.

² <http://www.esocial.gov.br/> > acesso em 20 /03/2016.

³ eSocial: Manual de Orientação do eSocial. Versão 2.2 de setembro de 2016. Disponível em <http://www.esocial.gov.br/leiautes.aspx> > acesso em 26/11/2016.

as informações para o exercício de intervenções regulatórias ou fiscalizatórias, disciplinando “os procedimentos e os efeitos para que as informações prestadas no eSocial componham a base de cálculo para a apuração de débitos delas decorrentes e a base de dados para fins de cálculo e concessão de benefícios previdenciários e trabalhistas, em atos administrativos específicos das autoridades competentes.”

Há um cronograma que fixa as datas de obrigatoriedade para utilização do sistema eSocial.⁴ A obrigatoriedade da prestação de informações referentes à segurança e saúde dos trabalhadores (SST) já foi adiada algumas vezes. O último adiamento ocorreu por meio de uma resolução do comitê diretivo do eSocial⁵. A data estipulada é 1º de janeiro de 2018 para as empresas cujo faturamento no ano de 2016 esteja acima de R\$ 78.000.000,00. Para as demais, essas informações deverão ser prestadas a partir da competência de julho de 2018.

Este texto tem o objetivo de expor e discutir limitações referentes à prestação de informações sobre a segurança e saúde dos trabalhadores pelas empresas, por vários motivos, sendo o primeiro deles a falta de fidedignidade. Qual é o crédito que se pode dar a informações prestadas por empresas que, dependendo do que registrarem, serão mais ou menos tributadas, e que no cenário atual sequer emitem a comunicação de acidente de trabalho (CAT) quando há um acidente ou doença relacionada ao trabalho? As vozes discordantes poderão argumentar que se trata de um processo semelhante a uma declaração de imposto de renda. E nós retrucaremos dizendo que, as auditorias do imposto de renda têm como referências as fontes pagadoras e as fontes receptoras. No caso da segurança e saúde do trabalhador, há vários recursos que permitem

⁴ MINISTÉRIO DA FAZENDA. Resolução n. 1, de 24/06/2015. Dispõe sobre o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (eSocial). Disponível em <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=14&data=25/06/2015> > acesso em 05/01/2016.

⁵ Resolução comitê diretivo do eSocial, de 30 de agosto de 2016. Diário Oficial da União de 31/08/2016. Disponível em https://www.esocial.gov.br/doc/Resolucao_Comite_Diretivo_do_eSocial_002_2016.pdf > acesso em 10/11/2016.

às empresas prestarem informações falsas que não podem ser checadas ou contestadas. É isso que este texto pretende demonstrar, tendo para isso, sido dividido em quatro tópicos assim nominados: introdução, um panorama dos dados de SST previstos para registro no eSocial, questões para discussão e conclusões.

2. Um panorama dos dados de SST previstos para registro no eSocial

Para os que desejarem ter uma visão panorâmica do conjunto de informações a serem fornecidas pelas empresas e incluídas no eSocial, elas podem ser encontradas em 25 tabelas relacionadas no anexo III do Manual de Orientação do eSocial. Não se pretende explorar todas as tabelas, mas aquelas que parecem mais emblemáticas do que queremos discutir no terceiro tópico.

2.1. Monitoramento da saúde do trabalhador

Este item é abordado na tabela 7 do Manual de Orientação do eSocial, denominada “Resultado de Monitoração Biológica” que possui 3 colunas. A primeira contém um rol de 26 substâncias químicas, a segunda coluna indica o material biológico a ser analisado (urina e/ou sangue) e a terceira a substância a ser analisada no material, que se constitui no(s) indicador(es) biológico(s) de exposição ou de efeito, correspondentes a cada um dos agentes químicos. Essa tabela está contida no Quadro I (Parâmetros para Controle Biológico da Exposição Ocupacional a Alguns Agentes Químicos) da Norma Regulamentadora nº 7 – NR 7 (BRASIL, 1978). Apenas para que se tenha uma ideia dessa tabela, sua parte inicial é reproduzida a seguir.

Tabela 7 – Resultado da Monitoração Biológica

Agente Químico		Material Biológico (1-Urina 2-Sangue)	Análise	
01	Anilina	1,2	01.1	P-aminofenol
			01.2	Metahemoglobina
			01.3	P-aminofenol e Metahemoglobina
02	Arsénico	1	02.1	Arsénico
03	Cádmio	1	03.1	Cádmio
04	Chumbo Inorgânico	1,2	04.1	Chumbo e Ác. delta amino levulinico
		2	04.2	Zincoprotoporfirina
05	ChumboTetraetila	1	05.1	Chumbo
06	Cromo Hexavalente	1	06.1	Cromo
07	Diclorometano	2	07.1	Carboxihemoglobina
08	Dimetilformamida	1	08.1	N-Metilformamida
09	Dissulfeto de Carbono	1	09.1	Ác. 2-Tio-Tiazolidina
10	Ésteres Organofosforados e Carbamatos	2	10.1	Acetil-Colinesterase Eritrocitária
			10.2	Colinesterase Plasmática
			10.3	Colinesterase Eritrocitária e Plasmática (sangue total)
11	Estireno	1	11.1	Ác. Mandélico
			11.2	Ác. Fenil-Glioxílico
			11.3	Ác. Mandélico e Ác. Fenil-Glioxílico

Vários aspectos devem ser considerados para a análise de um ambiente de trabalho no qual há presença de substâncias químicas. Um deles é de ordem técnica e metodológica. Para se ilustrar este aspecto, pode-se citar um trabalhador de uma indústria do setor plástico. É previsível que ele possa estar exposto ao estireno ou feniletileno, solvente utilizado na produção de polímeros plásticos, borrachas e resinas e que na coluna 1 da tabela 7 consta como o 11º agente químico. É metabolizado pelo fígado, e a soma de seus metabólitos, ácido mandélico e o ácido fenilglioxílico, é seu indicador de exposição. Sendo substâncias de meia-vida curta, a coleta deve ser realizada ao final da jornada diária. Assim, se um trabalhador ficar exposto a estireno por 5 dias, de segunda a sexta-feira, e as dosagens do ácido mandélico e do ácido fenilglioxílico forem feitas na segunda-feira pela manhã, primeiro dia da jornada

semanal, não haverá correspondência entre os níveis dessas substâncias encontradas na urina e os níveis de exposição ambiental, uma vez que elas terão sido eliminadas (BUSCHINELLI, 2014).

Tome-se outro exemplo, a exposição ao n-hexano, que é um hidrocarboneto muito utilizado em diversos processos industriais como solvente orgânico na preparação de tintas, colas, extração de óleos vegetais, como diluente na produção de plásticos e borrachas. A absorção ocupacional a essa substância pode se dar pela inalação de seus vapores e secundariamente por outras vias, como a dérmica. Após a absorção, o n-hexano é biotransformado, resultando em diversas substâncias, entre as quais a principal é a 2,5 hexanodiona, excretado pela urina. A excreção urinária da 2,5 hexanodiona atinge pico 16 a 24 horas após a exposição, aumentando com a intensidade da exposição, sendo, assim, um bom indicador de exposição ao n-hexano. Deve-se lembrar que a exposição simultânea a outros solventes pode interferir tanto na toxicidade como na meia-vida de metabólitos como a 2,5, hexanodiona, falseando resultados e prejudicando a análise de seu significado. O tolueno, por exemplo, inibe a excreção urinária da 2,5, hexanodiona. Assim, em um ambiente de trabalho no qual haja exposição ao n-hexano e ao tolueno simultaneamente, a dosagem de 2,5, hexanodiona urinário deverá ser menor, podendo levar a um subdimensionamento da exposição ambiental ao n-hexano. A dosagem de substâncias e metabólitos de meia-vida biológica curta retrata um momento da exposição e não pode ser substituída por outras dosagens, pois podem refletir condições de exposição diferentes (REBELO, 2007).

Desta forma, se houver inobservância de rigor metodológico na coleta, armazenamento e análise de metabólitos de substâncias químicas, os indicadores numéricos registrados pelas empresas podem expressar falsas situações ambientais. Não se pode concluir pela existência ou inexistência de exposição com base em números, sem se avaliar antes as condições técnicas e metodológicas em que esses números foram produzidos e sem se avaliar o processo de trabalho como um todo. As

informações sobre riscos e monitoramento biológico são passíveis de geração de obrigações pecuniárias, obrigações de investimentos em mudanças no processo de trabalho e, também, responsabilizações judiciais futuras e incertas. Portanto, sendo objeto permanente de importante conflito de interesses, a autodeclaração feita pelo empregador faz parte de uma estratégia governamental de tutela da saúde bastante frágil, quase sempre inócua. E, à medida em que estas informações se tornam legitimadas por um sistema de informações do governo, como o eSocial, sem qualquer verificação de sua correspondência com a realidade, pode vir a se configurar como uma omissão estatal.

Esses problemas já existem atualmente, particularmente nos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) das empresas que manipulam substâncias químicas, e que integralmente deveriam expressar a estratégia de enfrentamento às condições inadequadas de trabalho das empresas. Embora o Quadro I da NR 7 (BRASIL, 1978) exija o registro do método analítico utilizado e da interpretação, sabe-se que o registro das informações é insuficiente e a qualidade não é confiável (MIRANDA e DIAS, 2004; KOERNER JUNIOR, 2016)

2.2. Ambiente de trabalho

Este item é abordado na extensa tabela 21, que se refere aos denominados, no eSocial, “fatores de riscos ambientais”, divididos em físicos, químicos, biológicos e ergonômicos e mecânicos/acidentes.

Na referida tabela, os agentes físicos abrangem as temperaturas anormais, pressão atmosférica anormal, ruído, vibração, radiação ionizante, radiação não ionizante e especificações de cada um deles. Os químicos abrangem 449 substâncias químicas dispostas por ordem alfabética e cada uma delas, classificadas nas diferentes formas de apresentação: fumos, fumaças, névoa, neblina, gás, vapor e outros. Os agentes biológicos são associados a bactérias, fungos, protozoários, parasitas, vírus, culturas de células, toxinas, príons, microorganismos e

parasitas infecto-contagiosos vivos e suas toxinas, animais peçonhentos, animais domésticos/ risco a acidentes de ataque, animais selvagens/ risco a acidentes de ataque e outros. Os aspectos ergonômicos abrangem os biomecânicos (imposição de ritmos excessivos, esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, exigência de postura inadequada, trabalho com exposição a monitores de vídeo, outros) e os organizacionais, inclusive psicossociais (trabalho em turno e noturno, monotonia e repetitividade, situações de estresse, controle rígido de produtividade, outros). Os aspectos mecânicos/ acidentes abrangem o trabalho em altura, iluminação inadequada, choque elétrico, choque mecânico, arranjo físico inadequado, probabilidade de incêndio e explosão, existência de máquinas e equipamentos sem proteção, armazenamento inadequado, ferramentas inadequadas ou defeituosas, soterramento, cortes e perfurações, queimaduras, acidentes de trânsito, outras situações de risco).

Trata-se de um conhecido e extenso *checklist* na maior das tabelas do eSocial que dificilmente auxiliará na avaliação das condições de trabalho. Dependendo dos ramos econômicos, destacam-se elementos dos mais variados, que interagem entre si e principalmente com aspectos da organização e da gestão do trabalho a que são submetidos os trabalhadores. Tome-se como exemplo um setor de estamparia de uma metalúrgica de médio porte. Pode-se elencar a existência de máquinas com áreas de perigo expostas, exigência de posturas inadequadas por tempo prolongado, exigência de produtividade e ritmo intenso de trabalho, ruído, substâncias químicas variadas, entre elas, óleos e solventes de vários tipos, calor e má ventilação. O registro segmentado não tem a capacidade de expressar este conjunto sobre os trabalhadores e tampouco as possíveis interações que potencializam a nocividade, como a já comprovadamente existente entre solventes e ruído, ou da relação entre o ritmo extenuante, existência de máquinas sem proteção e a ocorrência de acidentes. Como averiguar essas questões técnicas em uma auditoria fiscal de documentos, considerando as interações, sinergismos e potencializações possíveis dos múltiplos

agentes e aspectos em cena? Como contemplar sobretudo os aspectos organizacionais nesse conjunto? E ainda, qual empresa se declararia como fonte de monotonia e repetitividade ou de situações de stress ou exigindo posições inadequadas e ritmos excessivos de trabalho?

2.3. Acidentes do trabalho

Os registros sobre acidentes do trabalho estão previstos nas tabelas 13, 14, 15, 16, 17 e 18.

A tabela 13, denominada “Parte do corpo atingida”, arrola partes do corpo para que sejam assinaladas aquelas atingidas por ocasião de um acidente de trabalho. Essa lista contém partes anatômicas como crânio (inclusive encéfalo), pescoço, cotovelo, coxa e joelho até sistemas funcionais, como aparelho digestivo, sistema nervoso, aparelho gênito-urinário.

A tabela 14, denominada “Agente Causador do Acidente de Trabalho” possui duas colunas. A primeira contém um código e a segunda o suposto agente causador de um acidente de trabalho. São 248 códigos, alguns dos quais serão listados a título de exemplo.

Os agentes causadores estão divididos em locais/lugares/superfícies e estruturas, ferramentas sem força motriz, ferramentas com força motriz, máquinas e equipamentos, veículos motorizados e não motorizados, máquinas, equipamentos de guindar, dispositivos de transmissão de energia mecânica, equipamentos elétricos, motores, bombas, turbinas, equipamentos para trabalho em ambiente de pressão anormal, equipamentos emissores de radiação não ionizante, equipamentos ou substâncias emissores de radiação ionizante, veículos não motorizados, veículos motorizados, substâncias químicas, líquidos, produtos animais, produtos de petróleo e carvão, cerâmica, têxteis, plástico, papel, produtos alimentícios, seres vivos, mobiliários e acessórios, embalagem e recipiente, vestuário, etc.

São exemplos de agentes causadores, “rua e estrada – superfície utilizada para sustentar pessoas (302010200), piso de edifício - superfície utilizada para sustentar pessoas (302010300), escada permanente cujos degraus permitem apoio integral do pé, degrau - superfície utilizada para sustentar pessoas (302010350), chão - superfície utilizada para sustentar pessoas (302010550), telhado (302010700), piso de veículo - superfície utilizada para sustentar pessoas (302010650), cais, doca - edifício ou estrutura (302050300), túnel (302070700), martelo, malho, marreta - ferramenta manual sem força motriz (303010040), faca, facão - ferramenta manual sem força motriz (303010120), chave de parafuso - ferramenta manual sem força motriz (303010480), alavanca, pé de cabra - ferramenta manual sem força motriz (303010560), corda, cabo, corrente - ferramenta manual sem força motriz (303010600), esmeril - ferramenta portátil com força motriz ou aquecimento (303015450), jato de areia - ferramenta portátil com força motriz ou aquecimento (303015750), prensa - máquina (303020200), plaina, tupia - máquina (303020240), guindaste - equipamento de guindar (303030050), ponte rolante - equipamento de guindar (303030100), correia - dispositivo de transmissão de energia mecânica (303035300), corrente, corda, cabo - dispositivo de transmissão de energia mecânica (303025400), gerador - equipamento elétrico (303040100), equipamento magnético - equipamento elétrico (303040700), bomba (303045400), caixão pneumático - equipamento para trabalho em ambiente de pressão anormal (303055200), arco elétrico - equipamento emissores de radiação não ionizante (303066600), fonte de radioisótopo - equipamento ou substância emissores de radiação ionizante (303070600), bicicleta (303075100), aeronave (303075400), veículo de terraplanagem (303075650), composto de arsênio (305004150), composto aromático - benzol, toluol, xilol, anilina, etc (305004750), pena - produto animal (305024300), asfalto, alcatrão, piche (305040150), tijolo e telha - cerâmica (305048300), carne e derivados - inclusive de origem animal (305064300), agente infeccioso ou parasitário - inclui bactéria, fungo, organismo parasitário, vírus, etc - não incluindo produto químico preparado (306060000), mesa, carteira, exceto mesa elástica desmontável - mobiliário e acessórios (307030200), ruído (354020000), aerodispersóides (355016000)”, etc.

Mais uma vez, há um reducionismo na identificação de agentes e aspectos relacionados a acidentes de trabalho. O que se pode deduzir de um acidente cuja causa registrada seja “rua e estrada (302010200) em caso de trabalhos que contenham tarefas extra-muros?” Não se tem ideia da atividade real de trabalho, exigências de produtividade, ritmo de trabalho, movimentos exigidos para a realização da atividade. O trabalhador teria caído na rua por esta se encontrar esburacada? Ou a exigência de algum movimento ou postura, com exigência de ritmo intenso de trabalho, poderia tê-lo feito se desequilibrar em uma rua esburacada e cair? E no caso de um acidente envolvendo prensa (303020200)? Teria a prensa ferido o trabalhador por não ter dispositivo de proteção? Ou este teria sido desativado pela exigência de produtividade? E a causa “cerâmica (305048000)”, o que significaria: uma classificação de grupos de materiais ou um ramo do segmento produtivo? Mesmo assim, ambos bastante genéricos. Tal sistema classificatório parece mais contribuir para camuflar possíveis responsabilidades do que para guiar estratégias de prevenção de futuras ocorrências.

A tabela 15, denominada “Agente causador/ situação geradora de doença profissional,” também contém uma lista com duas colunas. Uma delas contém um código e a outra contém o agente causador/ situação geradora de doença profissional. Há 59 itens, dentre os quais, a título de exemplo, pode-se citar: impacto de pessoa contra objeto parado (200004300), impacto de pessoa contra objeto em movimento (200004600), queda de pessoa com diferença de nível de andaime, passagem, plataforma, etc (200012200), queda de pessoa em mesmo nível sobre ou contra alguma coisa (200016600), aprisionamento em, sob ou entre dois ou mais objetos em movimento - sem encaixe (200020500), esforço excessivo ao erguer objeto (200032200), exposição a radiação não ionizante (200056000), etc.

A tabela 16, denominada “Situação geradora do acidente de trabalho” contém duas colunas. Na primeira estão dispostos códigos e a cada código corresponde uma situação geradora de acidente de

trabalho. São 59 opções, dentre as quais, impacto de pessoa contra objeto parado (200004300), queda de pessoa com diferença de nível de material empilhado (200012400), imersão - afogamento (200052000), exposição ao ruído (200064000), exposição à vibração (200068000), etc.

Pensemos em um acidente relativamente simples. Um trabalhador A.G., carregando duas caixas empilhadas de peças, caiu sobre o piso. Seria assinalado como o “agente causador/situação”, “queda de pessoa em mesmo nível, NIC (200016900)”?

E se tivermos mais informações sobre o caso: as caixas que normalmente são levadas em um carrinho industrial estavam sendo levadas manualmente pelos trabalhadores pois o único carrinho existente na empresa estava quebrado. Para que a produção não sofresse atrasos, dois trabalhadores foram destacados para levar as caixas rapidamente para o setor onde seriam utilizadas. Nessas circunstâncias, o trabalhador A.G., carregando duas caixas empilhadas que atrapalhavam sua visão, desequilibrou-se, caiu sobre o piso e sofreu uma fratura de perna. Como é que uma sequência de fatos causadores desse acidente poderia ser resumida a uma descrição de um acidente “queda de pessoa em mesmo nível”? Uma política efetivamente preventcionista exige a compreensão de que os acidentes de trabalho resultam de uma complexa rede de fatores e aspectos em completa interação, particularmente os relacionados a decisões organizacionais e gerenciais. Essa compreensão com o objetivo de prevenir novos casos só poderá ser obtida com uma investigação ampla, cuja metodologia não se restringe à análise de documentos. (ALMEIDA e VILELA, 2010)

A tabela 17, denominada “Descrição da natureza da lesão” possui duas colunas, sendo que a primeira contém códigos e a segunda a lesão correspondente a cada código. São 29 opções, entre as quais, os seguintes códigos e lesões, respectivamente: código 702000000 – lesão imediata, 702005000 – escoriação, abrasão (ferimento superficial), 702030000 –

luxação, 702035000 – fratura, 704090000 – doença, 706050000 – lesões múltiplas, 706090000 – outras lesões.

A tabela 18 é denominada “Motivos de afastamento” e dentre as 31 possibilidades estão “acidente/doença do trabalho” (código 01), “novo afastamento do mesmo acidente/doença do trabalho dentro de 60 dias” (código 02), “acidente/doença não relacionada ao trabalho” (código 03), “novo afastamento decorrente do mesmo acidente/ doença não relacionado ao trabalho dentro de 60 dias” (código 04), “aposentadoria por invalidez” (código 06).

2.4. Insalubridade, periculosidade e aposentadoria especial

Aspectos referentes à insalubridade, periculosidade, penosidade e aposentadoria especial são abordados nas tabelas 2, 22 e 23. A tabela 2 recebeu o título de “Grau de Exposição a Agentes Nocivos” e tem 4 códigos: 1 (não exposto a agente nocivo na atividade atual), 2 (exposto a agente nocivo – aposentadoria especial aos 15 anos de trabalho), 3 (exposto a agente nocivo – aposentadoria especial aos 20 anos de trabalho e 4 (exposto a agente nocivo – aposentadoria especial aos 25 anos de trabalho). A tabela 22 se refere à lista de “Fatores de risco para insalubridade, periculosidade e penosidade” e reproduz um rol de agentes físicos, químicos e biológicos, o grau de insalubridade correspondente a cada agente para efeito de pagamento de adicional e as atividades nas quais os agentes estão presentes, tendo como referência as normas regulamentadoras 15 e 16 (NR 15 e NR 16). Embora a tabela do eSocial se refira à insalubridade, periculosidade e penosidade, a NR 15 e a NR 16 se referem à insalubridade e à periculosidade respectivamente, a serem caracterizadas para efeito de estipulação de valor de adicionais. Não há no âmbito do Ministério do Trabalho definição de critérios para a caracterização de penosidade, a despeito da Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXIII, se referir a adicional de penosidade. Na tabela 22, no que se refere à caracterização de penosidade, há 3 itens: “definição por norma esparsa, definição judicial e outros.”

A tabela 23, denominada “Aposentadoria especial INSS,” lista os fatores de risco e associação de fatores de risco constantes no anexo IV da Lei 8.213/91 que ensejam aposentadoria por condições especiais de trabalho. A lista possui 71 substâncias químicas, 10 fatores de risco físicos, 7 atividades de trabalho que predispõe à exposição a fatores de risco biológico e 2 atividades laborais nas quais se pressupõe a associação de fatores de risco. A cada um dos itens corresponde um número de anos de contribuição, entre 15 a 25, e uma alíquota, que varia de 6% a 12%.

3. Questões para discussão

3.1. Dados pontuais e fragmentados são capazes de fornecer elementos para avaliar as condições de trabalho?

As condições de trabalho dificilmente podem ser avaliadas de forma simples. Tome-se como exemplo um setor de estamperia de uma metalúrgica de médio porte. Pode-se elencar a existência de máquinas com áreas de perigo expostas, exigência de posturas inadequadas por tempo prolongado, exigência de produtividade e ritmo intenso de trabalho, ruído, substâncias químicas variadas, entre elas, óleos e solventes de vários tipos, calor e má ventilação. Além de privilegiar o aspecto quantitativo, o registro fragmentado e individualizado ignora possíveis interações que potencializam a nocividade, como a já comprovadamente existente entre solventes e ruído. Como averiguar essas questões técnicas em uma auditoria fiscal de documentos contendo dados fornecidos pelas empresas sem qualquer participação do poder público e dos trabalhadores e seus representantes? Os que advogam essa possibilidade, apostam na capacidade da auditoria em identificar contradições nas informações por meio de comparações com um conjunto de empresas de mesmos ramos econômicos, com estudos realizados e literatura. Porém, o que muito provavelmente ocorrerá será a homogeneização de estratégias de declaração focadas na tentativa de escapar das responsabilidades e obrigações por parte das empresas, estas devidamente instruídas por seus advogados e contadores.

3.2. Proteção de dados pessoais dos trabalhadores: uma discussão que deveria ser feita com a sociedade

O eSocial tem o objetivo de reunir em uma plataforma digital informações que atualmente são prestadas para diferentes órgãos federais por meio de formulários separados e específicos, em sua maioria digitais.

A proposta tem sido apresentada simplesmente como uma forma racional e efetiva de se armazenar em arquivos digitais o máximo de informações sobre pessoas, no caso, empregados, independentemente de seu consentimento, sem que se esclareçam questões importantes, como por exemplo, o significado desses registros unificados e dos resultados dos inúmeros cruzamentos de dados, o uso previsto e o uso possível das informações, as formas de controle dos que têm seus dados registrados. Não há informações sobre quem terá acesso ao conjunto de dados coletados e armazenados e quais usos poderão ser feitos a partir deles.

Em 2014, a lei conhecida como o Marco Civil da Internet (BRASIL, 2014), dedicou sua seção II para tratar da “proteção aos registros, aos dados pessoais e às comunicações privadas.” Esse dispositivo legal expressa uma preocupação consoante com polêmicas existentes no Brasil e em outros países sobre controle e proteção de dados, particularmente após a disseminação do uso do meio eletrônico, e é um resultado parcial de um embate em curso entre movimentos que lutam pela internet livre e neutralidade das redes⁶. Frente aos vários aspectos que suscitam acalorados debates envolvendo conceitos de privacidade, intimidade, dados pessoais e proteção do ser humano e de seus direitos, causa estranheza a passividade com que os setores sociais têm recebido a introdução do eSocial, sem reflexões e questionamentos sobre as mudanças e consequências possíveis sobre a vida de todos.

⁶ <http://oglobo.globo.com/sociedade/tecnologia/marco-civil-da-internet-entra-em-vigor-nesta-segunda-sem-regras-sobre-temas-polemicos-12972375> > acesso em 05/01/2016.

Trata-se afinal de unificação de dados sobre os trabalhadores, por ora determinados nas tabelas disponíveis no sítio eletrônico oficial, mas que podem ser ampliados para outras esferas julgadas pertinentes pelos partícipes do sistema. Nada impedirá, no futuro, que sejam incluídas informações sobre hábitos pessoais que possam ser úteis a seguradoras de saúde para cálculo de sinistralidade, por exemplo.

Em primeiro lugar, há que se lembrar que se trata de coleta e armazenamento executados e controlados por empregadores, de dados de pessoas com quem têm, por princípio, uma relação permeada pela desigualdade de poder. Trata-se de uma ação compulsória, sem escolha para os empregados. Não há possibilidade de interferência dos empregados na coleta e armazenamento de dados sobre si próprios.

Um estudo brasileiro recente (SANDEN, 2014) discute de forma aprofundada o arcabouço da proteção de dados pessoais do empregado nas normas internacionais, destacando que é de fundamental importância que o direito brasileiro construa um sistema de proteção do empregado, salientando alguns pilares que deveriam ser considerados nessa construção. O enfoque do estudo é referente ao direito à privacidade no âmbito pessoal e aos usos possíveis para ações contrárias aos interesses do empregado por parte do empregador, como práticas discriminatórias por motivos variados, como orientação sexual, ideológica, cultural ou pela existência de uma doença, escolhas dirigidas nas demissões. Mas várias das reflexões da autora e a bibliografia utilizada podem dar luz ao tema deste texto. Os usos para finalidades explícitas e outras não declaradas são preocupações antigas de alguns países como os Estados Unidos, onde uma comissão de estudo sobre proteção à privacidade foi criada por um dispositivo legal (*The Privacy Act of 1974*) sendo seu relatório enviado para o então presidente do país (1977)⁷. A legislação foi criada para estabelecer controle sobre que informações pessoais seriam

⁷ PRIVACY PROTECTION STUDY COMMISSION. The report of the Privacy Protection Study Commission. 1977, July. Disponível em <https://epic.org/privacy/ppsc1977report/> > acesso em 03/01/2016.

registradas, mantidas, usadas e disseminadas pelos órgãos federais e propiciava algumas salvaguardas contra a invasão de privacidade pelo meio inadequado de dados pessoais pelos órgãos federais. Garantia de alguns direitos básicos: o de cada um ter ciência dos dados sobre si próprio, o de solicitar alteração de registros imprecisos, irrelevantes ou incompletos e o de ter proteção contra invasão injustificada da privacidade. O direito de conhecer e alterar informações de sua pessoa em bancos de dados de caráter público é garantido na nossa Constituição (BRASIL, 1988) e pelo rito processual que disciplina o *habeas data* (BRASIL, 1997). Porém, nesse caso, na vida real, o caminho tem percalços, pois seriam dados produzidos por um ente privado, sobre uma pessoa física, com a qual, há uma relação de subordinação, e interesses diversos no que toca aquela informação. Adicionalmente, muitas são informações técnicas, e portanto, mediadas por conhecimento técnico para serem produzidas e questionadas por leigos. Ou seja, uma vez colocadas em banco de dados públicos, o seu questionamento não é simples, pois, inicialmente, o trabalhador teria que vencer a barreira do acesso e depois, mesmo eventualmente sabendo que os dados não correspondem à realidade, não teria dados e conhecimento técnicos para qualquer contestação.

Sanden (2014) destaca riscos, para o empregado, decorrentes do processamento de suas informações pessoais, potencializadas pelos recursos virtuais. Chama a atenção para a possibilidade de armazenamento quase ilimitado de dados e para o uso que pode ser feito dependendo dos diferentes contextos, tanto pelos empregadores como pelo Estado em sua função e intervenção regulatória e fiscalizatória. Destaca a existência de pelo menos duas normas internacionais específicas para a proteção de dados na relação empregado-empregador, a Recomendação n.R (89) do Conselho da Europa e o Repertório de Recomendações Práticas sobre a Proteção de Dados Pessoais dos Trabalhadores da Organização Internacional do Trabalho (RRP- OIT).

Nesse contexto, observe-se que, dentre as tabelas de informações a serem registradas no eSocial há uma referente a processos administrativos ou judiciais envolvendo trabalhador e órgãos partícipes do eSocial (tabela 9 – código S-1070). Nada impede que outras informações das mais diferentes fontes sejam agregadas no futuro, constituindo ricas bases de dados sobre pessoas em todo o país. Atualmente a sociedade já vive uma constante coleta de dados pessoais pelos mais diferentes agentes sociais. Um deles é o plano de saúde. Quando se compra determinados medicamentos, sobretudo os de uso continuado ou de ação farmacológica no sistema nervoso central, vários planos de saúde propiciam descontos na ordem de até 40% mediante a identificação de seu segurado. Tratam-se de informações preciosas para o estudo de sinistralidade para um plano de saúde ou seguradora. O beneficiário que tenha indicadores de ter doença crônica, sobretudo de mau prognóstico e transtornos psíquicos, contribui negativamente para a sustentabilidade de um sistema de saúde privado. Há muito tempo já se tem também indicadores do comércio de bancos de dados pessoais, seja quando se recebe correspondências de remetentes com os quais nunca se estabeleceu qualquer contato anterior, seja quando se recebe correspondência eletrônica com ofertas justamente de produtos pelos quais se pesquisou em um buscador virtual.

A criação do eSocial teria merecido uma discussão com a participação dos trabalhadores e seus representantes no tocante a diversos aspectos. Como será garantida a necessária proteção de dados pessoais dos trabalhadores, para que não sejam utilizados por empresas para atos discriminatórios, para demissões seletivas? Quais são as finalidades específicas para a coleta e armazenamento dos dados? As alegadas finalidades previdenciárias e trabalhistas do eSocial são muito amplas; constituem-se exatamente em que? Quais são as formas de controle por parte dos trabalhadores, as formas de acesso a seus próprios dados? Quais são as sanções cabíveis aos infratores das normas estabelecidas? Nada disso é esclarecido.

3.2. Se atualmente as informações prestadas pelas empresas não são confiáveis no tocante à saúde do trabalhador, o que faria supor que as informações no eSocial seriam fidedignas?

As informações referentes às tabelas 7, 14, 15, 16, 17, 11, 22 e 23 são, atualmente, fornecidas pelas empresas aos Ministérios do Trabalho e da Previdência Social e se referem supostamente a exposições a situações com potencial de ocorrência de acidentes ou adoecimentos e a tabela 18 se refere à notificação e benefícios previdenciários por ocorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho ou a incapacidades provocados por esses eventos.

Quem tem familiaridade com documentos exigidos pela legislação trabalhista, como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), sabe que, na maioria das vezes, a descrição da existência de situações de risco as quais os trabalhadores são expostos, se resume a citações de alguns agentes físicos, químicos ou biológicos, cuja quantificação dificilmente ultrapassa os limites de tolerância legais ou se isso acontece, é mencionada a existência de equipamentos de proteção individual (EPI) que “retiram” a irregularidade. Um PPRA com a real intenção de mudar as condições de trabalho deveria conter um diagnóstico situacional das condições de trabalho e seus determinantes, planejamento de alterações com cronograma estabelecido, definição de método de avaliação de sua implementação e avaliação de seus resultados. A ênfase nos treinamentos expressa a concepção de que os acidentes são fruto da falta de atenção ou de treinamento ou de cuidado. Também minimiza a responsabilidade que os empregadores têm sobre o ambiente de trabalho oferecido aos seus trabalhadores. O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é outro documento cujo registro é de responsabilidade do empregador. São solicitadas informações sobre exposição a “fatores de risco,” sua intensidade/concentração, técnica utilizada para mensuração, existência de EPI eficaz e a existência de certificado de aprovação (CA) do EPI. Ora, dificilmente tem-se visto a declaração por parte da empresa dos reais “fatores de risco” aos quais estão expostos os trabalhadores. Tampouco a confissão de que são utilizados EPI não eficazes e menos

ainda sem CA. Nesse mesmo documento, pergunta-se ao empregador se o EPI declarado teria sido fornecido após “tentada a implementação de medidas de proteção coletiva, de caráter administrativo ou de organização do trabalho, optando-se pelo EPI por inviabilidade técnica, insuficiência ou interinidade, ou ainda em caráter complementar ou emergencial”. A empresa que respondesse negativamente, estaria confessando o desrespeito à norma regulamentadora de número 6 (NR-6) (BRASIL, 1978). O mesmo ocorre com as perguntas sobre prazo de validade dos EPI ou sobre a sua higienização. No eSocial, no evento SS – 2240 (condições de trabalho – fatores de risco), o campo 31 solicita dados relativos ao EPI, incluindo sua eficácia. Mais uma vez, parece impossível uma declaração por parte da empresa de que os EPI que ela fornece para nada servem. Equivale a perguntar a um restaurante se as normas para conservação de peixe são seguidas ou se um determinado produto está dentro do prazo de validade ou mesmo se os refrigeradores têm passado pelos procedimentos de manutenção recomendados. Dificilmente a resposta obtida teria um conteúdo que depusesse contra o estabelecimento. Outra pergunta do PPP é o registro das CAT registradas, que no eSocial continuará a ser solicitado, conforme pode ser verificado na tabela 9. Reconhecida subnotificação de agravos relacionados ao trabalho é particularmente significativa no tocante às doenças ocupacionais, pela resistência das empresas em reconhecê-las e notificá-las, mesmo na ocorrência de incapacidade laboral acima de 15 dias. Emitir a comunicação de acidente de trabalho mesmo sem a existência de afastamento temporário é evento raro, embora prevista na legislação e no eSocial.

Lima e col. (2014) fizeram um relato de perícia judicial realizada por equipe multidisciplinar em uma ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região em 2005, na qual um banco nacional era réu pela prática de assédio moral em trabalhadores com LER/DORT. Utilizando vários indicadores, a perícia conclui pela existência de assédio organizacional, por meio de uma gestão controladora e organização do trabalho centrada em avaliações de desempenho individuais e coletivas

no alcance de metas, com consequente adoecimento dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, a prática da empresa junto aos adoecidos era de privá-los dos direitos legais não emitindo CAT. Os fatos estudados ocorreram no período de 1994 a 2003. A empresa foi condenada em primeira e segunda instância.

A mesma empresa foi condenada a pagar mais de R\$ 21 milhões em 2015 na segunda instância por danos morais coletivos por não permitir férias de 30 dias, exigir horas extras superiores a 10 horas diárias e suprimir pausas para alimentação⁸. E se o leitor pesquisar em um sítio eletrônico de busca encontrará inúmeras ações judiciais e condenações contra a mesma empresa por desrespeito à legislação trabalhista e previdenciária. Isto apesar de exibir ano após ano relatórios de sustentabilidade e seu suposto cuidado com a segurança e saúde no trabalho. Quais informações prestariam empresas como esta ao eSocial? Passariam a reconhecer as irregularidades legais e consequentes adoecimentos ou acidentes do trabalho e registrariam na plataforma do eSocial ou continuariam a omitir e a não registrar esses eventos? Sendo uma das finalidades declaradas do eSocial a garantia dos direitos dos trabalhadores, não estaria esta finalidade ameaçada já que é de se esperar que as empresas não informarão fidedignamente suas condições de trabalho no eSocial?

3.3. Reforçando: o que se pretende é que as empresas registrem que submetem seus trabalhadores a situações perigosas, insalubres ou no mínimo penosas. O que faria supor que as empresas passariam a declarar essas condições na plataforma do eSocial?

Relembrando a tabela 21 do anexo III do eSocial, serão citadas algumas informações requeridas pela plataforma, a título de exemplo. Pretende-se que uma empresa declare que os seus trabalhadores

⁸ <http://www.prt12.mpt.gov.br/procuradorias/prt-florianopolis/306-trt-sc-condena-banco-itau-em-21-milhoes-por-danos-morais-coletivos-em-sc-e-no-rs> > acesso em 25/12/2015.

estão expostos a temperatura anormal (frio ou calor), a agentes carcinogênicos, como a radiação ionizante, o ácido aristólico, o arsênio e seus compostos, o asbesto, o cloreto de vinila, dentre centenas de outros agentes químicos, físicos e biológicos. O eSocial inova em relação ao PPRA e ao PPP pois prevê a declaração pela empresa de que impõe a seus trabalhadores ritmos excessivos, esforço físico intenso, exigência de postura inadequada, monotonia e repetitividade, situações de stress e controle rígido de produtividade, dentre outros “fatores de risco ambientais”. E para completar, que expõem seus trabalhadores à possibilidade de soterramento, queimaduras, incêndio e explosões, choque elétrico, dentre outros. Parece pouco provável que as empresas o façam. A seguir partes da tabela 21.

ERGONÔMICO	
E1	Biomecânicos
E1.1	Imposição de ritmos excessivos

 Anexo III - Tabelas do eSocial - Manual de Orientação do eSocial - Versão 2.1

E1.2	Esforço físico intenso
E1.3	Levantamento e transporte manual de peso
E1.4	Exigência de postura inadequada
E1.5	Trabalho com exposição a monitores de vídeo
E1.6	Outros
E2	Organizacionais, inclusive psicossociais
E2.1	Trabalho em turno e noturno
E2.2	Monotonia e repetitividade
E2.3	Situações de stress
E2.4	Controle rígido de produtividade
E2.5	Outros

MECÂNICO/ACIDENTES	
M1	Trabalho em altura
M2	Iluminação inadequada
M3	Choque elétrico
M4	Choque mecânico
M5	Arranjo físico inadequado
M6	Incêndio e explosão (probabilidade)
M7	Máquinas e equipamentos sem proteção
M8	Armazenamento inadequado
M9	Ferramentas inadequadas ou defeituosas
M10	Soterramento
M11	Cortes e perfurações
M12	Queimaduras
M13	Acidentes de trânsito
M14	Outras situações de riscos
999	Ausência de Fator de Risco

3.4. Se as empresas apenas continuariam a não declarar irregularidades, qual é o problema, então, das informações passarem a constar do eSocial?

As declarações das empresas sobre as condições de trabalho supostamente oferecidas aos seus trabalhadores e sobre os acidentes e adoecimentos ocupacionais passariam a uma plataforma única do eSocial, e até prova em contrário seriam assumidas como verdadeiras pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social para efeitos de concessão de aposentadoria especial e de benefícios acidentários. As declarações agregariam força de verdade e não seriam contestadas por ninguém, pois até o momento não há previsão para possibilidades de contestações e estas dependeriam de um vigoroso sistema de fiscalização dos ambientes de trabalho. Informações com vício de origem seriam assumidas como verdadeiras.

Tome-se como exemplo de situação, um caso denexo causal de LER/DORT em uma central de teleatendimento pelo critério epidemiológico (nexo técnico epidemiológico), que é nexopresumido. O que aconteceria se a empresa tivesse apresentado informações de que não submete seus trabalhadores a ritmo excessivo, exigência de postura inadequada, monotonia e repetitividade, situações de stress e controle rígido de produtividade? O que atualmente ocorre como contestação da empresa em etapa de recurso a um benefício acidentário concedido, não ocorreria na etapa de avaliação inicial para concessão do benefício, já que a plataforma estaria disponível ao INSS? Considerando que a empresa dificilmente teria declarado a existência de uma das situações citadas, o número de benefícios acidentários tenderia a cair. Essa parece ser uma possibilidade que não interessaria ao Estado mesmo se pensando numa perspectiva atuarial, pois um dos elementos considerados para a proposição de ações regressivas é a existência de eventos ocupacionais. Do ponto de vista dos direitos legais dos trabalhadores, haveria obstáculos adicionais a serem transpostos por eles para acessá-los, pois seu próprio relato sobre o trabalho real não está previsto em documento legal com a força do eSocial.

3.6. Quais informações do eSocial serão públicas?

Se por um lado há que se discutir os mecanismos necessários para a proteção de dados pessoais e para a delimitação de seu uso, a construção de políticas públicas de mudanças das condições de trabalho e portanto, de prevenção de agravos relacionados ao trabalho, exige a obtenção de informações sobre as condições de trabalho e agravos à saúde delas decorrentes, por meio de sistemas que contemplem abordagens permeadas pelo conceito de que a saúde e o adoecimento são determinados por aspectos da política econômica do país, pelas características do mercado de trabalho, pelo perfil socioantropológico dos trabalhadores, pela organização e gestão do trabalho.

Isso é inviável se não se contar com um aparato público voltado para a coleta de dados em campo, para a análise desses dados, com produção de informações que permitam a definição de prioridades em linhas de intervenção continuada que incluam a promoção de saúde e a prevenção de agravos, bem como a assistência, conduzidas por um robusto sistema protetor da vida e da saúde dos trabalhadores e do trabalho digno, direitos constitucionais.

No entanto, o que se observa é um apequenamento da ação do Estado sobre as condições que propiciam a ocorrência de acidentes e doenças nas atividades laborais, e do sistema de repressão aos infratores da legislação, mantendo a fragmentação da atuação dos órgãos da Saúde, do Trabalho e da Previdência Social, sem qualquer questionamento do modelo econômico e das formas de organização e gestão do trabalho que determinam a ocorrência de acidentes e adoecimentos, sem uma diretriz clara de elucidação sobre o falso conflito de competências concorrentes entre a Saúde e o Trabalho no tocante a ações de vigilância e fiscalização de ambientes de trabalho, o que mantém o pretexto para disputas destituídas de sentido entre agentes públicos, enfraquecendo o poder protetor do Estado e empoderando as empresas infratoras, que sobrecarregam o poder judiciário com ações protelatórias. Paralelamente, as empresas fortalecem os sistemas de selos, certificações e relatórios de

sustentabilidade, que têm interesses exclusivamente mercadológicos.⁹ Há ocultamento de dados importantes para reais políticas de proteção à vida e à saúde dos trabalhadores, sob o pretexto de sigilo fiscal, que de fato favorecem apenas ao setor empresarial. Estão nesse rol as bases de dados das ocorrências relacionadas ao trabalho por empresa da Previdência Social e o fator acidentário de prevenção (FAP) de cada empresa, que traduz em parte sua sinistralidade.

Quais dados engrossarão esse rol sob sigilo fiscal com a implementação do eSocial? Em que medida informações cruciais sobre as empresas para fins de prevenção de acidentes e agravos serão inacessíveis sob o manto do sigilo fiscal?

4. Conclusão

Os questionamentos feitos neste texto são de diferentes naturezas. Uma delas se refere à possibilidade de acesso ao rico e detalhado banco de dados por agentes alheios aos interesses públicos e por outro lado, à restrição de acesso aos agentes públicos para realizarem auditorias, estudos e outros procedimentos de interesse coletivo, como atualmente acontece com as bases de dados, por exemplo, da Previdência Social, que não são acessíveis à auditoria fiscal do trabalho e tampouco ao Sistema Único de Saúde. No caso do eSocial, o SUS sequer faz parte dos órgãos parceiros do sistema. A outra se refere à abordagem estritamente atuarial que deverá ser imposta às auditorias fiscais, incluída a do trabalho, à semelhança da existente da Receita Federal, que mesmo flagrando inconsistências nas informações, como já acontece nas nossas declarações de renda, não terão condições de investigar em profundidade as reais condições de trabalho. E finalmente, a outra se refere ao provável segundo plano que as mudanças das condições de trabalho e a

⁹ O episódio de rompimento da barragem da Samarco de Bento Rodrigues, Minas Gerais, no dia 5 de novembro de 2015, que resultou num dos maiores desastres ambientais do Brasil, deixando mortos e desabrigados, escancarou a irresponsabilidade da empresa e a falácia dos selos e relatórios de sustentabilidade, exibidos pela empresa ano após ano, desde 2005, em seu sítio eletrônico corporativo.

proteção efetiva da saúde do trabalhador terão, priorizando-se o aspecto atuarial em detrimento de inspeções mais detalhadas, frequentemente necessárias, particularmente na identificação de aspectos da organização e gestão do trabalho adoecedoras e causadoras de acidentes.

Espera-se que os questionamentos feitos neste texto e outros que possam ser levantados suscitem o desejo da sociedade, em particular do movimento sindical, de ampliar as discussões para além de tabelas, números e questões operacionais que vêm sendo apresentados, como se o eixo da discussão estivesse apenas no âmbito da tecnologia da informação.

5. Referências bibliográficas

ALMEIDA, I.M.; VILELA, R.A.G. *Modelo de análise e prevenção de acidentes de trabalho* - MAPA. Piracicaba: CEREST, 2010.

BRASIL. Portaria GM 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.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm > acesso em 04/01/2016.

BRASIL. Lei nº 9.507, de 12 de novembro de 1997. Regula o direito de acesso a informações e disciplina o rito processual do *habeas data*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9507.htm > acesso em 04/01/2016.

BRASIL. Lei nº 12.695, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm > acesso em 04/01/2016.

BUSCHINELLI, J.T. *Manual de orientação sobre controle médico ocupacional da exposição a substâncias químicas*. São Paulo: Fundacentro, 2014.

KOERNER JUNIOR, E. Como construir práticas médicas na defesa da saúde do trabalhador e evitar a exclusão social. In: Maeno, M.; Lima, C.Q.B.; Tavares, D.S. (org). *I Encontro com a sociedade. Medicina contra a exclusão social*, São Paulo: Fundacentro, 2016.

LIMA, C.Q.B.; BARBOSA, C.M.G.; MENDES, R.W.B.; PATTA, C.A. Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 39 (129): 101-110, 2014. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v39n129/0303-7657-rbso-39-129-0101.pdf> > acesso em 20/02/2016.

MIRANDA, C.R.; DIAS, C.R. PPRA/PCMSO: auditoria, inspeção do trabalho e controle social. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 20 (1): 224-232, jan-fev, 2004. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/csp/v20n1/39.pdf> > acesso em 12/04/2016.

REBELO, P.A.P. *Avaliação da exposição ocupacional, em laboratórios, de múltiplos agentes químicos, por longo período e em baixas concentrações*. Tese de doutorado. Faculdade de Ciências Farmacêuticas da Universidade de São Paulo. Departamento de Análises Clínicas e Toxicológicas. São Paulo, 2007.

SANDEN, A.F.M.S. *A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado*. São Paulo: LTr, 2014.

Agradecimentos pela leitura e sugestões de Daniela Sanches Tavares e Cristiane Queiroz Barbeiro Lima – pesquisadoras da Fundacentro e Carlos Alberto Saldanha Salaroli, engenheiro de segurança do trabalho.

Os atos da vítima na responsabilidade por acidentes do trabalho: da individualização à contextualização

Alessandro da Silva¹
Leonardo Vieira Wandelli²

1. Introdução

O surgimento de uma abordagem jurídica especial, no campo da responsabilidade civil, acerca dos acidentes de trabalho, entre o fim do século XIX e início do século XX, constitui um capítulo maior da história da sociedade moderna, a nossa atual formação histórica, baseada na subsunção do trabalho vivo, a corporalidade vivente criadora de valor, pelo capital. Diante do avultamento do fato, percebido como inevitável, de que a sociedade industrial estava a produzir populações de mutilados e adoecidos, tratou-se de desenvolver, primeiro na jurisprudência e depois na doutrina e nas leis, um arranjo jurídico que permitisse justificar a tolerância com o aniquilamento da saúde humana pelos modos de produzir que se desenvolviam, afinal, não se poderia parar a

¹ Juiz do Trabalho em Santa Catarina, mestre e doutorando em Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da USP, pesquisador do Grupo Trabalho e Capital, vinculado ao Departamento do Direito do Trabalho e Seguridade Social da FADUSP

² Doutor em Direito, área de concentração em Direitos Humanos e Cidadania pela UFPR, Professor do PPGD e coordenador de curso de especialização no UNIBRASIL, Líder do GP-Trabalho e Regulação no Estado Constitucional, Consultant Contractor do OHCHR Office of the High Commissioner for Human Rights – UN, Juiz do Trabalho Titular e membro do Conselho da Escola Judicial do TRT da 9ª Região (PR). Membro fundador da Academia Paranaense de Direito do Trabalho.

economia e sequer pôr limites à rentabilidade, permitindo, ao mesmo tempo, dar algum alento às crescentes vítimas dos riscos que eram aí criados e assumidos. O pacto nefasto, assim sumariado, teve basicamente o mesmo conteúdo, no mesmo período histórico, em inúmeros países da Europa e América: a responsabilidade objetiva pelos danos sofridos, decorrente do risco da atividade econômica, foi a fórmula que selou o modelo. O acidente seria inevitável, mesmo não havendo negligência da organização ou do trabalhador. Invisibilizou-se, assim, o papel da organização do trabalho e das escolhas empresariais. Mais que isso, naturalizou-se o fato de que a maximização incessante da rentabilidade é o limite que subordina a melhoria das condições de trabalho, ao passo que se abriu o campo da securitização dos danos.

Em uma sociedade em que a capacidade tecnológica de produção aumenta enormemente e poderia trazer a contrapartida a todos de sustento assegurado com menos horas de trabalho e, sobretudo, um trabalho em melhores condições, o que se vê “inexplicavelmente” é que isso não ocorre. Ao revés, perpetuam-se níveis elevados de acidentes e adoecimentos físicos e psíquicos relacionados a modos inadequados e excessivos de trabalhar.³

A indenização por responsabilidade objetiva, surgida naquele preciso momento histórico, vestiu, de uma suposta justiça, o dano sofrido. O passo imediato foi a securitização dos danos, privada ou pública, reinserindo-se as indenizações no cálculo normal do negócio, assegurando-se a reprodução da busca incessante de rentabilidade e a redução da reparação a montantes previsíveis. A própria prevenção encontra seu espaço na redução dos custos econômicos dos infortúnios,

³ AREOSA, João. **Os acidentes de trabalho e a sua estreita relação com o capitalismo**. Revista Segurança, n. 224 (jan/fev 2015), p. 17.

não na proteção da vida digna e saudável, reafirmando a primazia da rentabilidade.⁴

A diferenciação da responsabilidade civil por acidentes de trabalho, dentro do campo da responsabilidade, fez nascer a um só tempo o direito da infortunistica e o direito do trabalho, como o direito dessa especial forma de prestação de serviços por conta alheia sob dependência (subordinação), que constituía o campo de aplicação da nova responsabilidade. À assunção do risco pelo empresário correspondia seu direito-poder de subordinar.⁵

Estando a corporalidade humana – e portanto a saúde – no centro do conflito entre capital e trabalho, especialmente como recurso de produtividade, pois o avanço tecnológico não faz prescindir do zelo e da cooperação do trabalho vivo⁶, mas também como objeto da construção de novas formas políticas de sujeição e governamentalidade nas práticas econômicas⁷, é claro que esse conflito também se desdobra como conflito jurídico. Concebem-se como práticas jurídicas não só aquelas dos profissionais do direito, mas também as próprias práticas jurídicas dos atores sociais. Trabalhadores em geral, técnicos de segurança no trabalho, pessoal de RH, profissionais de saúde no trabalho, representantes de trabalhadores e empresários, todos participam de momentos de batalha

⁴ Nesse sentido BILBAO, Andrés. **El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable**. 1. ed. Madrid: Siglo XXI Editores, 1997. Interessante como o debate histórico em torno da jurisprudência, doutrina e leis da infortunistica se repete no período em diversos países. P. ex.: HAIDAR, Victoria. **Trabajadores en riesgo: una biopolítica de la población**. Buenos Aires, Prometeo libros, 2008. EWALD, François. **L'Etat Providence**. Paris, Gasset, 1986.

⁵ COTTEREAU, Alain. **Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle)**. Annales. Histoire, Sciences Sociales. Année 2002 Volume 57 Numéro 6 pp. 1521-1557.

⁶ DEJOURS, Christophe. **Travail vivant. 2 vol.** Paris, Payot, 2009.

⁷ DARDOT, Pierre. LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Tradução: Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

hermenêutica em torno da construção do sentido da regulação do campo da saúde no trabalho.⁸

Descrevendo esse conflito, Vitor Filgueiras identifica, no capítulo inicial desta obra, o que se pode nominar como três objetivos táticos pelos quais as empresas têm procurado evadir-se da responsabilidade pelos agravos à saúde ligados a sua atividade econômica. O primeiro deles seria a ocultação dos riscos ocupacionais e o próprio adoecimento, apresentando o padrão de organização do trabalho como suficiente para não causar agravo e, de outro, omitindo ou negando os infortúnios. O segundo seria a individualização, pela qual o foco da abordagem de saúde no trabalho é deslocado da esfera organizacional para o corpo e a conduta do trabalhador, de modo a transferir para este a responsabilidade pela prevenção e a eventual culpa em caso de infortúnio. O terceiro, seria a confrontação direta, que envolve uma luta constante seja para impedir ou obstruir a elaboração e o aprimoramento de normas de tutela da saúde no trabalho, seja para minimizar a sua aplicação, descumprindo-as e dificultando e deslegitimando os esforços de sua aplicação. É certo que esses três objetivos táticos se interpenetram e se misturam no tempo.

A fim de respeitar o caráter orgânico dos capítulos da presente obra, vamos nos situar especificamente em como as táticas denominadas por Filgueiras de individualização e de confrontação direta interagem

⁸ Como ressaltado, por exemplo, por Peter Häberle, a construção social dos sentidos das normas a serem consideradas pelos atores sociais e pelos órgãos especializados, se dá em processos conflituos de que participam tanto os sujeitos das relações sociais em geral, quanto pelos profissionais do direito, os intérpretes da constituição dotados de competência pelo Estado, tais como funcionários, juízes e legisladores, como também pelos participantes dos processos judiciais e pelos “cientistas” do direito. Participam desse conflito, como intérpretes em sentido lato, todos aqueles que vivenciam as normas jurídicas, integrando o leque de “forças produtivas de interpretação”. HÄBERLE, Peter. *Hermenêutica constitucional. A sociedade aberta dos intérpretes da Constituição: contribuição para a interpretação pluralista e “procedimental” da Constituição*. Porto Alegre, Sérgio Antonio Fabris Editor, 1997, especialmente p. 12-28. O que esse autor não considera é que essa é uma batalha em que a posição dos sujeitos é situada e contextualizada por determinantes sócio-históricas.

em torno de um conflito jurídico específico que se expressa no debate sobre o papel da conduta da vítima para a definição da responsabilidade civil sobre o infortúnio. Uma vez assentadas as bases da securitização, ora pública, ora privada, da mera subsistência do trabalhador acidentado ou de seus dependentes durante a convalescência ou após a morte, de modo a arrefecer o questionamento sobre a essência do modo de produção, a batalha se transfere para os fundamentos da imputação de responsabilidade pela integralidade do dano à pessoa do obreiro e seus familiares.

Nesse conflito, deslocar o foco da produção para a conduta da vítima é um objetivo tático crucial.

O debate acerca da consideração da conduta das vítimas na responsabilidade pelos danos decorrentes de acidentes do trabalho emergiu já nas primeiras ações judiciais em que a matéria foi discutida, ainda no século XIX⁹. Nessa época, a maior parte dos países europeus exigia a comprovação da culpa do ofensor como pressuposto da obrigação de indenizar. Mesmo no momento posterior, em que se generalizou a responsabilidade objetiva, que tornava desnecessário discutir a culpa do empregador – obscurecendo as determinantes organizacionais do sinistro –, tratava-se de buscar reconhecer que eventual participação da própria vítima no resultado danoso poderia acarretar a exclusão da responsabilidade da empresa, reintroduzindo, assim, a culpa subjetiva do trabalhador. Desde então, assentou-se na doutrina e na jurisprudência que não há responsabilidade se o dano decorrer de culpa exclusiva da vítima. O objetivo tático de individualizar a discussão do acidente ganha aí um reforço. Ainda que possa se caracterizar como acidente de trabalho, para fins previdenciários ou do contrato de trabalho, desde que não configurado o dolo, a responsabilidade civil do empregador estaria afastada nesses casos.

⁹ PIC, Paul. **Traité élémentaire de législation industrielle**: les lois ouvrières. 3. ed., Paris: Arthur Rousseau, 1909, p. 810.

Por outro lado, mais recentemente ganharam consistência os estudos acerca do nexo de causalidade, pressuposto que ficava encoberto pelas discussões que privilegiavam a análise dos fatores de atribuição consubstanciados no binômio culpa e risco. Os ecos dessa dificuldade de enquadramento jurídico da conduta da vítima na distribuição dos ônus decorrentes do infortúnio ainda se fazem ouvir. São comuns na doutrina, na jurisprudência e na própria legislação as referências à culpa exclusiva da vítima como excludente de ilicitude, enquanto que, de outro lado, é crescente a parcela dos operadores do direito que entende se tratar de um excludente de causalidade. Salienta-se inclusive a inadequação da expressão “culpa da vítima”, devendo falar-se de “fato da vítima” uma vez que a exclusão da responsabilidade estaria no campo da causalidade e não da culpa.¹⁰

Não se trata de uma mera querela classificatória. Conquanto se trate de uma discussão de caráter dogmático jurídico, ela tem efeitos profundos na realidade social, visto que o manejo desses conceitos pelos tribunais é que define quem deverá arcar com os prejuízos decorrentes dos atos antijurídicos, com efeitos abrangentes sobre o direcionamento das escolhas empresariais a respeito dos investimentos em prevenção.

Essa discussão permeia todo nosso sistema de responsabilidade civil, mas ganha contornos particulares quando se trata de acidentes do trabalho, fato social cuja apreciação faz emergir de modo mais acentuado a visão social de mundo do intérprete.

Nos tópicos que seguem, inicialmente serão formuladas algumas distinções relevantes para a compreensão das categorias jurídicas que compõem a responsabilidade civil, tarefa necessária para a adequada avaliação dos atos da vítima na distribuição dos ônus decorrentes da reparação dos danos. Em seguida serão expostas abordagens que buscam identificar os vários fatores que determinam a ocorrência dos

¹⁰ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 6. ed., Rio, Malheiros, 2005, p. 89.

acidentes do trabalho, de modo a apontar as medidas mais eficientes de prevenção, em inadequação com os juízos de causalidade linear que, embora cientificamente superados há décadas, continuam embasando a análise jurídica dos casos. Por fim, após a apropriação de novos métodos de análise, será apresentada uma concepção que busca superar o foco no comportamento da vítima rumo à contextualização de seus atos.

2. Distinções relevantes: culpabilidade, imputabilidade, nexos de causalidade e nexos de imputação

No estudo da responsabilidade civil é fundamental definir com precisão os pressupostos da obrigação de reparar. Por consequência, mostra-se bastante oportuna a advertência de Wilson Melo da Silva no sentido de que “causalidade não se confunde com culpabilidade”¹¹. É comum que, mesmo no campo dos juristas, se confundam as noções de causalidade, culpa, imputabilidade e nexos de imputação, quando se fala da responsabilidade pelos agravos decorrentes do trabalho.

Antijuridicidade e ilicitude. Antes de adentrar na explicitação dessas categorias jurídicas, é necessário dar um passo atrás e buscar a distinção entre ato antijurídico e ato ilícito, que permitirá uma compreensão mais completa dos fundamentos da obrigação de reparar.

Segundo Fernando Noronha “sempre diremos que no Direito das Obrigações se poderá falar em *antijuridicidade* quando um bem juridicamente protegido for lesado em circunstâncias não consentidas pelo ordenamento”¹². Ou seja, um fato é antijurídico quando ofende direitos alheios, estando de modo contrário ao direito, independente de qualquer juízo de censura que porventura também possa estar presente

¹¹ SILVA, Wilson Melo da. **Responsabilidade sem culpa**. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 1974, p. 132.

¹² NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações**. 3. ed., São Paulo: Saraiva, 2010, p. 370.

e ser destinado a alguém.¹³ Nesse sentido, o conceito apenas se atém ao vínculo entre a conduta ou atividade e a violação do bem juridicamente protegido.

Espécie do gênero ato antijurídico é o *ato ilícito* em sentido estrito, isto é, “um ato subjetivamente reprovável, ato de violação culposa do direito de outrem”¹⁴. Assim, em sua concepção clássica, o ato ilícito é o ato antijurídico caracterizado por uma conduta culposa. Percebe-se, assim, que a culpabilidade é elemento essencial da noção clássica de ato ilícito, mas não necessariamente do conceito de ato antijurídico.

Culpa. Alvino Lima destaca que “o conceito de culpa não tem sido uniforme, e da diversidade de conceituá-la, surgem conseqüências quanto à fixação da responsabilidade”¹⁵. Após fazer minucioso relato das várias teorias que se dedicaram à conceituação da *culpa*, esse autor apresenta a seguinte definição: “Culpa é um erro de conduta, moralmente imputável ao agente e que não seria cometido por uma pessoa avisada, em iguais circunstâncias de fato”¹⁶. O autor filia-se à corrente clássica que exige uma conduta moralmente reprovável, com enfoque no aspecto psicológico¹⁷, que teria motivado o agente, base da responsabilidade civil no século XIX. Trata-se da chamada culpa subjetiva ou psicológica, que consiste na avaliação do estado anímico do ofensor, típica de uma avaliação moral e

¹³ Deve-se ressaltar que a responsabilidade civil pode decorrer também de atos lícitos não classificados como antijurídicos, com é o caso, entre outros, da indenização por desapropriação (art. 5º, XXIV, da Constituição) e por passagem forçada (art. 1.285 do Código Civil).

¹⁴ NORONHA, Fernando. Op. cit., p. 371.

¹⁵ LIMA, Alvino. **Culpa e risco**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1960, p. 48.

¹⁶ Idem, ibidem, p. 76.

¹⁷ Vale mencionar que, diferentemente da responsabilidade penal, na responsabilidade civil o ato doloso é de modo geral equivalente ao culposos, razão pela qual o dolo é assimilado à culpa. Em certos casos, porém, o dolo da vítima pode ser considerado excludente de responsabilidade civil mesmo objetiva, como é o caso do acidente intencionalmente produzido pelo trabalhador para automutilação. No entanto, este caso também pode ser considerado interruptivo do nexo causal.

subjetiva da conduta individual, razão de um juízo moral de condenação do comportamento do sujeito.

Tendo em vista a subjetividade decorrente da análise *in concreto* da conduta, fortemente atrelada à intenção e às circunstâncias pessoais do agente, a partir da obra dos Irmãos Mazeud¹⁸, foi desenvolvida a concepção normativa da culpa. Segundo essa teoria, para se verificar se o agente agiu culposamente, deve-se proceder a um juízo normativo entre a sua conduta e a do modelo abstrato de comportamento, abstraindo-se as circunstâncias internas do agente, de ordem intelectual, e atendendo apenas às circunstâncias externas presentes no momento da prática do ato. Assim, avalia-se o comportamento do agente de acordo com o que se espera segundo um modelo abstrato de pessoa diligente, o *bonus pater familias* e não do que se deveria esperar daquele que praticou o ato. A noção de culpa, assim, vai se tornando mais ampla, sendo “caracterizada como a falta à diligência mínima exigida, a diligência que evitaria a conduta danosa. O responsável é tido por culpado, em suma, porque não preveniu o dano – não empregou a diligência exigível na prevenção.”¹⁹

Com o intuito de se determinar o padrão abstrato de comportamento a ser considerado na análise da culpa, conferindo concretude à regra do *bonus pater familias*, a doutrina²⁰ propõe a fixação de padrões de conduta específicos que variam de acordo com cada tipo de atividade. Nesse sentido a lição de Maria Celina Bodin de Moraes:

Através da nova concepção [culpa normativa], existirão tantos modelos de diligência quanto forem os tipos de conduta (profissional, desportiva, na direção de veículos etc.) presentes no contato humano, de modo

¹⁸ MAZEAUD, Léon; MAZEAUD, Henri. **Responsabilité civile**. Paris: Montchrestien, 1955.

¹⁹ ARAÚJO, Fernando. Apresentação. In VENTURI, Thaís G. P. **Responsabilidade civil preventiva: a proteção contra a violação dos direitos e a tutela inibitória material**. São Paulo, Malheiros, 2014, p. 11.

²⁰ Cf. SCHREIBER, Anderson. **Os novos paradigmas da responsabilidade civil: da erosão dos filtros de reparação à diluição dos danos**. São Paulo: Atlas, 2007, p. 40.

que os parâmetros, entre os tipos, serão variáveis (e diz-se que foram ‘subjetivados’ ou relativizados). Isto é o que permite que se estabeleçam padrões – **standards** – de conduta que exigirão do agente um comportamento judicioso, o qual variará em cada situação, consideradas sua profissão e demais circunstâncias pessoais.²¹

Em suma, hodiernamente predomina a concepção de culpa normativa, que se caracteriza pelo desrespeito a padrões objetivos de comportamento exigíveis no caso concreto²².

A exigibilidade do comportamento pressupõe, por sua vez, a possibilidade de observá-lo, ou seja, a vontade livre do agente que, conhecendo as circunstâncias de fato, age no sentido diverso daquele estabelecido como padrão (*standard*) para o caso concreto. Ou seja, a culpa pressupõe que o agente poderia ter agido de um outro modo, considerado abstratamente exigível, e evitado o dano. A par disso, se a vontade do agente em agir do modo danoso é sempre relevante para a configuração do ato ilícito, não se pode falar em culpabilidade se não houver nele vontade e consciência da ação que pratica ou da omissão em que incorre²³.

Daí que se apresenta a imputabilidade como um elemento subjetivo da culpa, e se caracteriza pelo conjunto de condições pessoais que dão ao agente a capacidade de compreender os fatos e decidir se age ou não de determinada maneira. Nesses termos, não há responsabilidade subjetiva, fundada na culpa, de pessoas desprovidas de discernimento, como os menores e aqueles desprovidos das faculdades mentais.

²¹ MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 213.

²² TEPEDINO, Gustavo. In PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. 10. ed. atual. por Gustavo Tepedino, Rio de Janeiro: GZ Editora, 2012, p. 97.

²³ NORONHA, Fernando. Op. cit., p. 392.

Assim sendo, a culpabilidade é composta de um elemento objetivo – que não se confunde com a responsabilidade objetiva, que prescinde da culpa –, caracterizado pelo desrespeito a padrões objetivos de conduta, e de um elemento subjetivo, a imputabilidade do agente.

Nexo de causalidade. Algo inteiramente diverso da culpa é o nexo causal. Enquanto pressuposto da obrigação de reparar, o nexo de causalidade é compreendido, tradicionalmente, como a relação de causa e efeito entre a conduta antijurídica e o dano atual ou potencial. Embora por vezes a identificação do próprio dano seja complexa, como no caso de adoecimentos psíquicos relacionados com o trabalho, é no nexo causal que se encontra o problema primordial da responsabilidade civil.²⁴ Determinar que agentes e fatores e em qual extensão contribuem para o dano e qual ou qual deles é juridicamente considerado relevante para fins de responsabilidade é algo que enseja inúmeras dificuldades.

Primeiramente, é preciso diferenciar o que é a causalidade como fenômeno natural, ou seja, como conjunto de determinantes sociais e naturais que se vinculam à consequência, de um lado, e a causalidade jurídica, de outro, que é uma construção jurídica seletiva que vincula determinados fatos à consequência danosa para fins de responsabilidade.²⁵ No caso dos acidentes de trabalho, assim como nos acidentes industriais, danos ambientais e outros fenômenos típicos da sociedade de massas, faz pouco sentido frente à realidade uma abordagem em termos de uma causalidade natural linear, pela qual os fenômenos formam uma cadeia na qual todo efeito é resultado de uma causa que o precede. Os fenômenos da sinistralidade laboral e da saúde no trabalho dependem de relações de causalidade complexa em que há uma pluralidade de determinantes

²⁴ CARVALHO, Délton Winter de. **Dano Ambiental Futuro: a responsabilização civil pelo risco ambiental.** 2ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013, p. 136-137.

²⁵ LOPEZ, Teresa Ancona. **Nexo causal e produtos potencialmente nocivos: a experiência brasileira do tabaco.** São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 22-23.

e causas e relações de recíproca determinação entre determinantes e causas e suas consequências.

Diante das dificuldades científicas inerentes à causalidade natural, o direito precisa resolver os conflitos jurídicos de responsabilidade mediante opções que não são apenas técnicas, mas também políticas e que se condensam no saber jurídico. Todo nexos causal implica algum grau de presunção entre um fato e a consequência a ele imputada, que impõe um juízo de plausibilidade ou razoabilidade, segundo o estágio dos conhecimentos científicos disponíveis. A adoção de presunções legais, a inversão de ônus probatório do nexos em algumas circunstâncias, a responsabilização do agente pela integralidade do dano ou só pela parcela com a qual comprovadamente contribuiu, a consideração de alguns fatores como juridicamente relevantes e outros não, são opções do direito para a determinação do nexos causal jurídico. Também aqui, a responsabilidade civil tem se transformado.

Um dos aspectos está em que a noção de nexos de causalidade (jurídico) desloca-se progressivamente do vínculo com a conduta para o vínculo com o fato da atividade do responsável, desencarregando o nexos causal dos aspectos subjetivos da conduta. Aquele, no dizer de Noronha, “é o elo que indica quais são os danos que podem ser considerados como consequência do fato verificado”²⁶. Contudo, permanece o problema da determinação do tipo de vínculo entre o fato e a consequência. Há diversas teorias que pretendem definir até onde vai a relação entre as condições e causas presentes e os danos produzidos. Conquanto a matéria seja objeto de larga divergência tanto na doutrina quanto na jurisprudência²⁷, a teoria que encontra mais ampla acolhida é a da causalidade adequada, em sua versão negativa: “nesta formulação, a causalidade só fica excluída quando se trate de consequências indiferentes ao fato, estranhas ou

²⁶ Idem, *ibidem*, p. 476.

²⁷ Cf. CRUZ, Gisela Sampaio da. **O problema do nexos causal na responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005, p. 20.

extraordinárias”, ou seja, aquelas que seriam inteiramente imprevisíveis a um observador prudente.²⁸

Esta teoria, contudo, mantém em aberto uma série de problemas que implica a passagem da determinação material da causalidade para a determinação da causalidade jurídica, especialmente sua dificuldade de lidar com os fenômenos complexos de causalidade não linear, algo que é especialmente problemático nos acidentes e doenças relacionados ao trabalho.

Nexo de imputação. Uma vez determinado o nexo de causalidade, cabe ainda definir a quem e com que fundamento se imputa a responsabilidade pelo dano. Na evolução da responsabilidade civil, a culpa há muito deixou de ser o fundamento exclusivo ou mesmo necessário, passando a ser um dos fundamentos possíveis da responsabilidade. A culpabilidade refere-se ao elemento de reprobabilidade na conduta do responsável pelo dano, que nem sempre estará presente. Têm-se condutas não culposas ou meros fatos que produzem danos antijurídicos e que podem gerar obrigação de reparar, nos casos de responsabilidade objetiva e outras situações nas quais não basta o nexo de causalidade entre a atividade e o dano, sendo necessário identificar a conduta culposa do agente, o que corresponde às hipóteses de responsabilidade subjetiva. Destarte, “quando se exija a prática de um ato ilícito para que surja a obrigação de indenizar (cf. Arts. 186 e 927, *caput*), a responsabilidade civil [...] será da modalidade *subjetiva* (ou *culposa*); quando baste apenas um ato antijurídico (cf. Art. 927, parágrafo único), ela será *objetiva* (ou *pelo risco*, como fundamento que a justifica)”²⁹.

Também há casos em que a lei impõe a responsabilidade independentemente de culpa (responsabilidade objetiva), mas sem fundamento no risco, como é o caso da responsabilidade pelo dano

²⁸ NORONHA, Fernando. Op. cit., p. 602-611.

²⁹ Idem, *ibidem*, p. 385.

causado por ato indispensável à proteção de direito próprio ou de terceiro (estado de necessidade), o qual, embora lícito, na forma do art. 188, II, do Código Civil, enseja a responsabilidade pelo dano causado ao terceiro inocente por razões de equidade, na forma dos arts. 929 e 930 do Código Civil³⁰.

Esta diferença entre responsabilidade por culpa, risco ou outra forma de responsabilidade *ex lege*, corresponde ao conceito de *nexo de imputação*. Vale dizer, a que título se imputa, ao responsável identificado como tal pelo direito, o dever de reparar o dano. Pode decorrer de um ato ilícito em sentido estrito (culposo), de um ato abusivo ou de um dever de responsabilidade objetiva, em que basta o ato antijurídico e o dano.³¹

3. A responsabilidade por acidentes face à evolução da responsabilidade civil

Como se vê, a responsabilidade civil é um dos campos do direito mais influenciados pelas transformações sociais. Do fundamento quase exclusivo na culpa, próprio de uma concepção liberal clássica de autonomia, evoluiu-se para a construção dos conceitos de risco e de responsabilidade objetiva nele fundada, hipóteses de presunção de nexo causal, responsabilidade solidária de todos os agentes do nexo causal³², responsabilidade civil preventiva, como respostas às novas questões afloradas com a sociedade industrial na qual cada vez mais a percepção

³⁰ Idem, *ibidem*, p. 374-375.

³¹ O Código Civil brasileiro de 2002, embora abrigue, como regra geral, a responsabilidade subjetiva, introduz uma cláusula geral de responsabilidade objetiva decorrente do risco da atividade, a par de descolar a responsabilidade civil e o dever de reparação (art. 927) do conceito de ato ilícito (arts. 186 e 187). Também abriga diversas hipóteses de responsabilidade *ex lege* não decorrente de culpa ou risco. Coexistem, assim, no Código, diferentes hipóteses de nexo de imputação de responsabilidade.

³² Nesse sentido, o art. 942 do Código Civil de 2002. Sobre a prevalência da solidariedade integral em matéria de dano ambiental, ver CARVALHO, Délton Winter de. *Op. cit.*, p. 141-145.

dos riscos e a simultânea necessidade de prevenção e reparação integral são elementos centrais.

A fixação na conduta do agente e no dever de indenizar acabou por deixar na sombra aquele que sofre o dano, a vítima, e então a responsabilidade civil tem, ainda, de se haver com a restituição integral da situação da vítima e com um padrão de imputação de responsabilidade mais voltado para a injustiça do dano sofrido que à injustiça da conduta do agente. Como os danos não são só ao patrimônio, mas essencialmente à própria pessoa humana, e muitos deles são irreparáveis, como é o caso dos danos à saúde, começa-se a ressaltar o papel da responsabilidade civil em prevenir danos e inibir condutas antijurídicas³³, modelo este que pode reincorporar ambos os focos: a conduta do agente e o dano à vítima.

Em que pese essa virtual evolução do campo da responsabilidade civil em geral, para tentar dar conta dos desafios da sociedade contemporânea, inclusive para abrigar um enorme esforço de despatrimonialização e repersonalização do direito civil, no campo específico da responsabilidade decorrente de acidentes e doenças do trabalho se expressam com grande força de influência as táticas de ocultação (que negam o nexo causal ou o próprio dano), de individualização (que negam a culpabilidade da organização e promovem a culpabilização da vítima) e de confronto direto (que essencialmente obstruem o ingresso, no campo da responsabilidade trabalhista, dos avanços conceituais alcançados na responsabilidade civil em geral).

Um desses objetivos táticos é veiculado pela supervalorização da conduta da vítima como pretexto para a desresponsabilização do empregador e que é fomentado por abordagens teóricas que favorecem essa estratégia e, não obstante já deslegitimadas historicamente no campo da proteção à saúde no trabalho, seguem com larga utilização

³³ VENTURI, Thaís G. P. Op. cit., p.51-53.

no campo jurídico, como é o caso da teoria do ato-inseguro/condição-insegura.

4. A conduta da vítima: entre causalidade e culpabilidade

A análise da conduta da vítima nos acidentes de trabalho vive de um paradoxo, que é o mesmo que perpassa toda a prevenção e análise dos acidentes industriais. Sabe-se há muito que a técnica é falível, assim como são os operadores no campo. Por mais que se invista no planejamento de todos os passos do processo, sabe-se que as falhas técnicas e erros humanos ocorrerão, com algum grau de relevância estatística. Portanto, não basta agir promovendo o acerto das condutas e técnicas. É preciso pressupor o erro, a falha e adiantar-se a ele preveni-lo, o que depende de um forte trabalho de retorno da experiência sobre as vicissitudes reais e imprevisíveis do trabalho, de modo a transformar as decisões gerenciais que até então foram tomadas. Há muito, o desenvolvimento da segurança procura fazer de tudo para prevenir o erro do operador. Mas ainda assim o erro acontece, precipitando o acidente, levando às análises superficiais a ver apenas o “elo fraco”, o operador, na extremidade da cadeia organizacional.³⁴

Daí a ideia que, pouco a pouco acabou aparecendo, de que, para além do erro humano ou dos erros humanos e das falhas técnicas, é o próprio dispositivo técnico, administrativo e organizacional da segurança que precisa ser questionado e não somente o erro do operador que está na extremidade da cadeia organizacional, ou melhor, da rede organizacional, justo na interface com o sistema técnico.³⁵

Nesse sentido o acidente não revela primordialmente o erro do operador, que o precipita, ou dos dispositivos técnicos, mas especialmente o fracasso do conjunto da organização de segurança. Não

³⁴ LLORY, Michel e MONTMAYEUL, René. **O acidente e a organização**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2014, p. 31-35.

³⁵ Idem, *ibidem*, p. 32.

basta entender porque o condutor do trem violou o sinal vermelho, causando o desastre, mas quais os elementos da situação de trabalho e os fatores organizacionais que permitiram que isso acontecesse e, quiçá, impedirão que sejam adotadas as medidas necessárias para que o sinistro não se repita. Se o deslocamento do foco do “fator humano” para os fatores organizacionais que tornam possível o acidente vai se impondo como padrão de análise de grandes acidentes, no caso dos infortúnios do trabalho, segue prevalecendo, no campo jurídico, um padrão que continua supervalorizando a falha do operador, que muitas vezes é a própria vítima, com objetivos de interditar a investigação da organização e eximir a empresa de responsabilidade.

Como regra, as ações da própria vítima que contribuíram ou mesmo determinaram a ocorrência do dano por ela suportado são consideradas na distribuição dos ônus decorrentes da reparação³⁶. Apesar de a denominação “culpa exclusiva da vítima” ser corrente na doutrina e na jurisprudência, tratar-se-ia, na verdade, de ato ou fato exclusivo da vítima, conforme esclarece José de Aguiar Dias:

Admite-se como causa de isenção de responsabilidade o que se chama de culpa exclusiva da vítima. Com isso, na realidade, se alude a ato ou fato exclusivo da vítima, pela qual fica eliminada a causalidade em relação ao terceiro interveniente no ato danoso. É fácil de ver a vantagem que resulta de tal concepção, mais ampla que a da simples culpa, mediante um simples exemplo. Não responde, decerto, uma empresa de transportes urbanos, pela morte do indivíduo que se atira voluntariamente sob as rodas do ônibus. Aí, é possível menção à culpa da vítima. Suponhamos,

³⁶ A única referência do Código Civil ao fato da vítima, como excludente de responsabilidade, é o art. 936, segundo o qual “O dono, ou detentor, do animal ressarcirá o dano por este causado, se não provar culpa da vítima ou força maior”. No Código do Consumidor também existe previsão semelhante, pois o art. 14, § 3º, II estabelece: “O fornecedor de serviços só não será responsabilizado quando provar: (...); II - a culpa exclusiva do consumidor ou de terceiro”. O Código Civil prevê expressamente a figura da culpa concorrente, no art. 945: “Se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano”.

entretanto, que esse indivíduo é louco. Não se pode cogitar de culpa de louco. Mas por isso, responderá a empresa, quando o fato foi de todo estranho à sua atividade? Claro que não.³⁷

Portanto, o ato ou fato da vítima seria um excludente de responsabilidade à medida que afastar o nexo de causalidade, pois sua ação ou omissão teria sido o elemento causador do dano e não a conduta ou a atividade do agente apontado como responsável.

Por esse motivo, também caberia ao nexo de causalidade a função de medida da responsabilidade, ou seja, é a partir dele que deveria ser definida qual a extensão dos danos a serem reparados pelo ofensor. Nesse sentido, Gisela Sampaio da Cruz aponta que o nexo de causalidade cumpre uma dupla função na responsabilidade civil: “por um lado, permite determinar a quem se deve atribuir um resultado danoso, por outro, é indispensável na verificação da extensão do dano a se indenizar, pois serve como medida da indenização”³⁸.

Ocorre que o prejuízo, via de regra, é resultado de uma série de condutas e outras determinantes que se sucedem e muitas vezes se

³⁷ AGUIAR DIAS, José de. **Da Responsabilidade Civil**. 12. ed., Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2012, pp. 797-8.

³⁸ CRUZ, Gisela Sampaio da. Op. cit., p. 22. Vale ressaltar, contudo, que em matéria de dano ambiental têm-se admitido a responsabilidade integral e solidária de cada um dos agentes integrados à cadeia causal do dano, ressaltando-se-lhe o direito de ação regressiva frente aos demais corresponsáveis, por aquilo que excedeu à sua participação direta no dano. Cf. CARVALHO, Délton Winter de. Op. cit., p. 141-145.

somam para a produção do resultado, em um contexto fático complexo³⁹. Por conseguinte, é possível perceber que o estabelecimento da relação de causalidade abrange, inicialmente, a apreciação de todos os fatos sem os quais o dano não teria ocorrido.

Diante dessa constatação, é necessário fazer a distinção entre *condições* e *causas* do dano, conforme esclarece Fernando Noronha:

Condições, assim, são todos os fatores que estão na origem de um dano, são todos os elementos sem os quais ele não teria sido produzido, são todas as circunstâncias de que não se pode abstrair, sem mudar o resultado danoso. Causas do dano são apenas aquelas condições consideradas efetivamente determinantes desse resultado.⁴⁰

Dentre todas as condições, que são os fatos sem os quais o resultado não teria se dado, é necessário identificar aquelas juridicamente relevantes que, por consequência, serão elevadas ao patamar de causas. Vale dizer, as complexas relações de causalidade natural e social são objeto de um juízo que envolve não só o saber científico, mas considerações de plausibilidade, razoabilidade e justiça, para se chegar ao nexu jurídico de causalidade.

³⁹ “Um dos pontos mais difíceis da responsabilidade civil é este de saber que danos acontecidos podem ser considerados causados por um determinado fato. Nem sempre é fácil saber se a contribuição de um fato para um dano é suficiente para que se deva considerá-lo gerador deste. Por outro lado, pode também acontecer que um só dano deva ser atribuído a diversas causas, e de diversa natureza (patrimoniais e extrapatrimoniais, presentes e futuros etc.), todos ligados a um só fato, ou a diversos, sem se saber quais são os danos que foram determinados por cada fato. Às vezes, além do dano imediatamente causado por um certo fato, tido como gerador da responsabilidade, surgem outros danos (danos indiretos), que possivelmente não teriam acontecido se não fosse aquele fato, mas não se sabe se devem ser considerados”. NORONHA, Fernando. Op. cit., p. 612.

⁴⁰ Idem, ibidem, p. 613.

Percebe-se, pois, que a definição do nexo de causalidade não se limita a uma investigação da relação fática, material, conforme adverte Maria Celina Bodin de Moraes:

As origens deste problema [...] encontram-se em um equívoco histórico e repetidamente cometido: a crença de que nexo causal é uma questão de fato, e não de direito. Sem dúvida, qualquer análise se inicia pela investigação material da cadeia de eventos geradora do resultado danoso, e esta é evidentemente fatural. Mas esta análise produz uma simples indicação das condições que levam ao dano, que deve conduzir em seguida à indicação da condição do dano que gera a obrigação de indenizar, seja ela a necessária, a eficiente, a preponderante ou a adequada. E esta indicação não é material, mas jurídica, pois se refere à seleção daquele a quem será atribuída a obrigação jurídica de indenizar.⁴¹

Destarte, como se salientou, o nexo de causalidade não pode ser apurado apenas tendo em conta a questão de fato⁴², de forma naturalística, pois ela abrange dois aspectos:

- a) **causalidade material:** investigação das condições, ou seja, todas as circunstâncias de fato sem as quais o resultado não teria existido, e identificação da relação entre a conduta ou a atividade e o dano;
- b) **causalidade jurídica:** a partir dos fatos investigados pela causalidade material, deve ser apontada qual a condição

⁴¹ MORAES, Maria Celina Bodin de. Prefácio à obra MULHOLLAND, Caitlin Sampaio. **Responsabilidade civil por presunção de causalidade**. Rio de Janeiro: GZ, 2010. p. X.

⁴² “Si le problème de la causalité semble insoluble en droit, c’est qu’il est surtout mal posé; or, il n’est jamais posé en termes strictement juridiques. [...] Il semble possible de montrer que toutes les théories classiques ne distinguent pas la causalité matérielle de la causalité juridique; de là provient leur échec. L’assimilation de la causalité juridique à la causalité matérielle est une voie sans issue”. QUÉZEL-AMBRUNAZ, Christophe. **Essai sur la causalité en droit de la responsabilité civile**. Paris : Dalloz, 2010, p. 174.

juridicamente relevante e, por consequência, o agente cuja conduta ou atividade causou o dano.

A investigação da causalidade material é objeto da prova a ser produzida no processo, enquanto que a definição da causalidade jurídica é tarefa que cabe ao julgador a partir das chamadas teorias da causalidade⁴³. Nosso ordenamento jurídico pode atribuir maior ou menor relevância para determinadas condutas nas séries causais que antecedem o dano, de modo que, conforme a teoria da causalidade que se adote, o resultado pode ser totalmente diverso.

Nesse quadro, se descortina uma constatação inquietante para o jurista: tendo em vista que em regra são inúmeros os eventos que contribuem para o resultado, a atribuição do resultado danoso a um daqueles cuja conduta integrou a cadeia causal, é sobretudo uma escolha político-ideológica⁴⁴, como constata Gisela Sampaio da Cruz:

⁴³ “Suponha-se que alguém fica gravemente ferido entre a lataria de um veículo, num acidente de trânsito. Outra pessoa corre a socorrê-lo e consegue retirá-lo precisamente no momento em que o carro se incendeia, pelo que também acaba sofrendo queimaduras. Um e outro são levados ao hospital, e ali ficam em tratamento por algumas semanas. Durante o tratamento, um deles (não importa qual) pega uma infecção hospitalar, que agrava o seu estado. Quando lhe é dada alta, está incapacitado para o trabalho, devido às lesões sofridas no acidente, mais as sequelas da infecção hospitalar. Anos depois ainda tem uma recaída, consequência das mesmas lesões. E ainda nesse exemplo são cogitáveis outros danos, para os sinistrados e para outras pessoas. Suponha-se que um deles, por causa do internamento, deixou de fazer negócio lucrativo, ou que a sua esposa sofreu um ataque cardíaco, ao saber da notícia de que o marido estava no hospital, ou ainda que ele era artista a caminho de uma apresentação e que os seus fãs, ignorando o sucedido e exasperados pelo tempo de espera, iniciaram um protesto de quebra-quebra...”

Em relação a todos os danos descritos pode-se afirmar que nenhum se teria verificado, se não houvesse acontecido o acidente de trânsito. O responsável por este (e seja a sua responsabilidade subjetiva, seja objetiva) terá de responder por todos eles?”. NORONHA, Fernando. Op. cit., pp. 612-3.

⁴⁴ O mesmo ocorre no direito inglês, como revela Stathis Banakas: “La signification des termes est importante à cet égard: la causalité juridique est une question normative, pas une question de fait, une question de politique juridique (« *legal policy* »)”. BANAKAS, Stathis. **Causalité juridique et imputation : réflexions sur quelques développements récents en droit anglais**. Disponível em <<http://ssrn.com/abstract=1400065>>. Acesso em 10.set.2015.

A relação de causalidade, tal qual toda a disciplina da responsabilidade civil, deve muito mais “a escolhas político-filosóficas do que a evidências lógico-rationais”. Assim como o dano, por si só, não é nem ressarcível, nem irressarcível, tampouco justo ou injusto, a verificação do nexo de causalidade depende, antes de qualquer juízo, da teoria que se adote – que não é senão fruto de uma decisão política.⁴⁵

De fato, todo o instituto da responsabilidade civil é perpassado por conceitos pouco determinados, sujeitos a variação conforme o estágio de desenvolvimento das sociedades nas quais são aplicados, pois “o principal objetivo da disciplina da responsabilidade civil consiste em definir, entre os inúmeros eventos danosos que se verificam quotidianamente, quais deles devam ser transferidos do lesado ao autor do dano, em conformidade com as ideias de justiça e equidade dominantes na sociedade”⁴⁶.

Os diferentes enfoques que podem ser dados à responsabilidade civil variam conforme o bem objeto da proteção jurídica, de modo que a relação fática interfere na construção e interpretação do instituto jurídico. Nesse sentido, pode-se reconhecer uma responsabilidade por danos ambientais que é diversa da responsabilidade por danos

⁴⁵ CRUZ, Giselda Sampaio da. Op. cit. p. 8.

⁴⁶ ZWEIGERT, Konrad; KÖTZ, Hein. **Introduzione al Diritto Comparato**. v. II: Istituti Milano: Giuffrè, 1995. p. 316. Citado por FACHINNI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo Código Civil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 76, no 1, jan/mar 2010, p. 17.

ao consumidor e, por sua vez, não é idêntica à responsabilidade por acidentes do trabalho.⁴⁷

Cada um desses ramos leva em consideração os pressupostos da responsabilidade civil clássica, mas também lhes imprimiu uma dinâmica particular, fiel às especificidades do bem objeto de proteção.

Portanto, para a adequada identificação da condição juridicamente relevante (causa) do dano é fundamental compreender, em toda a sua complexidade, o contexto fático do qual esse dano emergiu e não se ater apenas aos fatos que, de forma imediata, o antecederam.

5. A contextualização dos atos da vítima nos acidentes do trabalho

Via de regra, o acidente do trabalho típico é visto apenas como o resultado da interação entre um objeto inanimado, como máquinas e ferramentas, e a conduta da própria vítima. Trata-se da abordagem que produz a individualização do acidente, assim descrita por Filgueiras:

Individualização é a forma de abordar (ver, debater e gerir, regular) a saúde e segurança do trabalho que foca o indivíduo, especificamente

⁴⁷ Vale salientar que boa parte dos acidentes de trabalho decorre de uma degradação do ambiente de trabalho, inclusive do ambiente organizacional, atraindo, assim, o padrão jurídico de responsabilidade por dano ambiental, baseado nos princípios de prevenção e precaução, na responsabilidade objetiva, na presunção denexo causal e na solidariedade integral pelo dano. O padrão de responsabilidade subjetiva, do art. 7º XXVIII, da Constituição, atenuado com a responsabilidade objetiva em casos de risco inerente à atividade, do art. 927, parágrafo único do Código civil, para os casos de acidentes de trabalho típico, não decorrentes de poluição ambiental. Nesse sentido, WANDELLI, Leonardo Vieira. Da Psicodinâmica do Trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**. Santa Maria, v. 10, n. 1, 2015, p. P. 207-214, disponível em www.ufsm.br/revistadireito. No mesmo sentido, EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela**. Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/22694>.

o trabalhador, em detrimento do ambiente de trabalho. Os debates e as ações priorizam ou são exclusivamente direcionados à figura do trabalhador, especialmente ao seu comportamento e aos equipamentos de proteção individual (EPI).⁴⁸

Em uma avaliação superficial, o próximo passo é perceber que o infortúnio não teria acontecido sem a participação da vítima, focando nela a explicação do acidente. Por exemplo, quando um trabalhador tem um membro dilacerado ao tentar destravar a engrenagem da máquina, pergunta-se por que a vítima colocou a mão ali, quando não devia. Não se questionam com isso, fatos elementares, largamente estudados em matéria de prevenção de acidentes de trabalho⁴⁹, como: a) o cumprimento das normas de segurança no trabalho que impõem a adoção de dispositivos que impeçam aquele ato do trabalhador; b) o porquê de ser acessível à mão do operador o mecanismo de engrenagem capaz de ser destravado manualmente; c) a formação adequada do trabalhador para os procedimentos de segurança na operação; d) o fato de estar ou não em função diversa daquela a que está habituado, em sobrecarga de trabalho ou em realização excessiva de horas extras, que facilitam o erro; e) o caráter repetitivo ou desprovido de sentido da tarefa, que reduz a atenção e a percepção dos riscos; f) a situação organizacional na qual se inseriu esse ato, como a pressão para se concluir um limite de produção, que seria prejudicado caso o procedimento regular de desligar a máquina fosse adotado, ou mesmo o receio de punição ou despedida caso isso fosse feito, o que poderia ser causado pela falta de confiança e cooperação entre colegas ou ameaças de despedimentos, por exemplo; g) a remuneração por produção a estimular a desconsideração de procedimentos de segurança em prol da produtividade; h) a tolerância da empresa ou a reiterada exposição do trabalhador a riscos análogos, o que

⁴⁸ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Individualização, saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Capítulo 1 da presente obra.

⁴⁹ AREOSA, João. DWYER, Tom. **Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica**. *Configurações (on line)*, 7 (2010). Disponível em: <<http://configuracoes.revues.org/213>>.

rebaixa a percepção do risco; i) a probabilidade ou mesmo previsibilidade da falha, uma vez que inerente ao trabalho humano, sujeito ao erro, à fadiga, ao esquecimento ou a mecanismos psíquicos de defesa frente ao risco que geram a negação do risco, tudo isso que implica a adoção de medidas que se antecipem à falha, impedindo-a; j) a par disso tudo, a variabilidade dos múltiplos fatores pessoais, técnicos e organizacionais do trabalho torna ineliminável a distância entre a ordem prescrita e a ordem real do trabalho, de modo que é inadequado tratar as condições de segurança apenas segundo a ordem prescrita, devendo a prevenção ser reajustada a partir da criteriosa percepção do cotidiano da experiência dos operadores. Uma vez que estes aspectos são subvalorizados, ao passo que supervalorizada a conduta individualizada da vítima, emerge como evidente a conclusão de que o acidente aconteceu por “culpa exclusiva da vítima”.

A singeleza da exposição evidencia, por si só, sua inutilidade para servir de parâmetro de avaliação de eventos complexos e com causalidade múltipla como os acidentes do trabalho na moderna sociedade industrial. Todavia, esse é o padrão de análise dos acidentes do trabalho adotado no Brasil, com uma roupagem de pseudocientificidade que se consubstancia na teoria do ato inseguro⁵⁰. Partindo de uma concepção simplista e linear denexo causal natural, na qual se ignoram os diversos níveis de fatores que contribuem para o acidente, especialmente os fatores organizacionais que condicionam as interações dos agentes com os sistemas técnicos, chega-se a uma concepção político-ideológica de causalidade jurídica que obstrui a compreensão das relações entre a atividade econômica e o dano à pessoa.

⁵⁰ Cf. SILVA, Alessandro da. “Ato inseguro, culpabilização das vítimas e o papel do nexode causalidade na responsabilidade por acidentes do trabalho”. In FELICIANO, Guilherme Guimarães *et. alii*. **Direito ambiental do trabalho. Apontamentos para uma teoria geral**. Vol. 2. São Paulo : LTr, 2015, p. 465-477.

A teoria da condição insegura/ato inseguro foi disseminada no Brasil, especialmente nos anos 1970 e 1980 por meio da FUNDACENTRO⁵¹ e se fundamenta em pesquisas desenvolvidas por Herbert Heinrich na década de 1930, segundo as quais o acidente seria causado por uma cadeia linear de fatores, como uma sequência de dominós justapostos, que culminaria na lesão. A primeira peça do dominó seriam os “fatores sociais e ambientais prévios” responsáveis pela formação do caráter dos operários. A segunda peça, as falhas advindas nos comportamentos inadequados dos trabalhadores, frutos de características herdadas ou adquiridas. Esses comportamentos inadequados poderiam vir a constituir-se em atos inseguros, isto é, em comportamentos de risco que, juntamente com a presença de condições inseguras (atos e condições inseguros são a terceira peça do dominó), levariam à ocorrência do acidente e, por fim, à lesão (respectivamente a quarta e a quinta peças da sequência de dominós)⁵².

Ainda de acordo com essa teoria, 88% dos acidentes decorrem do comportamento dos trabalhadores em ações ou omissões imediatamente anteriores à ocorrência do infortúnio, ou seja, são causados por falha humana. Do restante, cerca de 10%, seria resultado de defeitos na organização do trabalho, conhecidos por condições inseguras e 2% a situações fortuitas. Para Heinrich, o acidente depende da “queda” sucessiva de cada uma das peças, de modo que o impedimento da queda de uma peça bloqueia a sequência causal linear. Contudo, considera que é difícil exercer qualquer controle sobre os dois primeiros fatores (sociais e comportamentais), de modo que toda a prevenção deve estar

⁵¹ Cf. SILVA, Alessandro da. “A criação da FUNDACENTRO e a política oficial sobre segurança, saúde e medicina do trabalho”. In SOUTO MAIOR, Jorge Luiz *et. alii*. **O mito dos 70 anos da CLT: um estudo preliminar**. São Paulo: LTr, 2015, p. 130-136.

⁵² OLIVEIRA, Fábio de. **A persistência da noção de ato inseguro e a construção da culpa: os discursos sobre os acidentes de trabalho em uma indústria metalúrgica**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 32 (115): 19-27, 2007, p. 20.

centrada na terceira peça, notadamente em prevenir o ato inseguro do operador.⁵³

A concepção de ato inseguro parte do pressuposto de que existe uma forma certa ou segura de realizar certa ação, que seria do conhecimento prévio do trabalhador, e a inobservância dessa forma seria fruto de uma escolha consciente, originada em particularidades do próprio indivíduo, e quiçá, de sua personalidade descuidada, indisciplinada ou negligente⁵⁴.

Atualmente, nos meios profissionais que se dedicam a compreender os acidentes do trabalho em toda sua complexidade, de modo a identificar suas causas determinantes, a teoria do ato inseguro é página virada. Nas últimas décadas, a própria FUNDACENTRO tem se colocado dentre as instituições mais destacadas no combate à teoria do ato inseguro, notadamente por meio dos artigos técnicos publicados na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional⁵⁵.

Essa doutrina técnica aponta que as causas determinantes dos acidentes, em regra, não estão na conduta do trabalhador e sim na deficiente concepção ou organização do trabalho, cujas teorias foram sumariadas de forma precisa por Areosa e Dwyer:

Estudos mais recentes têm vindo a demonstrar que a gênese dos acidentes está incorporada na própria história das organizações, nomeadamente em aspectos relacionados com as decisões estratégicas da gestão de topo (Sagan, 1993; Vaughan, 1996, 1999; Rasmussen, 1997;

⁵³ Cf. AREOSA, João. **O lado obscuro dos acidentes de trabalho: um estudo de caso no setor ferroviário**. V. N. Famalicão: Ed. Humus, 2012, p. 22.

⁵⁴ ALMEIDA, Ildeberto Muniz de, e JACKSON FILHO, José Marçal. **Acidentes e sua prevenção**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 32 (115): 7-18, 2007, p. 08.

⁵⁵ O número 115 (jan/jun de 2007) da Revista Brasileira de Saúde Ocupacional foi inteiramente dedicada à crítica dessa abordagem dos acidentes e pode ser consultada no seguinte link: <<http://www.fundacentro.gov.br/rbso/rbsosumario-rbso-n-115-volume-32>>. Todavia, sua capacidade de disseminar essa nova abordagem do fenômeno é bastante reduzida se comparada com o período da ditadura civil-militar.

Reason, 1997), na escolha de determinadas técnicas e tecnologias (Perrow, 1999), no *design* dos postos e locais de trabalho, nas formas de organização e planeamento das tarefas, na especificidade dos riscos de cada organização (Areosa, 2009d), no tipo de gestão efectuada ao nível da manutenção (Reason e Hobbs, 2003), nas formas de compreender e “gerir” os incidentes, no tipo de resiliência da organização (Hale e Heijer, 2006), na insuficiência das regras, normas e procedimentos para a prevenção de acidentes (Areosa, 2010), para além de certas dimensões externas à própria organização, tais como, políticas governamentais, legislação (por inadequação ou ausência) ou problemas relacionados com fornecedores externos. Todos estes contextos podem ir fragilizando o próprio sistema até estarem reunidas as condições necessárias para ocorrer o acidente (Turner, 1978). É por este motivo que corroboramos a opinião de diversos autores (Reason, 1990; D’Oliveira, 2006; Dekker, 2006) que defendem que atribuir a principal causa dos acidentes ao erro humano é uma visão muito limitada que serve como uma ideologia de poder, acabando por negar o papel das relações sociais na produção desses mesmos acidentes.⁵⁶

Areosa faz um oportuno inventário da evolução dos modelos de investigação de acidentes de trabalho⁵⁷, que é útil para visualizar-se uma certa evolução na abordagem dos acidentes de um paradigma de simplicidade para um paradigma de complexidade. Um primeiro modelo, de pouco valor heurístico, fixou a explicação nas características individuais do trabalhador acidentado, que seriam propícias ao acidente. O segundo modelo seria o sequencialista linear de Heinrich, que tem versões mais complexas nos modelos de redes ou árvores de causas. Mesmo nestes casos, critica-se o sentido apenas linear e sucessivo da correlação de fatores, em detrimento da interação dinâmica e sincrônica. Além disso o

⁵⁶ AREOSA, João e DWYER, Tom. **Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica**. Configurações [Online], 7 | 2010. Disponível em <<http://configuracoes.revues.org/213>>.

⁵⁷ AREOSA, João. **O lado obscuro dos acidentes de trabalho: um estudo de caso no setor ferroviário**. Op. cit., p. 16-55.

foco no erro humano leva a descurar outros fatores importantes. Outro modelo surgido foi a abordagem epidemiológica dos acidentes, de John Gordon, que busca as regularidades dos acidentes com base em um tripé de causas que interagem de forma complexa e não de forma sequencial: o “hospedeiro” que é o alvo do sinistro, o “agente”, que é o “fator agressivo” e o meio ambiente, onde se encontra as condições latentes do acidente. Essa abordagem permite visualizar que acidentes não são fortuitos aleatórios, mas eventos previsíveis e centrar a prevenção na formação de barreiras em qualquer desses momentos, usando a analogia do combate a “fatores patogênicos” multicausais, como em doenças como o câncer. Areosa menciona ainda três modelos surgidos nos anos 1970. O da fiabilidade dos sistemas, em que o acidente resulta de fatores desviantes da finalidade do sistema, o modelo ergonômico, baseado nas noções de situação de trabalho e distância entre ordem prescrita e ordem real do trabalho, no qual o acidente depende de condições potenciais que são “detonadas” por um evento final e o modelo da energia e das barreiras, que vê o acidente como liberação de energia que deve ser desviada ou minimizada por barreiras (simbólicas, preventivas ou protetoras). A falha de uma ou mais barreiras é previsível, havendo “buracos” de proteção, de modo que o acidente deve ser prevenido por uma sucessão de barreiras. Um contributo decisivo foi trazido com as análises de grandes acidentes a partir do modelo sociotécnico, elaborado por Turner originalmente em 1978 e revisto com Pidgeon em 1997, que não se limita às causas superficiais ou imediatas (o piloto do trem desrespeitou o sinal vermelho) nem apenas os fatores técnicos (um cabo de fixação que se rompeu), devendo ser articulados os fatores técnicos e sociais predisponentes que vão, ao longo do tempo, sendo “incubados” na organização até deflagrarem um desastre de origem humana, para o qual a conduta final, por vezes da vítima é só o estopim. A partir do final dos anos 1980 desenvolveu-se a teoria sociológica dos acidentes de trabalho, de Tom Dwyer, para quem os acidentes são resultados do funcionamento de sistemas de relações sociais de trabalho, fruto da interação de quatro dimensões (recompensa, organizacional, comando e indivíduo-membro), das quais as três primeiras são sociais e apenas a

quarta é individual. O peso relativo de cada dimensão varia de acordo com o contexto de trabalho, ao passo que aumenta proporcionalmente a sua participação nos acidentes. Assim, trata-se de compreender, no contexto específico das relações sociais de trabalho na organização, quais relações produzem os erros e possibilitam o acidente, buscando-se alterar essas relações sociais.

Essa rápida resenha serve para demonstrar como, a despeito das virtuosidades e limitações de cada um, há muito, os diferentes modelos científicos de análise dos acidentes de trabalho romperam com um padrão simplista, baseado no isolamento de uma causa única e, sobretudo focada apenas na conduta final que precipita o acidente, notadamente a vítima. Logo, o padrão de abordagem centrado na individualização do comportamento da vítima mostra-se inconsistente e não pode persistir como método predominante na apreciação jurídica do fenômeno acidente do trabalho. Ainda que a passagem da causalidade material não seja idêntica à causalidade jurídica, a determinação da responsabilidade não pode se por de costas àquilo que, de boa-fé, se pode dizer sobre a causalidade material. Esta é uma compreensão que já encontra guarida em nossa doutrina⁵⁸, o que pode ser observado na lição de Júlio César de Sá da Rocha:

De outra forma, há quem coloque como exemplo recorrente nas situações de infortúnio no meio ambiente de trabalho a existência do “erro humano”. Aqui importa salientar que, da noção inicial de que *errare humanun est*, passou-se, atualmente, ao entendimento de que um erro revela que algo não está bem na organização do trabalho. As ocorrências de “erros” são perceptíveis e associadas a defeitos de

⁵⁸ No mesmo sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira assevera que “No modelo de prevenção atual, o empregador deve analisar cuidadosamente as causas dos incidentes ou quase acidentes, para implementar medidas que possam prevenir efetivamente os acidentes humanos. Em vez de centralizar a política na gestão comportamental das pessoas, como ocorre na abordagem tradicional, o foco estará voltado para a gestão do risco, promovendo sua eliminação ou colocando barreiras adequadas para que as situações de risco estejam sob controle”. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011, pp. 168-9.

concepção das máquinas, dificuldades de comunicação e falhas humanas de uma forma geral. Por isso mesmo, a atitude preventiva constitui a única prática segura existente. (...) Na realidade não se trata tão somente de compreender essa situação como originária do erro humano, mas como algo diretamente vinculado à exposição ao risco, produzido e engendrado por uma determinada lógica de produção, de consumo e de padrão de vida imposto na atualidade.⁵⁹

No que concerne às categorias da responsabilidade civil, é possível concluir que, via de regra, as ações que poderiam evitar a ocorrência do acidente estão a cargo do empregador, detentor do poder diretivo e encarregado pela concepção, aplicação, fiscalização e correção dos dispositivos técnico, administrativo e organizacional de segurança. O fracasso desses dispositivos é que determina o acidente e, por consequência, constitui a condição juridicamente relevante, isto é, a causa dos danos daí decorrentes. A conduta da vítima, por sua vez, mesmo quando configure uma condição do acidente, é no mais das vezes um aspecto da falha no conjunto de organização de segurança e, como tal, não pode ser considerada causa determinante na distribuição dos ônus relativos à reparação dos danos.

A dogmática jurídica não pode manter-se indiferente à abordagem sócio-técnica que representou uma evolução incontornável na compreensão dos acidentes do trabalho, com o objetivo de implantar a prevenção mais eficiente possível. Para isso é necessário abandonar o paradigma simplificador da individualização e contextualizar o fato da vítima no conjunto maior da organização do trabalho e dos dispositivos sociotécnicos, levando em consideração a integralidade dos elementos que integram o processo que conduz ao sinistro.

Para tanto, tem-se que é indispensável firmar-se o deslocamento da abordagem do fato da vítima à luz da noção de culpa para o nexo de

⁵⁹ ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho**: dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997, p. 139.

causalidade. A consideração ampliada do evento não seria possível se a abordagem ainda tivesse a culpa como parâmetro de avaliação.

Isso porque apesar da tentativa de objetivar essa categoria jurídica por meio do conceito de culpa normativa, o fato é que ela continua impregnada do subjetivismo de inspiração moralista que concentra sua análise na reprobabilidade da conduta do agente, inclusive da própria vítima. A demarcação do campo conceitual em que o acidente será debatido já é determinante das possibilidades da discussão. Se o seletor da investigação é a culpa, é natural que avulte a conduta da vítima, personagem central do acidente, obscurecendo-se os demais determinantes e causas, muitas vezes de autoria pessoal não identificável e capazes de gerar um constrangimento organizacional muito maior. Desse modo, qualquer descuido ou desatenção ganham protagonismo e poderiam ser classificados como erro de conduta (imprudência, negligência ou imperícia) quando comparados ao comportamento do homem-padrão, criado em abstrato pelo julgador, aliviando todo o restante da organização de haver-se com suas próprias práticas que incubam fatores patogênicos que se precipitam no acidente.

Como o acidente do trabalho se insere na dinâmica de uma atividade dirigida e organizada pelo empregador, “não tem sentido isolar um comportamento, gerador em concreto do dano, sem referi-lo à inteira atividade em virtude da qual o dano ocorreu”⁶⁰, o que somente é possível quando a avaliação é realizada a partir donexo de causalidade, malgrado todas as dificuldades que, como se viu, encerra a avaliação de causalidade jurídica em fenômenos complexos.

Retomemos a análise do exemplo acima, que bem ilustra essa afirmação. É comum a ocorrência de acidentes como tais, nos quais os operadores de máquinas têm a mão ou dedos amputados em correias ou engrenagens. Grande parte desses acidentes acontece enquanto o

⁶⁰ MORAES, Maria Celina Bodin de. **Risco, solidariedade e responsabilidade objetiva**. Revista dos Tribunais, ano 95, volume 854, dezembro de 2006, p. 28.

operador faz a manutenção da máquina ou quando ele pretende retirar um objeto que trava seu movimento. Quando o equipamento volta a funcionar – por ter sido ligado involuntariamente ou por ter sido retirado o obstáculo que o travava – partes do corpo do operador, geralmente as mãos, são presos e dilacerados nas partes móveis da máquina.

Ora, a NR 12 é minuciosa ao estabelecer os sistemas de segurança que devem dotar as máquinas e equipamentos, que incluem a proteção das partes móveis, como engrenagens, correias, volantes e polias (item 12.38). Essas proteções podem ser fixas ou móveis, mas sempre devem ser acompanhadas de sistemas que detectem a presença de pessoas ou partes do corpo do operador na zona perigosa e imediatamente bloqueiem seu funcionamento (item 12.42, letra “c”). Ocorre que parte das empresas não cumpre essas determinações⁶¹ e se limita a “orientar” os empregados no sentido de que qualquer atividade com correias e polias devem ser feitas com a máquina desligada. Com essa medida necessária, mas simplista, estaria o empregador se desencarregando de todas as suas obrigações de estabelecer barreiras que impeçam o acidente. Além disso, não se tratando de um ato de automutilação intencional⁶² as razões que levam o trabalhador a ligar a máquina quando ainda não concluída a manutenção ou a tentar “destravar” a máquina sem desligá-la, podem reportar-se a uma série de razões organizacionais, como aquelas já acima mencionadas, mas a tendência é que nada disso seja investigado no processo.

Uma vez concretizado o acidente, o empregador alega que ele ocorreu por “culpa” do operador/vítima, que teria agido com imprudência, negligência ou imperícia, pois “mesmo ciente dos riscos”, decidiu limpar a máquina em funcionamento. Não raro, essa alegação

⁶¹ Cf FILGUEIRAS, Vítor Araújo e SILVA, Alessandro da. **Mais de 55 mil trabalhadores sofreram acidentes com máquinas em 2013**. Repórter Brasil. São Paulo, 2014. Disponível em <<http://reporterbrasil.org.br/2014/07/mais-de-55-mil-trabalhadores-sofreram-acidentes-com-maquinas-em-2013>>.

⁶² Abstrai-se, aqui, que mesmo o suicídio pode vir a configurar um acidente de trabalho e ensejar responsabilidade civil do empregador.

encontra guarida em nossa jurisprudência que afasta a responsabilidade do empregador sob o fundamento da “culpa exclusiva da vítima” ou reduz a indenização devida em razão da “culpa concorrente”. A questão nodal está em que o terreno da culpabilidade induz à individualização e ao foco na conduta do personagem em evidência, que é a vítima. A possível multicausalidade do acidente e o sentido contextual da conduta da vítima ficam obscurecidos. Por outro lado, por mais que seja repleta de dificuldades, a análise dos diversos fatores, inclusive a conduta da vítima, a título de nexos de causalidade entre a atividade empresarial e o dano, induz à contextualização de todo o conjunto de fatores determinantes e condicionantes que envolvem o acidente e a conduta da vítima, uma vez que a consideração séria daquilo que de fato contribuiu decisivamente para o sinistro tende à ampliação da investigação.

Analisando o evento a partir do nexo de causalidade será possível, por exemplo, perceber que a conduta do trabalhador constituiu uma das condições do dano. Todavia, se o empregador tivesse cumprido a obrigação legal de dotar a máquina dos dispositivos de segurança, a ação do operador não teria resultado no acidente. Ou se não houvesse situação clara de desconfiança e ameaça ou a pressão por produtividade, não teria sido desconsiderado o procedimento de segurança, ou a máquina não teria sido açodadamente ligada. Por conseguinte, foi aquela omissão ou a situação organizacional que determinou o resultado e, como tal, é ela a causa do dano. Do ponto de vista da obrigação de prevenção é sempre necessário lembrar que, na forma do art. 157 da CLT cabe às empresas “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”. Independentemente de qual o juízo correto para a situação concreta, o fato é que o campo da culpabilidade favorece a individualização, ao passo que o campo do nexo causal favorece a contextualização, abrindo-se para os desenvolvimentos científicos em matéria de avaliação das causas do acidente.

6. Conclusão

O estudo realizado demonstra como as categorias jurídicas não são neutras em relação aos conflitos ideológicos e materiais que ocorrem no seio da sociedade. Ao revés, entremeado no debate jurídico, prossegue, ainda que em um campo com rituais próprios, o conflito social. O próprio surgimento simultâneo do direito do trabalho e do direito da infelizmente laboral é marcado pelo fato histórico não só da “questão social”, mas da “questão corporal”, da violência histórica sobre a integridade psicofísica dos trabalhadores pelo modelo de produção, que não pode ser parado. Mesmo as necessárias medidas de prevenção, estão condicionadas aos limites da maximização da rentabilidade, não apenas aos limites técnicos.

Mas esta não é uma lógica que se inscreve nas estrelas, mas sim nas práticas concretas das relações de poder que perpassam a produção, assim como atravessam a cultura jurídica, que tem de defrontar-se com importantes contradições.

Embora o avanço da ciência sobre as causas e a prevenção dos acidentes de trabalho tenha sido significativo nas últimas décadas, deslegitimando teorias simplistas de causalidade linear, como é o caso daquela da condição insegura/ato inseguro, no campo jurídico ainda predomina um modelo de compreensão dos acidentes do trabalho condicionado a deslocar o foco do contexto organizacional e sociotécnico para a conduta da vítima. A manutenção desse quadro decorre, em parte, do aprofundamento insuficiente, não só do aprimoramento das ciências do acidente, mas das próprias categorias jurídicas da responsabilidade civil. A confusão entre culpa e nexos de causalidade é um dos aspectos, que desloca a discussão para um campo no qual o foco já estará direcionado para a conduta individualizada.

O fato da vítima como potencial excludente de responsabilidade demanda um juízo quanto ao nexos de causalidade. Para tanto inicialmente

são apontados todos os fatos sem os quais o infortúnio não teria acontecido, classificados como condições do dano, e em seguida deve ser indicadas as condições juridicamente relevantes, que constituem a(s) causa(s) do dano.

Atualmente são vários os modelos de estudos voltados para a prevenção dos acidentes a demonstrar que a ocorrência desses eventos é predominantemente determinada por fatores organizacionais ligados à deficiente concepção e aplicação dos dispositivos de segurança. É nesses fatores que, via de regra, se encontra a causa dos acidentes. Se a falha humana é provável, ela é previsível e deve ser preventivamente antecipada. O foco na conduta da vítima é parte de uma abordagem limitada de individualização do fenômeno que se presta a ocultar o papel da organização do trabalho e com isso impede a adoção de efetivas medidas de prevenção e precaução, além da própria reparação. Com isso, também se torna um instrumento de confrontação das determinantes constitucionais e legais da proteção da pessoa no trabalho, disseminando injustiça ao negar às vítimas a reparação dos danos por elas suportados, em situações nas quais se atribui culpa ao que não seria mais que um elo de uma rede causal bastante previsível.

7. Referências bibliográficas

AGUIAR DIAS, José de. **Da Responsabilidade Civil**. 12. ed., Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2012.

ALMEIDA, Ildeberto Muniz de, e JACKSON FILHO, José Marçal. **Acidentes e sua prevenção**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 32 (115): 7-18, 2007.

ARAÚJO, Fernando. Apresentação. In VENTURI, Thaís G. P. **Responsabilidade civil preventiva: a proteção contra a violação dos direitos e a tutela inibitória material**. São Paulo, Malheiros, 2014.

AREOSA, João. DWYER, Tom. **Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica**. *Configurações (on line)*, 7 (2010). Disponível em: <<http://configuracoes.revues.org/213>>.

_____. **O lado obscuro dos acidentes de trabalho: um estudo de caso no setor ferroviário**. V. N. Famalicão: Ed. Humus, 2012.

_____. **Os acidentes de trabalho e a sua estreita relação com o capitalismo**. *Revista Segurança*, n. 224 (jan/fev 2015).

BANAKAS, Stathis. **Causalité juridique et imputation : réflexions sur quelques développements récents en droit anglais**. Disponível em <<http://ssrn.com/abstract=1400065>>.

BILBAO, Andrés. **El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable**. 1. ed. Madrid: Siglo XXI Editores, 1997.

CARVALHO, Délton Winter de. **Dano Ambiental Futuro: a responsabilização civil pelo risco ambiental**. 2ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 6. ed., Rio, Malheiros, 2005.

COTTEREAU, Alain. **Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle)**. *Annales. Histoire, Sciences Sociales*. Année 2002 Volume 57 Numéro 6 pp. 1521-1557.

CRUZ, Gisela Sampaio da. **O problema do nexa causal na responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

DARDOT, Pierre. LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal.** Tradução: Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEJOURS, Christophe. **Travail vivant. 2 vol.** Paris, Payot, 2009.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela.** Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/22694>.

FACHINNI NETO, Eugênio. **Da responsabilidade civil no novo Código Civil. Revista do Tribunal Superior do Trabalho,** Brasília, vol. 76, no 1, jan/mar 2010.

FELICIANO, Guilherme Guimarães *et. alii.* **Direito ambiental do trabalho. Apontamentos para uma teoria geral.** Vol. 2. São Paulo : LTr, 2015.

FILGUEIRAS, Vítor Araújo e SILVA, Alessandro da. **Mais de 55 mil trabalhadores sofreram acidentes com máquinas em 2013.** Repórter Brasil. São Paulo, 2014. Disponível em <<http://reporterbrasil.org.br/2014/07/mais-de-55-mil-trabalhadores-sofreram-acidentes-com-maquinas-em-2013>>.

HÄBERLE, Peter. Hermenêutica constitucional. A sociedade aberta dos intérpretes da Constituição: **contribuição para a interpretação pluralista e “procedimental” da Constituição.** Porto Alegre, Sérgio Antonio Fabris Editor, 1997.

Haidar, Victoria. **Trabajadores en riesgo: una biopolítica de la población.** Buenos Aires, Prometeo libros, 2008. EWALD, François. **L’Etat Providence.** Paris, Gasset, 1986.

LLORY, Michel e MONTMAYEUL, René. **O acidente e a organização**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2014.

LOPEZ, Teresa Ancona. **Nexo causal e produtos potencialmente nocivos: a experiência brasileira do tabaco**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

MAZEAUD, Léon e MAZEAUD, Henri. **Responsabilité civile**. Paris: Montchrestien, 1955.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

_____. Prefácio à obra MULHOLLAND, Caitlin Sampaio. **Responsabilidade civil por presunção de causalidade**. Rio de Janeiro: GZ, 2010.

_____. **Risco, solidariedade e responsabilidade objetiva**. Revista dos Tribunais, ano 95, volume 854, dezembro de 2006.

NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações**. 3. ed., São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Fábio de. **A persistência da noção de ato inseguro e a construção da culpa: os discursos sobre os acidentes de trabalho em uma indústria metalúrgica**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 32 (115): 19-27, 2007.

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

PIC, Paul. **Traité élémentaire de législation industrielle: les lois ouvrières**. 3. ed., Paris: Arthur Rousseau, 1909.

QUÉZEL-AMBRUNAZ, Christophe. **Essai sur la causalité en droit de la responsabilité civile**. Paris : Dalloz, 2010.

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

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

SILVA, Alessandro da. “Ato inseguro, culpabilização das vítimas e o papel do nexo de causalidade na responsabilidade por acidentes do trabalho”. In FELICIANO, Guilherme Guimarães *et. alii*. **Direito ambiental do trabalho. Apontamentos para uma teoria geral**. Vol. 2. São Paulo : LTr, 2015.

_____. “A criação da FUNDACENTRO e a política oficial sobre segurança, saúde e medicina do trabalho”. In SOUTO MAIOR, Jorge Luiz *et. alii*. **O mito dos 70 anos da CLT: um estudo preliminar**. São Paulo: LTr, 2015.

SILVA, Wilson Melo da. **Responsabilidade sem culpa**. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 1974.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz *et. alii*. **O mito dos 70 anos da CLT: um estudo preliminar**. São Paulo: LTr, 2015.

TEPEDINO, Gustavo. In PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. 10. ed. atual. por Gustavo Tepedino, Rio de Janeiro: GZ Editora, 2012.

VENTURI, Thaís G. P. **Responsabilidade civil preventiva: a proteção contra a violação dos direitos e a tutela inibitória material**. São Paulo, Malheiros, 2014.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Da Psicodinâmica do Trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**. Santa Maria, v. 10, n. 1, 2015, p. P. 207-214, disponível em www.ufsm.br/revistadireito.

ZWEIGERT, Konrad; KÖTZ, Hein. **Introduzione al Diritto Comparato**. v. II: Istituti Milano: Giuffrè, 1995. p. 316.

A atividade de teleatendimento dez anos após a regulamentação do ministério do trabalho para o setor (anexo II da norma regulamentadora 17)¹

Odete Cristina Pereira Reis²

1. Resumo

Esse artigo tem como objetivo discutir, através de dados da fiscalização do Ministério do Trabalho - MT em empresas de teleatendimento, e após a publicação do Anexo II da Norma Regulamentadora - NR 17 - Trabalho em Teleatendimento/Telemarketing (Brasil, 2007), o modo como a atividade vem sendo exercida em nosso país e as repercussões nas condições de trabalho e saúde dos trabalhadores. Serão apresentados e discutidos os números de ações fiscais e de autos de infração lavrados pelo MT em empresas de teleatendimento, e a avaliação e discussão de quatro fiscalizações em empresas do setor. O enfoque se dará fundamentalmente nas questões da organização do trabalho e do adoecimento. Nesse contexto, serão discutidos, em especial, os limites

¹ Agradecimentos aos colegas auditores Francisco Alves dos Reis Junior e Airton Marinho, pela preciosa colaboração na elaboração desse artigo.

² Auditora Fiscal do Trabalho, formada em medicina pela Universidade Federal de Minas Gerais-UFMG, residência em clínica médica no Hospital Semper (Belo Horizonte), e especialização em medicina do trabalho pela Faculdade de Ciências Médicas de Minas Gerais.

do poder diretivo que, com a montagem de um espetacular aparato para controlar os trabalhadores e o trabalho, tem como consequência, além dos altos índices de produtividade, que é seu objetivo, punições abusivas, constrangimentos, humilhações, e uma possível relação com o surgimento de doenças, corroborando os vários estudos científicos sobre o tema, que têm demonstrando a associação desses fatores com o adoecimento dos trabalhadores.

2. Introdução

A atividade de teleatendimento, devido ao grande número de denúncias que chega ao MT providas dos trabalhadores, dos sindicatos dos trabalhadores e de investigações do Ministério Público do Trabalho - MPT, vem sendo alvo de fiscalizações reiteradas por aquele órgão. As denúncias se referem, em sua maioria, a questões relacionadas à organização do trabalho, como controle excessivo do trabalho e dos trabalhadores, ritmo de trabalho acelerado, metas inalcançáveis, excesso de aplicação de advertências e suspensões, assédio moral, além de adoecimento. O objetivo desse trabalho é verificar se o Anexo II da NR 17 (Trabalho em Teleatendimento/Telemarketing), publicado em 2007, que aborda várias dessas questões, está sendo cumprido pelas empresas e se tem gerado alterações na forma como a atividade vem sendo realizada em nosso país.

A metodologia utilizada foi a análise dos dados do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT³, de relatórios de fiscalizações emitidos pelos auditores fiscais do trabalho, questionários aplicados aos trabalhadores durante fiscalização e denúncias que chegam à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Minas Gerais (SRTE/MG). Também foram utilizados dados e informações colhidos

³ O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho- SFIT, programa desenvolvido pelo SERPRO (Serviço Federal de Processamento de Dados), é um sistema informatizado que opera um banco de informações a partir do conjunto de dados produzidos por todas as ações fiscais realizadas em todo o país, ou seja, ele reúne todos os dados da inspeção do trabalho.

durante as vistorias nos locais de trabalho e análise dos documentos apresentados pelas empresas.

Os relatórios se referem a quatro ações fiscais, sendo três delas na mesma empresa (chamada nesse trabalho de empresa X). Duas ações fiscais foram realizadas em Belo Horizonte/MG nos anos de 2010 e 2013, quando a empresa contava com, respectivamente, 12.000 e 11.600 trabalhadores no estado. A terceira ação fiscal na empresa X foi realizada em nível nacional no período de agosto de 2013 a janeiro de 2015, alcançando um total de 185.000 trabalhadores (por volta de 80.000 ativos). A segunda empresa fiscalizada (chamada aqui de empresa Y) possui por volta de 7.000 trabalhadores no país, sendo aproximadamente 2.500 em Belo Horizonte/MG, e ação fiscal foi realizada no período de maio a outubro de 2015 em MG.

Os questionários avaliados e citados ao longo do artigo foram aplicados durante a fiscalização de 2013 em Minas Gerais na empresa X e encontram-se anexados ao respectivo relatório de fiscalização. Os questionários foram aplicados a 70 operadores de teleatendimento, oito supervisores, dois coordenadores e um gerente.

Em relação aos relatórios de fiscalização analisados, aqueles resultantes das ações fiscais realizadas em Belo Horizonte (dois da empresa X e um da empresa Y), encontram-se arquivados no Setor de Fiscalização- SEFIS da Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador - SEGUR/MG. Os relatórios da ação nacional na empresa X, encontram-se arquivados na Seção de Inspeção do Trabalho -SIT/MT.

O relato desta pesquisa será dividido em seis tópicos. O primeiro tópico fará um breve resumo de como as práticas de organização de trabalho encontradas nas empresas de teleatendimento, desde seus primórdios, vêm causando repercussões negativas na saúde dos trabalhadores. Também será feita uma abordagem sobre a elaboração

e publicação pelo MT, em 2007, da regulamentação específica para a atividade de teleatendimento.

No tópico 2 será apresentado e discutido o número de empresas de teleatendimento fiscalizadas e número de autos de infração lavrados pelo MTE referentes ao Anexo II da NR 17, a partir do ano de 2007.

O tópico 3 apresenta e discute os dados e resultados das quatro ações fiscais analisadas, e apresenta algumas repercussões das fiscalizações. Também será debatida a relação do surgimento de determinadas doenças com as condições de trabalho encontradas.

No tópico 4 serão apresentados e discutidos aspectos da organização do trabalho nas empresas do setor, como metas, remuneração variável, controle, disciplina e penalizações, e algumas consequências do modelo de gestão adotado, como assédio moral e alta rotatividade.

O tópico 5 tece comentários sobre a interdição que foi realizada em uma das unidades da empresa X e, em especial, sobre a anulação judicial da mesma.

No último tópico é discutida a importância da presença e do fortalecimento do Direito do Trabalho frente às consequências para os trabalhadores advindas das estratégias utilizadas pelas empresas para obtenção de lucro; a omissão por parte das empresas de teleatendimento do reconhecimento dos riscos para a saúde dos trabalhadores presentes na atividade, e por fim, a necessidade de medidas efetivas de proteção dos trabalhadores do setor mediante os resultados apresentados das ações fiscais analisadas, em especial, o descumprimento do Anexo II da NR 17 verificado nas referidas fiscalizações.

3. A atividade de teleatendimento e a elaboração do anexo ii da nr 17

“Não tem lei para isso não, doutor?”
(operadora de teleatendimento⁴)

A atividade de telefonia, desde seus primórdios, vem sendo muito estudada, com ênfase nas repercussões da mesma sobre a saúde dos trabalhadores. O histórico estudo do médico francês Le Guillant (1956) cita trabalhos⁵ do início do século XX que relaciona fadiga, sobrecarga, tensão nervosa e penosidade à atividade. Le Guillant escreveu sobre o que chamou de “Neurose das Telefonistas”, quadro com sintomatologia variável, como fadiga nervosa, alterações do humor, distúrbios do sono, manifestações somáticas como angústias, palpitações, cefaleias, etc. O autor relata que as “condições de trabalho que o progresso técnico tende a instaurar, cada vez mais”, resulta em aceleração das ações e das cadências, e exigência de maior atenção, precisão e rapidez. O intenso controle exercido sobre os trabalhadores neste tipo de atividade já chamava a atenção dos estudiosos. Segundo Le Guillant, o controle era efetuado de vários modos, “sobretudo pelo sistema de mesas de escuta e por controladoras que circulam constantemente atrás das operadoras”:

As “escutas” têm por finalidade verificar se as telefonistas utilizam bem o “modo operatório” fixado, isto é, frases fixas e determinadas por uma espécie de código, as quais devem obrigatoriamente ser pronunciadas em qualquer eventualidade, e de controlar a distração, a conversa, a “amabilidade”, etc. As operadoras ignoram quando são “escutadas”: sabem apenas, através de um “clic” no fim da operação, que acabaram de controlá-las durante 15 minutos ou meia hora.

⁴ Frase dita por operadora de teleatendimento anteriormente à publicação do Anexo II NR 17. (MARINHO, 2004)

⁵ Em 1910, Dr. Juliard escreveu para Revista Suíça de Acidentes de Trabalho; Fontègue e Solari, em 1918, no estudo “leTravail de laTéléphoniste”; 1949, Mme. S. Pacaud publicou seu estudo “Recherchessurletravaildestéléphonistes. Étudepsychologique d’un métier”.

De fato, a união da telefonia com a informática reformulou a atividade no sentido de intensificá-la e torná-la mais complexa, com atribuições múltiplas, informações diversas a serem tratadas e diferentes problemas a serem solucionados, além de impor um ritmo de trabalho definido por aparelhos que distribuem automaticamente as ligações, com redução ao mínimo dos “tempos mortos”. Os diálogos entre operador e cliente são previamente definidos, e para que o trabalho funcione conforme o prescrito e sem “desperdício” de tempo, é utilizado um sofisticado aparato para controlar o trabalho e os trabalhadores.

Características da atividade como, controle dos trabalhadores, sobrecarga física e mental, ritmo acelerado, fadiga, entre outras, que vêm sendo estudadas desde o início do século passado como causadoras de danos para a saúde dos trabalhadores, se juntaram à outras decorridas das modificações pelas quais a atividade vem passando.

No Brasil, o processo de abertura econômica iniciado na década de 90, com a liberalização e desregulamentação de mercados, intensificando a concorrência capitalista, fez com que as empresas realizassem modificações em seus modos de produção e nas relações de trabalho com o objetivo de obter maior produtividade e rentabilidade. Passou-se então por um segundo momento⁶ (Medeiros, 2009) do processo de reestruturação produtiva⁷ (Garay, 2002), com as consequentes alterações no mundo do trabalhador.

Segundo Druck (1996), o entrelaçamento entre os processos de globalização, reestruturação produtiva e neoliberalismo, se torna

⁶ O início do processo de reestruturação produtiva começou no Brasil no final dos anos 70 e início dos anos 80 com a aplicação dos Círculos de Controle de Qualidade-CCQs (Medeiros, 2009). Disponível em <http://www.seer.ufal.br/index.php/latitude/article/viewFile/641/pdf_44,> Acesso em 28.10.15

⁷ Reestruturação produtiva, segundo Garay, é o termo que engloba o grande processo de mudanças ocorridas nas empresas e principalmente na organização do trabalho industrial nos últimos tempos, via introdução de inovações tanto tecnológicas como organizacionais e de gestão, buscando-se alcançar uma organização do trabalho integrada e flexível.

visível, particularmente quando se analisa as transformações no âmbito do trabalho⁸.

Essas modificações, tratadas como necessárias para a criação de ambiente propício ao aumento da competitividade da economia brasileira, e como inevitáveis para manutenção do emprego e do crescimento do país, são utilizadas como justificativa para a adoção das práticas de organização do trabalho como aquelas verificadas nas empresas de teleatendimento, que serão tratadas a seguir.

A elaboração de uma legislação específica para o setor de teleatendimento se deu diante da necessidade premente de intervenção visando proteger a saúde dos trabalhadores, por parte do Estado, na atividade. Em 2004, Marinho, com um trabalho que certamente foi de grande importância para a criação da legislação específica para o setor, abordou a questão da falta da regulamentação da atividade e as consequências danosas aos trabalhadores. A demanda do estudo foi proveniente principalmente do sindicato dos trabalhadores do setor telefônico, “demanda essa relacionada a quadros diversos de adoecimento e fadiga mental e física entre trabalhadores em teleatendimento, ligadas a patologias osteomusculares, distúrbios mentais diversos e alterações do aparelho de fonação” (p.11). De acordo com o autor “o potencial patogênico das condições de trabalho nos centros de teleatendimento já está suficientemente descrito pelos pesquisadores que se ocupam da questão”⁹. Marinho finalizou seu estudo com uma pergunta feita por

⁸ Segundo Druck, os efeitos perversos desses processos se expressam, no mundo inteiro, pelo: desemprego estrutural, precarização do trabalho e do emprego; fragmentação dos coletivos de trabalhadores com um processo crescente de individualização/informalização do trabalho e precarização da ação coletiva/ sindical.

⁹ Marinho cita os seguintes trabalhos: Dejourns (1987)A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho.; Sznewar et al. (1998) Task design based in tayloristic principles: impacts in quality and workers health in banks and credit cards companies.; Assunção e Souza (2000) Cadernos de Saúde do Trabalhador.; Abrahao (2000) As transformações do trabalho e desafios teórico-metodológicos da ergonomia.; Glina e Rocha (2003)Fatores de estresse no trabalho de operadores de centrais de atendimento telefônico de um Banco em São Paulo

uma trabalhadora durante suas pesquisas: “*Não tem lei para isso não, doutor?*”. (MARINHO, 2004)

Logo após, em 2006, foi publicada uma proposta de anexo à NR 17, desencadeada pelas numerosas demandas de trabalhadores e suas representações, e dos resultados encontrados nas fiscalizações do MT: inúmeras queixas de adoecimento, estímulo abusivo à produtividade, monitoramento exacerbado, controle das pausas para atendimento das necessidades fisiológicas etc.

O Anexo II da NR 17 foi, então, publicado em 2007, preenchendo uma grande lacuna na legislação. O Anexo trata desde questões mais objetivas como mobiliário, condições ambientais, jornada e pausas, até fatores mais complexos da organização do trabalho, como compatibilização de metas com condições de trabalho e tempo oferecidas, repercussões sobre a saúde dos trabalhadores decorrentes de sistemas de avaliação para efeito de remuneração variável, monitoramento de desempenho e assédio moral. Trata-se de uma legislação que, se devidamente cumprida, implicaria em importantes mudanças nos locais de trabalho, e, com certeza, seria o início de uma solução para a “desestruturação que o trabalho provoca no homem”, conforme disse Christophe Dejours (1980) acerca do “tipo de homens que a sociedade fabrica através da organização do trabalho” (p.139).

Mas após todos esses anos, desde que foi criada uma “lei para isso”, que evidências podemos colher, a partir dos dados gerados pela Inspeção do Trabalho do MT, de mudanças nas condições de trabalho e saúde dos trabalhadores do setor de teleatendimento?

4. Fiscalizações do mte em empresas de teleatendimento após a publicação do anexo ii da nr 17

Após a publicação do Anexo II da NR 17, tendo em vista a alta demanda já citada (denúncias recebidas de várias fontes relativas a

adoecimentos dos trabalhadores, abusos na cobrança de metas, na aplicação de penalidades, controle exacerbado etc.), foram realizadas várias fiscalizações do MT nas empresas de teleatendimento. Em vários estados a fiscalização da atividade tornou-se prioridade, fazendo parte dos projetos de maior importância. Vale ressaltar que, tendo em vista os resultados das fiscalizações realizadas nas várias empresas de teleatendimento, as informações dos sindicatos dos trabalhadores da categoria, as denúncias colhidas dos empregados, e considerando que as empresas do ramo adotam formas de organização do trabalho muito semelhantes, pode-se dizer, de uma forma geral, que os graves problemas verificados nessas fiscalizações e que serão relatados a seguir são comuns ao setor de teleatendimento como um todo.

Segundo dados do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT), vem ocorrendo, ano após ano, um aumento crescente no número de autos de infração lavrados referentes ao Anexo II da NR 17. A seguir será apresentado (tabela 1) o número de ações fiscais nas empresas com Classificação Nacional de Atividade Econômica - CNAE específico de teleatendimento, e número de autos de infração lavrados.

Tabela 1- Número de ações fiscais e autos de infração lavrados referentes à atividade de teleatendimento, 2007 a 2016

Período	Ações fiscais	Autos de infração lavrados referentes ao Anexo II NR 17
04/2007* A 12/2007	211	não houve
01/2008 A 12/2008	220	152
01/2009 A 12/2009	246	285
01/2010 A 12/2010	209	444
01/2011 A 12/2011	212	352
01/2012 A 12/2012	297	510
01/2013 A 12/2013	302	616
01/2014 A 12/2014	273	715

Período	Ações fiscais	Autos de infração lavrados referentes ao Anexo II NR 17
01/2015 A 12/2015	282	534
**01/2016 A 12/2016	170	366

Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - MT

*A Portaria SIT (Secretaria de Inspeção do Trabalho) nº 9 que regulamentou o Anexo II da NR 17 foi publicada em 02/04/2007.

**Houve uma significativa queda no número de ações fiscais e no número de autos de infração lavrados no ano de 2016, provavelmente devido à greve dos auditores fiscais do trabalho, que ocorreu no período de janeiro a março daquele ano, com a retomada do movimento grevista em agosto (persistindo em 2017). Logo, por ter sido um ano atípico no que se refere ao número de ações fiscais realizadas, a comparação dos números do ano de 2016 com aqueles dos anos anteriores fica prejudicada.

Analisando a tabela 1, verifica-se que houve, ao longo dos anos, um aumento no número de ações fiscais realizadas e no número de autos de infração lavrados para o setor de teleatendimento. No entanto, o aumento verificado no número de autos de infração lavrados é significativamente superior ao de ações fiscais. Quando se compara, por exemplo, os anos de 2009 e 2015, enquanto o número de ações fiscais teve um incremento de 14,6%, o de autos lavrados teve incremento de 87%. Tal aumento se mantém independentemente dos números ainda mais elevados de autos de infração lavrados em 2013 e 2014, quando foram realizadas ações fiscais de maior abrangência no setor (as quais serão descritas a seguir).

5. Ações fiscais analisadas

A fiscalização na empresa Y, que ocorreu de maio a outubro de 2015 em Minas Gerais, resultou na lavratura de 61 autos de infração, sendo que 59 foram lavrados para os contratantes, uma vez que a terceirização foi considerada ilícita. A maioria dos autos de infração lavrados foi por descumprimento do Anexo II da NR 17. Outras considerações acerca da fiscalização na empresa Y serão feitas nos tópicos seguintes.

A seguir serão citadas as fiscalizações analisadas na empresa X. Trata-se de uma das maiores empresas do ramo (por volta de 80.000 trabalhadores), sendo que a mesma foi objeto de várias fiscalizações em Minas Gerais e em outros estados, e posteriormente, de ação fiscal que ocorreu em nível nacional.

5.1. Fiscalizações na Empresa X

A empresa X vinha sendo objeto de fiscalizações em suas unidades localizadas em Minas Gerais, sendo que em 2010 e 2013 foram realizadas ações fiscais mais abrangentes e aprofundadas em relação ao cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho. A ação fiscal de 2010 verificou, de forma detalhada, o atendimento do Anexo II da NR 17 pela empresa, e na ocasião foram lavrados 89 autos de infração, sendo encaminhado relatório¹⁰ circunstanciado ao Ministério Público do Trabalho (MPT). Porém, devido ao grande número de denúncias que continuava chegando à unidade regional do MT, foi desencadeada uma nova fiscalização em 2013, sendo que o foco, novamente, foi a verificação do cumprimento do Anexo II da NR 17.

A fiscalização constatou que, apesar das dezenas de autos de infração lavrados em 2010, a empresa não havia realizado qualquer mudança significativa nos locais de trabalho, quando a equipe do MT responsável fez a opção da realização de um trabalho ainda mais aprofundado em relação à organização do trabalho, assédio moral e adoecimento. A empresa contava com um total de 11.600 empregados em MG, porém o número de trabalhadores alcançados é bem superior a esse, uma vez que foram analisados dados, como de afastamentos do trabalho e adoecimentos, a partir de dois anos antes do início da ação fiscal. A ação resultou na lavratura de 246 autos de infração e elaboração de relatório¹¹

¹⁰ Relatório de Fiscalização elaborado pela SRTE/MG, 2010, anexado à pasta da empresa constante no Setor de Fiscalização- SEFIS da Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador- SEGUR.

¹¹ Relatório de Fiscalização elaborado pela SRTE/MG, 2013, anexado à pasta da empresa constante no Setor de Fiscalização- SEFIS da Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador- SEGUR.

com ênfase na forma de organização do trabalho e o assédio moral decorrente, afastamentos do trabalho devido a adoecimento, e a relação do adoecimento com a atividade. Pelos dados levantados e análise dos programas de saúde e segurança do trabalho elaborados pela empresa, percebe-se que a mesma tende a ignorar a relação do adoecimento com a atividade, uma vez que há uma negação da presença de qualquer risco à saúde dos trabalhadores no local de trabalho. A fiscalização detectou que não há emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT¹² para os casos das doenças que podem estar relacionadas à atividade, nem mesmo para a faixa de Classificação Internacional de Doenças- CID que tem nexos técnico epidemiológico previdenciário - NTEP¹³ já estabelecido pela Previdência Social (faixa de CID 60 a 79¹⁴).

Esses dados são coerentes com o que dizem Dutra e Filgueiras (2014, p.13) sobre o adoecimento na atividade de teleatendimento. Segundo os autores, há uma “intenção deliberada e progressiva” de ocultamento das doenças por parte das empresas. Segundo os autores, ao não emitir a CAT, as empresas se beneficiam de várias formas: deixam de recolher FGTS, não há correção no pagamento da alíquota em folha de pagamento do seguro acidente (SAT), ajuda a maquiagem os dados concernentes à inadequação de seus processos produtivos às normas de saúde e segurança, evitam a estabilidade acidentária dos trabalhadores obtendo maior flexibilidade na dispensa, dificulta a produção de provas

¹² Segundo o item 8.3 do Anexo II NR 17. “A notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude das condições especiais de trabalho, **comprovadas ou objeto de suspeita**, será obrigatória por meio da emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho, na forma do Artigo 169 da CLT e da legislação vigente da Previdência Social.” (grifo nosso)

¹³ NTEP- Nexos Técnico Epidemiológico Previdenciário instituído pela Previdência Social pela Instrução Normativa nº 16, de 27/03/07. Trata-se de uma metodologia que consiste em identificar quais doenças e acidentes estão relacionados com a prática de uma determinada atividade profissional. O NTEP é obtido através do cruzamento entre os códigos do CID e do CNAE (Classificação Nacional de Atividade Econômica) baseado em estudos científicos sobre estatística e epidemiologia.

¹⁴ De acordo com a lista “C” do anexo II do Decreto nº 3048/99, a faixa de CID 60 a 79 já tem nexos técnico epidemiológico estabelecido com o teleatendimento. Nessa faixa se encontram, entre outros, as sinovites e tenossinovites.

para as ações individuais de trabalhadores requerendo estabilidade ou dano reparatório das empresas, bem como para as ações civis públicas (ACP) do Ministério Público do Trabalho (MPT) e eventuais ações regressivas da Advocacia da União (AGU) para ressarcimento do erário.

Em relação à ação fiscal de cunho nacional, quando foram abrangidos todos os sete estados onde a empresa X mantinha trabalhadores em teleatendimento, foi verificado durante as inspeções que a organização do trabalho é planejada e praticada de forma muito semelhante em todas as unidades da empresa espalhadas no Brasil. Um dos focos da ação fiscal foi a verificação da terceirização. A fiscalização constatou, com a apresentação de várias provas, que na realidade o que ocorre é uma intermediação de mão de obra, concluindo pela ilicitude da terceirização. Desta forma, todos os autos de infração (por volta de 800) foram lavrados em nome dos contratantes (quatro instituições financeiras e três empresas de telecomunicações). Apesar da íntima relação da terceirização com a precarização do trabalho, a discussão da terceirização não é objetivo desse artigo.

Em uma das unidades da empresa (na época, a maior unidade da empresa no país em número de trabalhadores) foi feito detalhado estudo da forma de organização do trabalho, com várias inspeções no local, várias entrevistas com trabalhadores e prepostos, e verificação detalhada dos documentos referentes à saúde e segurança do trabalho. Após essa análise, tendo em vista a presença de riscos capazes de desencadear doenças graves, aliada à ausência de gestão adequada dos mesmos, foi caracterizado o risco grave e iminente à saúde dos trabalhadores e realizada interdição¹⁵ da atividade. A referida unidade contava com aproximadamente 14.000 trabalhadores, e a atividade ficou paralisada por 36 horas, voltando a funcionar amparada por liminar concedida pela

¹⁵ Item 3.1 da NR 3 da Portaria MTE 199/2011: *Embargo e interdição são medidas de urgência, adotadas a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador.*

Justiça do Trabalho (Brasil, 2015a), que suspendeu a interdição. O tópico 5 desse Artigo tratará especificamente desse tema.

5.2. Repercussões das fiscalizações na empresa X

Após o encerramento da fiscalização que ocorreu na empresa X em nível nacional, com base nos relatórios emitidos pelos auditores fiscais do MT, a Advocacia Geral da União- AGU ingressou com ação regressiva¹⁶ (Brasil, 2015a) referente a 330 benefícios concedidos pela Previdência Social aos trabalhadores vítimas de doenças ocupacionais em virtude das atividades exercidas na empresa, especificamente na unidade interdita. Entre os adoecimentos que a AGU entendeu terem ocorrido por negligência da empresa quanto às normas de saúde e segurança do trabalho, estão: doenças osteomusculares, como tenossinovites, síndrome do túnel do carpo, dorsalgias e outras; doenças das cordas vocais como nódulos nas cordas vocais e outras disfonias, e transtornos psíquicos como depressão, reação ao stress e transtorno do pânico.

É interessante transcrever aqui trecho da petição emitida pela AGU:

Trata-se de Ação Regressiva por Acidente de Trabalho, na qual o INSS visa ao ressarcimento das despesas relativas ao custeio de 330 benefícios de auxílio doença por acidente de trabalho (B -91, conforme lista abaixo e em documentos anexos) concedidos a segurados empregados da ré (há segurados que receberam mais de um benefício), vítimas de acidentes do trabalho na modalidade doença ocupacional noticiados nos tópicos a seguir, em virtude de atividades exercidas nas dependências da ré... (Brasil,2015)

¹⁶ Ação regressiva, segundo a Cartilha de Atuação nas Ações Regressivas Previdenciárias (GT-PGF, Brasília,2009) é o instrumento pelo qual o INSS busca o ressarcimento dos valores despendidos com prestações sociais acidentárias nos casos de culpa das empresas quanto ao cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho. O Artigo 120 da Lei 8.213 de 1991 prevê: *Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis.*

Foi constituída, também após a ação realizada em nível nacional, uma Mesa de Diálogo Tripartite¹⁷ (com representações dos trabalhadores, empregadores e governo), pela Secretaria de Relações do Trabalho do MT, com a finalidade de discutir a melhoria nas condições de trabalho no setor de teleatendimento. As diversas reuniões que ocorreram no ano de 2015 foram produtivas no sentido de realização de discussões técnicas, inclusive com a presença de profissionais especialistas da área de teleatendimento. No entanto, apesar do precioso e necessário espaço criado, a referida Mesa encontra-se com reuniões suspensas, não tendo ocorrido mais nenhuma reunião desde início do ano de 2016.

Mais recentemente¹⁸ o MPT (Ministério Público do Trabalho), com base nos relatórios emitidos pelos auditores fiscais do trabalho, ingressou com Ação Civil Pública contra a empresa X e as sete empresas contratantes que também foram objeto da ação fiscal. Segundo informação obtida no site do órgão, são quatro ações: uma envolve todas as oito empresas, e nela o MPT pede a condenação por dano moral coletivo no valor de R\$ 100 milhões da empresa X e das demais por responsabilidade solidária. As outras três ações são específicas contra três instituições financeiras, que juntas podem ser condenadas também a pagar R\$ 221 milhões.

6. Alguns aspectos da organização do trabalho em empresas de teleatendimento

A National Institute for Occupational Safety and Health dos Estados Unidos - US NIOSH (apud Carayon, 2000) define organização do trabalho da seguinte forma:

work organization deals with subjects such as the following: the scheduling of work (such as work-rest schedules, hours of work and shift work), job design (such as complexity of tasks, skill and effort required,

¹⁷ Portaria MTE nº 11, de 09 de junho de 2015.

¹⁸ Divulgado no site do órgão (www.mpt.gov.br/) em 05/10/16.

and degree of worker control), interpersonal aspects of work (such as relationships with supervisors and coworkers), career concerns (such as job security and growth opportunities), management style (such as participatory management practices and teamwork), and organizational characteristics (such as climate, culture, and communications)¹⁹.

O item “organização do trabalho” foi incluído na redação da NR 17 em 1990 (Brasil, 1990), como uma das condições de trabalho que devem ser adaptadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Isso significou um grande avanço, uma vez que a organização do trabalho se tornou passível de fiscalização, e se necessário, de intervenções. Segundo o Manual de Aplicação da NR 17 (Brasil, 2002):

Até então, a organização do trabalho era considerada intocável e passível de ser modificada apenas por iniciativa da empresa, muito embora os estudos comprovassem o papel decisivo desempenhado por ela na gênese de numerosos comprometimentos à saúde do trabalhador que não se limitam aos distúrbios osteomusculares.

Tendo em vista as sérias consequências para os trabalhadores advindas da forma como o trabalho é organizado na atividade de teleatendimento, o Anexo II destinou um item específico para tratar do tema (item 5 e seus subitens), que, não por acaso, é o mais extenso da norma. O item, além de regulamentar a jornada de trabalho, descanso e pausas, trata de assuntos como, permissão para satisfação de necessidades

¹⁹ “A organização do trabalho lida com questões como: horário de trabalho (como pausas, horas de trabalho, trabalho por turnos), concepção do trabalho (como complexidade das tarefas, habilidade e esforço requerido e grau de controle dos trabalhadores), aspectos interpessoais (como relações com supervisores e colegas de trabalho), preocupações com a carreira (como segurança do emprego e possibilidade de crescimento), estilo de gestão (como práticas de gestão participativa e trabalho em equipe) e características organizacionais (como clima, cultura e comunicações).” (tradução nossa)

fisiológicas a qualquer tempo, monitoramento, script²⁰, assédio moral, metas, remuneração variável, programas preventivos etc.

No entanto, apesar da detalhada abordagem feita pela norma, as análises das fiscalizações do MT que foram objeto desse artigo demonstraram que as empresas não procederam a alterações na sua forma de organizar o trabalho e que descumprem reiteradamente a legislação no tocante a este item, como se verá a seguir.

Será falado a seguir sobre metas e remuneração variável, controle, disciplina e penalizações, assédio moral e rotatividade.

6.1. Metas e Remuneração Variável

O salário da maioria dos operadores de teleatendimento se divide em uma parcela que é fixa, que corresponde geralmente a um salário mínimo, e outra parcela que é variável, vinculada a uma série de requisitos, como alcance de metas, absenteísmo, nota da monitoria de qualidade etc. É a chamada remuneração variável (RV). A RV é de grande importância para os trabalhadores em geral, e no teleatendimento toma uma dimensão ainda maior frente aos baixos salários da categoria. Segundo estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2015), a remuneração média real no teleatendimento equivale à metade da remuneração dos trabalhadores do setor de serviços²¹.

Importante ressaltar ainda, ao se falar sobre remuneração variável, que o ser humano tende a acelerar sua cadência ao ser estimulado pecuniariamente, extrapolando os limites de resistência do seu corpo

²⁰ Script são os roteiros (“fraseologias”) elaborados pelas empresas para cada tipo e cada fase do atendimento, e que devem ser seguidos pelos trabalhadores durante as ligações.

²¹ Segundo o referido estudo: “Os trabalhadores dos Serviços possuem remuneração média de R\$ 2.213, enquanto o Teleatendimento está em nível bem inferior, com R\$ 1.091 (metade da remuneração dos Serviços).”

(Brasil, 2002). O Anexo II da NR 17 prevê que os programas preventivos²² devem levar em consideração a compatibilização de metas com as condições de trabalho e tempo oferecidas e as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores decorrentes de sistemas de avaliação para efeito de remunerações ou outras vantagens²³. São várias as razões para o tema ser tratado com cuidado e seriedade pelas empresas, no entanto não foi isso que a fiscalização constatou. Verificou-se durante as fiscalizações que os critérios utilizados para o recebimento desta remuneração adicional são, na maioria das vezes, pouco claros para os trabalhadores, com cálculos complexos, muitas vezes com exigências que independem do empenho dos mesmos (como será visto a seguir), além de serem alterados com muita frequência, causando confusão e indefinições para os trabalhadores.

Como exemplo de critérios para o recebimento da RV, verificou-se que, na empresa X, para o trabalhador se tornar “elegível” para o recebimento do referido adicional, havia um limite para faltas, inclusive para as justificadas. O trabalhador não poderia ter mais de 4% de absenteísmo justificado (Figura 1). Ou, como no caso da Figura 2, que para tornar-se “elegível” para o recebimento da RV, o trabalhador poderia ter no máximo, duas faltas justificadas²⁴.

²² Programas preventivos são programas que devem ser elaborados pelas empresas visando a promoção e preservação da integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle dos riscos à saúde dos trabalhadores presentes no ambiente de trabalho, assim como, devem ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho. São eles: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional- PCMSO, Programa de Vigilância Epidemiológica- PVE, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais- PPRA e Análise Ergonômica do Trabalho- AET.

²³ Segundo o item 5.10, alíneas “a” e “c” do Anexo II da NR 17: *Para fins de elaboração de programas preventivos devem ser considerados os seguintes aspectos da organização do trabalho: a) compatibilização de metas com as condições de trabalho e tempo oferecidas; c) repercussões sobre a saúde dos trabalhadores decorrentes de todo e qualquer sistema de avaliação para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie.*

²⁴ Dados contidos no Relatório de Fiscalização elaborado pela SRTE/MG, 2013, anexado à pasta da empresa constante no Setor de Fiscalização- SEFIS da Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador - SEGUR.

Em alguns setores são utilizados “deflatores” (figura 3), ou seja, após a apuração da produção do trabalhador e da referida RV, há um corte da mesma em algumas situações, como no caso da presença de faltas (mesmo as justificadas), e de presença de sanções disciplinares. Como a aplicação de penalizações é uma prática comum nessas empresas, sendo muitas delas por motivos banais (esse tópico será discutido mais adiante), como por atrasos mínimos (minutos e até segundos), não cumprimento do script etc., essas situações também dificultam o recebimento da RV.

Figura 1 - Critérios para o recebimento da Remuneração Variável-RV- Empresa X



Fonte: Relatório de fiscalização SRTE/MG- 2013

Figura 2 - Critérios para o recebimento da RV- Empresa X

Critérios de Elegibilidade do Operador

Elegibilidade

- > Não possuir sanções disciplinares (Advertência/Suspensão);
- > Não possuir ABS JUS maior que 2 faltas. (1 Falta = -30% da RV; 2 Faltas = -60% da RV);
- > Não possuir ABS INJUS maior que 0,5%;
- > Possuir quantidade de dias logados/trabalhados maior ou igual a 15 dias no mês;
- > Média de tempo logado maior que 5 horas (cálculo = Tempo Logado (min) / Dias Logados);
- > Acima de 115% de aderência a marcação o colaborador não pontua neste indicador;
- > **100% de presenteísmo no FDS e Feriado (após implantação do TotalView);**
- > **Attingir 100% da meta de aderência (após implantação do TotalView);**

Fonte: Relatório de fiscalização SRTE/MG- 2013

Figura 3 - Critérios para o recebimento da RV - Empresa X

Deflatores

Os deflatores são aplicados sempre após o cálculo da RV Total;
São estes:

- Sanções Disciplinares** → - 80% da RV
No caso do colaborador ter uma ou mais sanções disciplinares ele perde 80% da sua RV Final.
- ODC** → - 80% da RV
No caso do colaborador ter um ou mais ODCs, ele perde 80% da sua RV Final.
- Absenteísmo**
 - Justificado**
 - 1 dia = - 20%
 - 2 dias = - 50%
 - 3 dias ou mais dias = - 80% da RV
 - Injustificado** → 1 dia = - 80% da RV

Fonte: Relatório de fiscalização SRTE/MG- 2013

E, realmente, o que a fiscalização verificou foi a imposição de uma série de critérios para o recebimento da RV, tornando muito difícil o alcance da mesma e causando indignação nos trabalhadores, já que muitos desses critérios independem da realização correta do

trabalho pelo operador, fugindo, desta forma, de sua governabilidade²⁵. Além daqueles já citados, são utilizados ainda como critérios, nota da monitoria de qualidade (será falado no tópico seguinte), percentual de “aderência”²⁶ etc.

A fiscalização ouviu vários depoimentos dos trabalhadores com relato da indignação mediante esses critérios, como:

“Eu faço tudo direitinho, atendo bem o cliente, mas de repente, por um detalhe, como não falar alguma frase que deveria, tiro nota zero de monitoria, e perco a RV.”²⁷

Como exemplo, na unidade da empresa X onde foi realizada a interdição da atividade de teleatendimento, local que contava com mais ou menos 14.000 empregados, verificou-se que, de acordo com dados fornecidos pela mesma, no período analisado (seis meses -janeiro a junho 2014), 74% dos trabalhadores não receberam qualquer valor de RV:

²⁵ Verificou-se em algumas unidades da empresa X que a taxa de “turnover” e absenteísmo da equipe se encontravam entre os critérios para o supervisor receber a RV. Também comum a utilização de meta de “rechamadas” (cliente retornar a ligação por qualquer motivo), e “transferidas” (percentual de ligações que o operador transfere para outro setor, antes de completar o atendimento), dificultando o recebimento da RV por parte dos operadores.

²⁶ “Aderência”: jargão utilizado nas empresas de teleatendimento com o significado de cumprimento do horário de trabalho pelos operadores, tanto no que se refere aos horários de entrada e saída, como também às pausas legais (duas pausas para descanso de 10 minutos e um intervalo de vinte minutos para repouso e alimentação). Considera-se 100% de “aderência” somente quando há um cumprimento estrito da escala, e sem realização de qualquer outro tipo de pausa.

²⁷ Frase constante em questionário aplicado durante fiscalização e registrada no Relatório de Fiscalização emitido em 2013 pela SRTE em MG.

Tabela 2 - Percentual de trabalhadores que recebeu e não recebeu RV- janeiro a junho 2014- Empresa X

% trabalhadores que recebeu e % dos que não recebeu RV	% Recebeu	% Não Recebeu
Janeiro/2014	23,8	76,2
Fevereiro/2014	17,6	82,4
Março/2014	23,2	76,8
Abril/2014	24,3	75,7
Maió/2014	29,6	70,4
Junho/2014	37	63

Fonte: MT: Relatório Técnico de Interdição nº. 407364/20012015

Na mesma empresa, em MG, verificou-se que, no período analisado de quatro meses no ano de 2013, a grande maioria dos trabalhadores não recebeu nenhum valor de RV²⁸.

Resumindo, pode-se dizer, de acordo com os dados apresentados, que a grande maioria dos trabalhadores não consegue receber nenhum valor de Remuneração Variável.

Segundo o relatório da fiscalização realizada em 2013 na empresa X, ao ser questionada sobre o aspecto ético de alguns critérios utilizados para o recebimento da remuneração variável, a fiscalização ouviu de um preposto da empresa que, “como a remuneração variável é um ‘plus’, algo a mais que a empresa oferece ao trabalhador, independente de seu salário fixo, as regras para o recebimento da mesma são de inteira escolha e opção da empresa”.

A fala acima é condizente com o que diz Guedes (2007) a respeito da ética no capitalismo. Segundo o autor há uma incompatibilidade entre

²⁸ Relatório de Fiscalização elaborado pela SRTE/MG, 2013, anexado à pasta da empresa constante no Setor de Fiscalização- SEFIS da Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador- SEGUR.

ética e capitalismo, pois um sistema econômico que tem como principal característica a exploração, não pode ser um sistema ético:

A virtude do homem capitalista é acumular capital, ganhar cada vez mais dinheiro. Todo o tipo de ação que for realizada para esse fim será moralmente aceita. A moral é dependente das relações econômicas vigentes. Não existem verdades eternas, nem leis naturais.

No entanto, essa discussão traz à tona a questão da atuação do poder diretivo do empregador, lembrando que o mesmo encontra limites nas normas constitucionais²⁹, que tem como fundamento os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana (Constituição Federal/1988, art. 1º, inciso III e IV).

Como citado no início desse tópico, o próprio Anexo II da NR 17 impõe “barreiras” ou limites para a utilização de metas e remuneração variável ao dispor que os mesmos devem ser abordados nos programas preventivos (programas que devem ser elaborados pelas empresas visando a promoção e preservação da integridade física dos trabalhadores), inclusive devendo-se verificar as repercussões à saúde dos trabalhadores decorrentes (item 5.10). Importante também lembrar que a referida norma veda a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento (item 5.13). O assédio moral será discutido no tópico 4.3.

²⁹ Ramos (2009) cita Hainzenreder, dizendo que um aspecto que deve ser observado na limitação do poder de direção é que toda relação jurídica, quer seja de emprego ou de qualquer outra natureza, deve sempre se pautar na dignidade da pessoa humana. Sustenta o autor que não foi por menor razão que o legislador, no que concerne ao direito do trabalho, através do art. 170, caput, da Constituição Federal, relacionou a vida digna ao princípio da valorização do trabalho humano, posto que a dignidade humana figura não apenas como o fundamento do Estado democrático de direito, mas também de todas as relações jurídicas e humanas. Portanto, o poder diretivo jamais poderá ser utilizado para obtenção de vantagens indevidas, desrespeitando a dignidade humana e os direitos fundamentais.

Segundo Leonardo Boff (2003, apud VILANOVA, 2007), para se recuperar os valores morais perdidos na história do capitalismo, é preciso passar do paradigma da conquista, que não conhece os limites do emprego do poder e não possui parâmetros morais, para o paradigma do cuidado, que orienta a inteligência humana na condução de uma vida livre e responsável com o seu entorno. Segundo o teólogo “ essa é assim, a atitude moral básica para uma ética mínima e universal. ”

6.2. Controle, Disciplina e Penalizações

“Aqui se você respirar mais do que precisa, você ‘toma’ advertência”
(operadora de teleatendimento³⁰)

As empresas de teleatendimento apresentam uma estrutura hierárquica montada visando, basicamente, o controle dos trabalhadores e da produção. Para cada grupo de mais ou menos 15 a 20 trabalhadores, há um supervisor que, além do controle visual (seu posto de trabalho é, geralmente, mais elevado que dos operadores), monitora em tempo real número de ligações, TMA (Tempo Médio de Atendimento), “aderência” à escala, local onde se encontra o operador (PA³¹, pausa descanso, pausa alimentação, banheiro), etc. Sempre que o trabalhador sai de sua PA, ele deve registrar no computador o motivo: se está realizando pausa descanso³², pausa repouso e alimentação³³, ou pausa pessoal (para ir ao banheiro). Acima dos supervisores, há os auditores, coordenadores e gerentes, que, geralmente, tem seus postos de trabalho localizados próximo aos operadores, de modo que também seja possível realizar controle visual dos mesmos e dos supervisores. Devido às suas

³⁰ Frase de trabalhador entrevistado registrada em Relatório de Fiscalização emitido pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Minas Gerais-SRTE/MG (2013, p.70)

³¹ PA (Posição de Atendimento) - posto de trabalho do operador de teleatendimento.

³² Segundo o item 5.4.1 do Anexo II da NR 17: *As pausas deverão ser concedidas: b) em 02 (dois) períodos de 10 (dez) minutos contínuos;*

³³ Segundo o item 5.4.2 do Anexo II da NR 17: *O intervalo para repouso e alimentação para a atividade de teleatendimento/telemarketing deve ser de 20 (vinte) minutos.*

características, a atividade de teleatendimento, como nenhuma outra, “permite” esse nível de controle. A ponto de se chegar à situação extrema de ser necessário prever em uma Norma Regulamentadora que o trabalhador deve ter permissão para sair de seu posto de trabalho a qualquer tempo, sem qualquer tipo de prejuízo, para satisfação de suas necessidades fisiológicas³⁴!

A fiscalização verificou que existe, realmente, um rigoroso controle para saídas do posto de trabalho. Devido à organização física dos postos de trabalho, o operador, para sair de sua PA, deve, necessariamente, passar pelo supervisor. Até mesmo as saídas para satisfação de necessidades fisiológicas são alvo de controle, devendo ser explicado ao supervisor os motivos de idas mais frequentes, como por exemplo, período menstrual ou problemas intestinais, como diarreia. Segundo falas dos próprios trabalhadores registradas nos questionários aplicados pela fiscalização em Minas Gerais em 2013, ao serem perguntados quanto ao fato de ter de explicar aos supervisores a necessidade de idas ao banheiro, muitos relataram sobre o constrangimento causado por esta situação:

Parece criança pedindo: mãe, posso ir ao banheiro?

Muito mal, isso é coisa pessoal.

Ninguém precisa saber o que está me acontecendo para eu precisar ir ao banheiro.

Lamentavelmente a situação encontrada nos dias de hoje não é diferente daquela verificada há quase 60 anos por Le Guillant (1956):

³⁴ Segundo o item 5.8 do Anexo II da NR 17: *Com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussões sobre suas avaliações e remunerações.*

As operadoras devem pedir permissão a controladora para sair quando tem necessidade fisiológica a satisfazer, o que é chamado de “ir e vir”, com duração de 5 minutos. Quando este tempo é ultrapassado desencadeia interrogatórios cerrados sobre a utilização do sexto minuto.

Uma grande parte dos operadores de teleatendimento se encontra alocada em empresas de médio e grande porte, o que predispõe à concentração de elevado número de trabalhadores em uma mesma sala ou local³⁵. Situações como essa fazem com que as empresas adotem posturas ainda mais rígidas em relação ao controle dos trabalhadores.

Foucault (1975) fez essa observação, ao dizer que, na medida em que aumentaram o número de operários e a divisão do trabalho, as tarefas de controle se fizeram mais necessárias e mais difíceis, tornando-se necessário um novo tipo de vigilância dos operários. Segundo o autor vigiar tornou-se uma função definida e passou a ser parte integrante do processo de produção: “A vigilância torna-se um operador econômico decisivo, na medida em que é ao mesmo tempo uma peça interna no aparelho de produção e uma engrenagem específica do poder disciplinar.” (p.147).

Além de todos aqueles trabalhadores (supervisores, auditores, coordenadores e gerentes), cuja principal função consiste em controlar os operadores de teleatendimento e a produção, as empresas possuem setores específicos de monitoria. Esses setores têm como única função realizar escutas das ligações e atribuir valor a todos os detalhes das mesmas, como, cumprimento ao script, cordialidade, segurança no

³⁵ Segundo Relatório de Fiscalização emitido pela SRTE/MG (2013, p.33) verificou-se locais de trabalho com mais de 400 trabalhadores em uma mesma sala, e segundo o Relatório de Interdição referido anteriormente, a fiscalização verificou quase 1.000 trabalhadores em uma mesma sala na unidade onde foi realizada a interdição (2015, p.03).

atendimento, entonação da voz³⁶, capacidade de resolução de problemas etc., chegando a uma nota final. Dependendo das “não conformidades” detectadas, o trabalhador pode ser punido através de “sinalizações” e “feedbacks”³⁷, advertências, suspensões, e até demissão por justa causa, uma vez que muitas empresas adotam a “escala pedagógica”³⁸, a qual será discutida adiante. A nota final também é levada em consideração para recebimento de remunerações variáveis e promoções. Cada trabalhador é avaliado, em média, pelo menos três vezes por semana pela equipe de monitoria, lembrando que os supervisores também realizam escutas diariamente. Apesar da exigência da legislação de que a escuta e gravação de ligações seja realizada somente mediante o conhecimento do operador³⁹, este é mais um item que é reiteradamente descumprido.

O controle do trabalho das telefonistas através de escutas já havia sido estudado também pelo médico francês Christophe Dejours. O autor aborda como o sofrimento mental dos trabalhadores é utilizado para aumentar a produtividade (1987, p.102):

O eixo central dessa violência do poder baseia-se no estado permanente de poder ser controlado. Não se pode imaginar uma disciplina mais eficaz ou perfeita que a existente, pelo fato de se poder ser controlado a qualquer momento, sem mesmo saber em que momento esse controle é exercido.

³⁶ É exigida uma entonação específica da voz (“sorriso na voz”, ou “energia na voz” como está escrito nos questionários de monitoria), que deve ser adotada independentemente do tipo de diálogo que está ocorrendo e da reação do cliente.

³⁷ Chamar a atenção dos trabalhadores ou advertir, no caso da sinalização, somente de forma verbal, e no caso do feedback, de forma verbal ou por escrito, sobre procedimentos que não estão sendo cumpridos conforme previsto pela empresa.

³⁸ Escala de punições relativas a determinadas condutas do operador, com aumento gradativo das penas na medida em que há repetição das condutas puníveis, podendo chegar à demissão por justa causa.

³⁹ Item 5.12 do Anexo II da NR 17: *A utilização de procedimentos de monitoramento por escuta e gravação de ligações deve ocorrer somente mediante o conhecimento do operador.*

Venco (1999), em trabalho sobre telemarketing, cita que a intensificação do controle sobre os trabalhadores e a ampliação do poder pelos detentores do capital, configura a semelhança do panóptico de Bentham⁴⁰ e o panóptico eletrônico:

A racionalização do trabalho encontra terreno fértil em telemarketing, criando espaços físicos que confinam os trabalhadores em baias, eliminando postos de trabalho e incorporando enfim a nova versão do panóptico desse trabalho: o *software*. (p.71)

Em relação à adoção de “escala pedagógica”, as empresas acabam por aplicar punições severas, como advertências e suspensões, por motivos como, pequenos atrasos (até mesmo por segundos de atraso), descumprimento do script e outros, instaurando entre os trabalhadores uma sensação de medo constante mediante a possibilidade iminente de recebimento de penalizações.

A seguir dois exemplos de escalas pedagógicas utilizadas pelas empresas Y e X:

⁴⁰ O panóptico de Bentham foi descrito por Foucault (1975) e consiste em um projeto de prisão circular, cujas principais características são: disposição circular das celas individuais, celas divididas por paredes e com a parte frontal exposta à observação, uma grande torre é disposta no alto e no centro de forma que o diretor pode administrar a prisão de maneira a “ver sem ser visto”. Segundo Foucault o efeito mais importante do panóptico é induzir no detento um estado permanente e consciente de visibilidade que assegura o funcionamento automático do poder.

Tabela 3 - “Escala pedagógica”- Empresa Y

Faltas Leves	Faltas Graves	Faltas Gravíssimas
<p>Lanchar na PA</p> <p>Usar celular na PA</p> <p>Utilizar revistas-livros na PA</p> <p>Manter conversas paralelas na PA durante o atendimento</p> <p>Utilizar-se de chocarrices (gracejo arrogante, presunçoso, zombaria ou desrespeito) no ambiente de trabalho</p> <p>Seguir indevidamente regras de vendas determinadas</p> <p>Tirar pausa indevida</p> <p>Atrasar-se injustificadamente</p> <p>Marcar indevidamente vendas no Collab</p>	<p>Lançar venda indevidamente no sistema do cliente</p> <p>Deslogar sem autorização e permanecer na empresa</p> <p>Deslogar sem autorização e se retirar da empresa</p> <p>Desligar cliente</p> <p>Deixar de atender ligações</p> <p>Estourar pausas</p> <p>Faltar injustificadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> -imediatamente após retorno de atestado -entre feriados; -por mais de um dia; -aos sábados-em escala 	<p>Desacatou cliente na ligação</p> <p>Vendeu sem consentimento do cliente</p> <p>Desacato a outro colaborador</p> <p>Agressão a outro colaborador</p> <p>Desacato a chefia imediata e ou demais gestores</p> <p>Logar para outra pessoa</p> <p>Pedir que outra pessoa efetue seu login (com comprovação)</p> <p>Usar indevidamente ferramentas de sistema</p> <p>Demais condutas e atos inadequados ao ambiente de trabalho</p>
Medidas Aplicáveis	Medidas Aplicáveis	Medidas Aplicáveis
<p>Conversa-feedback informal</p> <p>Reincidências:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conversa-feedback formal -Conversa-1ª advertência -Conversa-2ª advertência -Conversa-progressão de suspensão (1 a 2 dias) 	<p>Conversa- 1ª advertência</p> <p>Reincidências:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conversa-2ª advertência -Conversa-progressão de suspensão (1 a 2 dias) -Desídia-justa causa 	<p>Justa causa</p>

Fonte: Relatório de Fiscalização emitido pela SRTE-MG 2015

Tabela 4 - “Escala pedagógica”- Empresa X

Nova Escala Pedagógica	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5
Não cumprir normas - procedimentos da companhia não elencados abaixo	Advertência escrita	Suspensão de 1 dia	Suspensão de 2 dias	Suspensão de 3 dias	Justa Causa
Derrubada41 indevida de ligação	Advertência escrita	Suspensão de 1 dia	Suspensão de 2 dias	Suspensão de 3 dias	Justa Causa
Uso indevido de mute-hold	Advertência escrita	Suspensão de 1 dia	Suspensão de 2 dias	Suspensão de 3 dias	Justa Causa
Uso indevido da segunda linha; uso indevido da pausa para zerar o DAC42, uso indevido da função headset ou outro comportamento que não cumpra com procedimento da companhia	Advertência escrita	Suspensão de 1 dia	Suspensão de 2 dias	Suspensão de 3 dias	Justa Causa
Uso de ligação ativa	Advertência escrita	Suspensão de 1 dia	Suspensão de 2 dias	Suspensão de 3 dias	Justa Causa
Utilizar celular (inclusive fotografia), fone de ouvido ou outro equipamento não necessário na estação de trabalho	Advertência escrita	Suspensão de 1 dia	Suspensão de 2 dias	Suspensão de 3 dias	Justa Causa
Uso indevido da internet	Advertência escrita	Suspensão de 1 dia	Suspensão de 2 dias	Suspensão de 3 dias	Justa Causa
Demonstrar má conduta, uso de informações incorretas no atendimento com intenção de prejudicar o cliente	Advertência escrita	Suspensão de 1 dia	Suspensão de 2 dias	Suspensão de 3 dias	Justa Causa

Nova Escala Pedagógica	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5
Utilização indevida de canetas e blocos de informação na estação de trabalho	Advertência escrita	Suspensão de 1 dia	Suspensão de 2 dias	Suspensão de 3 dias	Justa Causa
Violar a política de vestuários da empresa	Advertência escrita	Suspensão de 1 dia	Suspensão de 2 dias	Suspensão de 3 dias	Justa Causa
Atrasos ou saídas antecipadas superiores a 20 minutos	Advertência escrita	Suspensão de 1 dia		Suspensão de 3 dias	Justa Causa

Fonte: Relatório de Fiscalização emitido pelo MT- 2014

Em relação à empresa Y, segundo dados fornecidos pela própria empresa e registrados no relatório de fiscalização, no período de julho de 2014 a agosto de 2015 foram aplicadas 1877 penalizações. Destas, 83 foram devido à excessos de intervalo lanche e pausa descanso, sendo que 46 foram devido à “excessos” menores ou iguais a cinco minutos. A título de exemplo, verificou-se uma suspensão de dois dias por um “excesso” de intervalo lanche de quatro minutos; uma suspensão de um dia por um “excesso” de pausa lanche de três minutos e quarenta segundos; doze advertências por “excessos” de pausas inferiores a dois minutos e três por “excessos” menores de um minuto (atrasos de apenas segundos). E, segundo a referida “escala pedagógica”, estouro de pausa é considerado falta grave (ver tabela 3), o que torna, desta forma, mais rápido o caminho para a demissão por justa causa.

Na empresa X (Figura 5), em uma unidade da mesma que contava com mais ou menos 14.000 operadores de teleatendimento, no período de janeiro a maio de 2014 foram aplicadas 17.672 penalizações, distribuídas

⁴¹ Derrubar ligações significa desligar a ligação antes do atendimento ter sido finalizado.

⁴² DAC- Distribuidor Automático de Chamadas

entre advertências e suspensões, o que significa aplicação de 3.534 penalizações a cada mês.

Parece ser uma prática comum, pelo menos nas grandes e médias empresas do setor, a aplicação de penalidades por motivos como os descritos acima. São inúmeras as penalidades encontradas durante as fiscalizações, sendo muitas delas, segundo o que foi verificado, desproporcionais às faltas. Ainda, a título de exemplo, na empresa X foi verificado caso de aplicação de uma suspensão de dois dias por **uma** transferência de ligação considerada indevida, e em outro caso, aplicação de advertência porque no dia 10/05/2014, às 12h25min, a trabalhadora se encontrava com o headset fora da cabeça⁴³.

O Tribunal Superior do Trabalho – TST (Brasil, 2014) já reconheceu “o rigor e a falta de proporcionalidade e o senso crítico [...] na aplicação das punições aos seus empregados” em caso de empresa de teleatendimento⁴⁴.

O uso da disciplina como forma de exercer poder sobre os trabalhadores lembra novamente o filósofo Foucault (1999), que escreveu que o corpo pode ser moldado, rearranjado, treinado e submetido para se tornar ao mesmo tempo tão útil quanto sujeitado: “o corpo humano entra numa maquinaria de poder que o esquadrinha, o desarticula, e o recompõe, com o objetivo de torná-lo útil, **para que se opere como se quer, com as técnicas, segundo a rapidez e a eficácia que se determina**” (p. 119, grifo nosso).

⁴³ Dados contidos no Relatório de Fiscalização anexo ao Relatório de Interdição nº 407364-20012015 (MT,2015)

⁴⁴ Segundo o TST “a autora sofreu algumas advertências e suspensões funcionais decorrentes de motivos banais, como atraso ou saída antecipada do trabalho, durante poucos minutos, o que demonstra o extremo rigor com o qual a Reclamada, uma das maiores empresas do País, trata os seus funcionários”.

6.3. Assédio Moral

Uma vez conseguida a desapropriação do *know-how*, uma vez desmantelada a coletividade operária, uma vez quebrada a livre adaptação da organização do trabalho às necessidades do organismo, uma vez realizada a toda poderosa vigilância, não restam senão corpos isolados e dóceis, desprovidos de toda iniciativa. A última peça do sistema pode então ser introduzida sem obstáculos: é preciso adestrar, treinar, condicionar esta força potencial que não tem mais forma humana. (Dejours,1980, p.42)

A atividade de teleatendimento, por si só, é uma atividade complexa, com uma alta demanda cognitiva, com dezenas de interações diferentes em um único turno de trabalho, além de uma série de exigências determinadas pelas empresas, como já discutido anteriormente.

É sabida a relação da presença de determinadas práticas de organização do trabalho e a presença de assédio moral. Segundo Soboll (2008):

A expressão *organizacional* associada ao assédio tem o propósito de destacar que esse tipo de prática se estrutura a partir das estratégias de gestão e divisão do trabalho, ou seja, depende principalmente da maneira como o trabalho está organizado. (p.86)

Os relatórios das fiscalizações citados nesse trabalho descrevem de maneira detalhada as práticas causadoras de assédio moral verificadas. Foram encontradas, desde situações expressamente proibidas pelo Anexo II da NR 17⁴⁵, até aquelas discutidas anteriormente, como, utilização de critérios para recebimento da RV como os citados no item

⁴⁵ Segundo o item 5.13 do Anexo II da NR 17: *É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores*

“Metas e Remuneração Variável”, controle ostensivo dos trabalhadores e do trabalho, desproporção entre penalização aplicada e falta cometida pelo trabalhador etc. Os exemplos citados no Anexo II da NR 17 como causadores de assédio moral são reiteradamente descumpridos. Divulgação do desempenho dos operadores, nomes dos “destaques do mês”, lista dos trabalhadores que obtiveram algum tipo de êxito, como, recebimento de remuneração variável, promoções etc., estampados pelos corredores das empresas, balão na PA daqueles que obtiveram melhores índices de produtividade, são situações comumente encontradas nas fiscalizações.

Segundo os relatórios emitidos pelos auditores fiscais do trabalho há um planejamento, uma utilização de estratégias visando melhorar o desempenho, a eficiência e a rapidez no trabalho, porém, as práticas de gestão utilizadas “são abusivas [...] levando a constrangimentos por parte dos trabalhadores e danos morais físicos e psíquicos”⁴⁶

De acordo com o relatório da fiscalização de 2013 na empresa X realizada em Minas Gerais:

A empresa se utiliza de supervisão exagerada, nível de cobrança alto e constante, cobrança de metas altas de produtividade, com o objetivo de obter melhor desempenho, mais rapidez e eficiência (**“gestão por estresse”**), e se utiliza da ameaça, implícita ou explícita, como estímulo principal para gerar adesão do trabalhador aos objetivos organizacionais (**“gestão por medo”**). É o caso, por exemplo, do relato de “medo” dos trabalhadores de “fazer qualquer coisa fora do previsto” e receber penalidades.

A descrição anterior coincide com o que Soboll (2008) escreveu a respeito de “gestão por estresse”:

⁴⁶ Relatório de Interdição nº 407364-20012015 emitido pelo MT (2015, p.68)

cobranças constantes, supervisão exagerada, comparações do desempenho dos trabalhadores, ranking de produtividade, metas muito exigentes de produtividade, prazos inadequados às exigências das tarefas são situações comuns quando há predomínio de estratégias de gestão por estresse (p. 82).

O mesmo foi encontrado na ação nacional (p. 141 do Relatório de Fiscalização Anexo ao Relatório de Interdição), quando se verificou que a gestão é semelhante em todos os estados, causando, desta forma, as mesmas consequências danosas para os trabalhadores.

Segundo os relatórios de fiscalização analisados nesse estudo, frente a todas essas situações que vem sendo alvo de denúncias reiteradas por parte dos trabalhadores, e que a fiscalização constatou nos ambientes de trabalho, ficou caracterizado a presença do assédio moral organizacional⁴⁷. Segundo Araújo (2006) “o assédio moral se manifesta principalmente pelo uso abusivo do direito de dirigir, controlar, regulamentar e sancionar o trabalhador na prestação de serviços, reclamando as definições dos limites para a atuação do empregador no caso concreto” (p.174).

6.4. Rotatividade

Segundo o relatório de fiscalização da empresa X em MG (2013), o tempo médio que o trabalhador permanecia na empresa era de um ano e dois meses, e segundo o Relatório de Interdição da unidade da empresa X (Relatório de Interdição nº 407364/20012015), 67% dos trabalhadores se encontravam na função há menos de dois anos.

⁴⁷ Araújo (2006), define assédio moral organizacional da seguinte forma: condutas abusivas [...] em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação, constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa aos seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.

Os elevados índices de rotatividade encontrados no setor de teleatendimento são comparáveis aos encontrados em atividades que possuem esses índices elevados devido a características próprias da atividade, como no caso da construção civil, ou características como sazonalidade, contratos por prazo determinado, etc. (DIEESE, 2014a). Segundo esse mesmo órgão, as taxas de rotatividade do setor de teleatendimento, de 2007 a 2013 se mantiveram acima de 90%, sendo que em 2013 ficou em 109,5% (DIEESE, 2015). Esses valores são bem superiores ao valor encontrado no setor de serviços, que gira em torno de 59,6% (p. 07), ou ao mercado de trabalho celetista, em que a taxa de rotatividade global foi de 63,7% (p.03), todos dados de 2013 (DIEESE, 2014b).

Outro dado passível de reflexão é o fato de que, no setor de teleatendimento, a maioria das demissões ocorrem a pedido do empregado (51,6%) (DIEESE, 2015), ao contrário do setor de serviços, em que esse índice cai para 27,4%, e no caso do mercado de trabalho celetista como um todo, 25% (todos os índices citados se referem a 2013) (DIEESE, 2014b). Esse dado também coincide com o contido nos relatórios das fiscalizações analisados da empresa X. Em MG a fiscalização verificou 62,7% de demissões a pedido no período de 2010 a 2013.

Em relação à alta rotatividade de mão de obra, o Manual de Aplicação da NR 17 (2002) pontua que “absenteísmo elevado e alta rotatividade são indicadores indiretos de sobrecarga de trabalho ou, o que é o mesmo, de inadequação entre características psicofisiológicas dos trabalhadores e a natureza do trabalho” (p.20). Segundo o Manual:

...quando a carga de trabalho supera a capacidade do trabalhador e ele não consegue modificá-la, fatalmente haverá aumento do absenteísmo por fadiga ou adoecimento, assim como o aumento do número de acidentes. Outra saída é o afastamento definitivo por iniciativa do empregador ou do empregado. Nesse caso, constata-se uma alta rotatividade da mão-de-obra.

Segundo Mocelin e Silva (2004), os altos índices de rotatividade encontrados no teleatendimento se devem ao fato da atividade ser “desgastante e estressante”.

7. Interdição e anulação judicial

Conforme dito anteriormente, durante ação fiscal em uma das unidades da empresa X, após análise mais aprofundada, onde os riscos à saúde dos trabalhadores foram analisados com detalhes, foi verificada a presença do risco grave e iminente à saúde dos trabalhadores, e a fiscalização determinou a interdição da atividade de teleatendimento naquele local.

O item 3.1 da NR 3 define que interdição é uma medida de urgência adotada a partir da constatação de situação que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador. A seguir, o item 3.1.1 esclarece: *Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave⁴⁸ à integridade física do trabalhador.*

Segundo a fiscalização a situação encontrada foi considerada de grave e iminente risco devido a um conjunto de fatores, que foram detalhadamente descritos no Relatório de Interdição e no Relatório de Fiscalização anexo ao Relatório de Interdição nº 407364/20012015⁴⁹. Segundo os auditores as “práticas de organização do trabalho abusivas e assediadoras” adotadas pela empresa, situação agravada pela ausência de uma gestão adequada dos riscos, são “causadoras de uma série de graves

⁴⁸ O Ministério da Saúde (Brasil, 2006, p15) considera como ‘doença de natureza grave’ os quadros que envolvam existência de pelo menos um (entre outros) dos seguintes critérios objetivos: 1) necessidade de tratamento em regime de internação hospitalar; 2) incapacidade para as ocupações habituais, por mais de 30 dias; 3) incapacidade permanente para o trabalho; 4) enfermidade incurável; 5) debilidade permanente de membro, sentido ou função; 6) perda ou inutilização do membro, sentido ou função; 7) deformidade permanente.

⁴⁹ Ambos os relatórios (Interdição e de Fiscalização anexo ao de Interdição), encontram-se arquivados na Secretaria de Inspeção do Trabalho-SIT/MT.

fatores de risco de adoecimento” (p. 66 do Relatório de Interdição). O referido Relatório cita, em especial, o risco da ocorrência de LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos/Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho), que são, inclusive, as principais causas de afastamento do trabalho no local. Segundo o Relatório:

As LER/DORT são caracterizadas pela incapacidade laboral temporária ou até mesmo permanente, resultante da combinação de sobrecarga do sistema osteomuscular com a falta de tempo para a recuperação e com a organização do trabalho. (p. 65)

É citado também o risco de surgimento de doenças do aparelho de fonação⁵⁰, auditivo e os transtornos mentais (depressão, ansiedade, síndrome do pânico, entre outras). A forma de gestão e organização do trabalho praticada no local pode, segundo a literatura especializada, ter contribuído ou até mesmo ter sido a causa do alto número de afastamentos de trabalhadores por doenças que foram verificados pela fiscalização, e que se encontra devidamente registrado no Relatório de Interdição. Segundo o documento:

As estatísticas de adoecimento da própria empresa, computadas às centenas, demonstram a ‘lesividade’ e o prejuízo à saúde dos trabalhadores, por serem patologias técnica e cientificamente vinculadas ao trabalho de teleatendimento, como distúrbios osteomusculares, distúrbios vocais, auditivos, entre outros. (p.1)

São apontados no documento vários estudos científicos que relacionam o surgimento dessas doenças com a atividade de teleatendimento.

⁵⁰ O Relatório de Interdição cita no item 1.2 *estudos que demonstram que a média de tempo de afastamento por doenças de fonação na atividade de teleatendimento ultrapassa 150 dias, chamando a atenção para a gravidade dos casos* (p. 41)

A interdição foi suspensa através de liminar concedida pela Justiça do Trabalho (Brasil, 2015b) 36 horas após ter sido determinada pelo MT, e três meses depois houve o julgamento definitivo, sendo que a sentença (Brasil, 2015c) também foi desfavorável à interdição. De início, vale chamar a atenção para o fato de que, apesar dos vários argumentos técnicos utilizados para embasar a interdição, a mesma foi suspensa sem que sequer um único desses argumentos fosse questionado. Muito pelo contrário, a própria sentença admite que a interdição foi “baseada em fatores que sem sombra de dúvidas podem vir a causar doenças ocupacionais, mas não ao ponto de imediatidade traçado pelo MTE” (p.7)⁵¹. A questão da “imediatidade” da ocorrência das doenças será comentada mais adiante. A não utilização de argumentos técnicos que demonstrem a inexistência das irregularidades que levaram à paralisação da atividade parece ser uma prática comum nesses casos de pedidos judiciais para suspensão de interdições, segundo o livro “Embargo e interdição: instrumentos de preservação da vida e da saúde dos trabalhadores” (Brasil, 2010):

São menos frequentes as contestações dos atos de embargo ou interdição com fundamentação técnica, ou seja, que busquem demonstrar a inexistência da irregularidade ou do risco que ensejou a determinação administrativa da paralisação do trabalho. (p.255, grifo nosso).

A importância de se discutir a suspensão judicial da interdição se deve, em primeiro lugar, à utilização, na liminar e na sentença, basicamente de argumentos alheios à presença do risco grave e iminente, e, em segundo lugar, ao número de trabalhadores envolvidos. Segundo o Relatório de Interdição, por volta de 14.000 trabalhadores se encontravam expostos ao risco grave e iminente de adoecimento.

⁵¹ Segundo a sentença: *Ainda que consideremos grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador, não se pode deixar de ter em mente que a pena capital imposta à impetrante seja baseada em fatores que sem sombra de dúvidas podem vir a causar doenças ocupacionais, mas não ao ponto de imediatidade traçado pelo MTE.*

7.1. Liminar que suspendeu a interdição

A empresa impetrou mandado de segurança com pedido de suspensão da interdição no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, sendo concedida a liminar no dia 22/05/15. Os principais argumentos contidos na liminar foram:

1. “Não foi oportunizado prazo mínimo para saneamento das irregularidades” (p.02).
2. “Ultrapassa os limites da empresa e atinge a sociedade como um todo” (p.03)
3. “Possibilidade de perdas de contrato e influência direta na economia do município”. (p. 04)

Em relação ao item 1, importante esclarecer que não há que se conceder prazo para situações de grave e iminente risco. Segundo o Art. 3º da Portaria MT nº 1.719 de 5 de novembro de 2014: “O embargo e a interdição são **medidas de urgência**, adotadas quando constatada condição ou situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador” (grifo nosso). Logo, é obrigação do auditor fiscal do trabalho, mediante a situação, lavrar o Termo de Interdição de forma imediata. No caso em questão, foi mencionado anteriormente que a empresa vinha sendo fiscalizada em vários estados nos últimos anos, com lavratura de grande número de autos de infração devido ao descumprimento do Anexo II da NR 17, algumas vezes de forma reiterada (como no caso das fiscalizações citadas em MG), sinalizando que já havia ciência, por parte da mesma, das irregularidades apontadas pelo MT. E por último vale lembrar que, de qualquer forma, mesmo não

sendo situação de risco grave e iminente, não caberia o critério de dupla visita⁵² no caso em questão.

Os argumentos contidos nos itens 2 e 3 eximem a empresa da responsabilidade sobre sua gestão. Segundo o ordenamento jurídico brasileiro, os riscos da atividade econômica⁵³ não podem ser transferidos para os trabalhadores. É o que orienta também a Nota Técnica nº 22/2012/SIT (BRASIL, 2012a):

A existência de alegados “outros riscos”(econômicos, financeiros, produtivos, trabalhistas etc.) não pode servir de critério para a não aplicação da lei. O princípio da alteridade⁵⁴ não permite que a empresa transfira o risco da sua atividade, mormente nas áreas de saúde e segurança no trabalho, a terceiros.

Citando novamente o livro “**Embargo e interdição: instrumentos de preservação da vida e da saúde dos trabalhadores**”, segundo os autores, felizmente, a grande maioria dos julgados relativos aos questionamentos judiciais aos atos de embargo e interdição realizados pelas empresas

⁵² Segundo o Artigo 23 do Regulamento da Inspeção do Trabalho (Decreto 4552/2002) o critério de dupla visita (quando o auditor somente orientará o empregador e concederá prazo para correção das irregularidades) deve ser observado nas seguintes situações: promulgação de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais; primeira inspeção nos estabelecimentos ou locais de trabalho recentemente inaugurados ou empreendidos; local de trabalho com até dez trabalhadores, e em microempresa e empresa de pequeno porte.

⁵³ BRASIL. Art. 2º CLT: *Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço.* (grifo nosso)

⁵⁴ Sobre o princípio da alteridade, segundo a referida Nota Técnica, “os riscos assumidos por quem desenvolve uma atividade econômica não podem ser transferidos, especialmente às partes hipossuficientes, como é o caso dos trabalhadores”.

(questionamentos esses semelhantes aos citados acima) priorizam a preservação da segurança e saúde dos trabalhadores⁵⁵.

7.2. Sentença

Em abril de 2015 o pedido de suspensão da interdição foi julgado em definitivo, sendo que a sentença foi desfavorável à fiscalização, anulando a interdição. A conclusão da sentença diz o seguinte:

Assim, considerando que não fora ofertado à impetrante o direito Constitucional de ampla defesa e contraditório, aliado ao fato de que as mesmas irregularidades vem sendo tratadas desde 2013 e somente na última visita a impetrante foi sumariamente interditada, bem como que parte dos itens fiscalizados fogem à competência dos auditores-fiscais do trabalho, somado a isso o fato de que restou demonstrada tentativa da impetrante em regularizar a situação, tenho que a medida tomada não observou os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, havendo violação ao direito líquido e certo da impetrante.(p.16)

Em relação à argumentação de que a empresa não teve direito de ampla defesa e contraditório, já foi esclarecido no início desse tópico que a interdição é uma medida de urgência, não cabendo concessão de prazos. Lembrando também que, de qualquer maneira, não cabe deferimento de prazos para empresa não sujeita ao benefício da dupla visita, conforme explicitado anteriormente.

⁵⁵ Alguns exemplos de julgados citados no referido livro: *Decisão liminar no MS nº 01055-2007-026-04-00-2*: “Assim, os direitos da impetrante, citados na inicial, ainda que relevantes, não se sobrepõem aos direitos de seus empregados de terem a sua segurança e saúde protegidos, visto que eventuais prejuízos materiais não se comparam a perda da saúde ou da vida.”

Processo nº 04883-2008-000-04-40-5 (AGR) Redator: MARIA INÊS CUNHA DORNELLES Data:16/01/2009 Origem: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: “Solução que se adota em vista dos interesses em jogo, já que, de um lado, encontra-se o interesse privado, correspondente ao integral cumprimento do prazo estabelecido em contrato, e de outro, o propósito de proteger a vida, a integridade física e a saúde dos trabalhadores. “

Em relação ao longo tempo decorrido entre o início da ação fiscal e a lavratura do termo de interdição, é citado na sentença o seguinte (p.5):

Observa-se que o relatório de interdição em si, que goza de 99 páginas com minúcias acerca de cada ponto, não me parece ter sido lavrado naquela mesma ocasião, ou seja, 20.01.2015, vez que de riqueza surpreendente para um único dia de trabalho. Em que pese a capacidade técnica dos auditores que o subscreveram, constato que se trata de um relatório feito com o cuidado necessário para alinhar cada ponto exposto não só na legislação pertinente, mas também nos dados colhidos ao longo de toda a fiscalização, o que, certamente, não é compatível com a feitura em tão exíguo tempo.

Importante frisar que, realmente, a auditoria necessitou fazer várias inspeções nos locais de trabalho, além de uma análise minuciosa de vários dados e documentos fornecidos pela empresa, como, cálculos e critérios para recebimento de remuneração variável, tabelas de absenteísmo referentes a mais de um ano, programas de saúde e segurança no trabalho (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, Análise Ergonômica do Trabalho - AET, Programa de Vigilância Epidemiológica - PVE, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA), CAT (Comunicações de Acidente do Trabalho) emitidas, afastamentos do trabalho devido a adoecimento de período de mais de dois anos, com especificação dos adoecimentos, além de uma minuciosa análise da forma de organização do trabalho, que, conforme detalhado no referido relatório, é importante fator causador de adoecimentos. Como os diversos riscos presentes no local estão relacionados ao surgimento de variadas doenças, em especial as osteomusculares, psíquicas, e de voz, foi necessário um detalhamento em relação a cada uma delas, separadamente, o que demandou também muito tempo.

A própria sentença reconhece o rigor utilizado na elaboração do relatório, “com minúcias acerca de cada ponto”. Dessa forma, e lembrando que se trata de um local com grande número de trabalhadores (por volta

de 14.000), não haveria como realizar todo esse trabalho em um tempo menor. Após todas essas análises que demandaram um longo tempo, no dia 20/01/15 (dia que foi realizada a interdição) os auditores fiscais do trabalho ficaram durante todo o dia na referida unidade verificando novamente os locais de trabalho, entrevistando trabalhadores e prepostos e analisando documentos. Foi verificado então, que os riscos à saúde dos trabalhadores continuavam presentes, assim como a gestão em saúde e segurança no trabalho não havia sido modificada, sendo determinada a interdição já no período da noite daquele dia.

Em resumo, o grupo de auditores fiscais do trabalho envolvido na fiscalização constatou a presença do risco grave e iminente somente após estudos e análises minuciosas do meio ambiente do trabalho e dos documentos. Logo, não foi algo feito de forma intempestiva. Devido ao caráter complexo da atividade, foi algo cuidadosamente estudado, discutido e fundamentado.

Não é compreensível como, o fato do relatório ser minucioso e não apenas “fruto da última fiscalização” (do dia 20/01/15, conforme citado na sentença), seja impedimento para realização da interdição. De acordo com esse entendimento, em situações mais complexas (como a atividade em pauta), que demandam tempo para análise de uma série de fatores, análise essa necessária para verificação da presença ou não do risco grave e iminente, não se poderia dessa maneira, se fosse o caso, determinar a interdição? Talvez haja um entendimento equivocado em relação à constatação do risco grave e iminente. Não há nenhum imperativo que essa constatação seja imediata, logo no início da fiscalização, já que nem sempre isso é possível, como no caso em questão⁵⁶.

⁵⁶ Segundo Rodrigues (2014) “a lavratura do relatório técnico e imposição de interdição ou embargo não é incompatível com a prévia notificação para apresentação de documentos ou quaisquer outras medidas investigatórias anteriores destinadas a coleta de elementos probatórios e formação de juízo de convencimento da situação de risco grave e iminente”(p.68).

A sentença cita também a falta de imediatidade da ocorrência de doenças ocupacionais (p.7), ainda que a mesma reconheça que “a pena capital imposta à impetrante seja baseada em fatores que sem sombra de dúvidas podem vir a causar doenças ocupacionais”. Trata-se de outro equívoco comum quanto ao conceito de risco grave e iminente.⁵⁷ Já prevendo esse tipo de interpretação, os auditores fiscais do trabalho se preocuparam em criar um item no Relatório de Interdição (“Considerações sobre risco grave e iminente à saúde do trabalhador”, item 7 do referido relatório) esclarecendo o conceito de risco grave e iminente. A página 65 daquele relatório esclarece que o conceito de iminente está relacionado, não ao surgimento do dano físico ou do adoecimento, mas à presença do risco. “O dano físico ou a lesão grave provocada por exposição do trabalhador ao risco iminente, entretanto, não necessariamente deverá se manifestar imediatamente.” (p. 65 do Relatório de Interdição). Citamos como exemplo a presença do risco poeira de sílica nos ambientes de trabalho, causadora de doença pulmonar grave (silicose), em alguns casos fatal, que, no entanto, se manifesta somente anos após a exposição ao agente, o que não desobriga o auditor de lavrar o termo de interdição quando verificar a presença do risco grave e iminente, ou seja, encontrar níveis daquela substância superiores aos previstos na legislação sem que o trabalhador esteja protegido, ou mesmo, ausência de avaliações ambientais, sem a comprovação de que a presença do mesmo seja insignificante⁵⁸.

⁵⁷ Segundo Rodrigues e Scienza (2015), “outro mito, frequentemente levantado nos litígios decorrentes dos processos de embargo e interdição, envolve o conceito de iminência. A afirmação de que o caráter iminente do risco obrigaria a proximidade temporal dos efeitos adversos esperados é um sofisma que apenas promove a continuidade das mortes. A tese sustenta que somente situações com potencial indução de acidentes típicos, com lesões que se manifestem de forma imediata, gerariam a possibilidade de ações cautelares de paralisação da atividade. Conveniente para alguns, trágico para muitos.”

⁵⁸ No caso da exposição a produtos químicos, “havendo indício da presença do contaminante, e inexistindo avaliações ambientais que comprovem que a presença deste é insignificante e não causa danos à saúde, conclui-se que há risco já que a exata quantidade e/ou características do contaminante são uma incógnita” (RODRIGUES,2014, p.66).

Outro ponto destacado na sentença é que não seria da competência da fiscalização do MT a verificação da forma de pagamento da remuneração variável; assédio moral e constrangimentos, bem como terceirização ilícita. Segundo o referido documento:

Acontece que ao adentrar em questões como forma de estipulação de metas para recebimento de remuneração variável e tratar questões de assédio moral, os auditores-fiscais do trabalho o fizeram em interpretação ampliada das normas o que lhes é vedado considerando as funções do Estado. (p.15)

Pois bem, o Artigo 157 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) prevê que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. O art. 18 do Decreto 4.552/02 (Regulamento da Inspeção do Trabalho) que trata das atribuições dos Auditores Fiscais do Trabalho, aponta em seu inciso I: *verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde no trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego*. Logo, creio que não resta dúvida quanto à competência do Auditor Fiscal do Trabalho da verificação do cumprimento das Normas Regulamentadoras relativas à segurança e medicina do trabalho, nas quais o Anexo II da Norma Regulamentadora - NR 17 está incluído. Ocorre que o referido Anexo, que possui ênfase na organização do trabalho, trata de vários temas, com abordagens explícitas sobre assédio moral, constrangimentos e remuneração variável.

Em relação ao assédio moral, o item 5.13 do referido Anexo diz: *É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento*. Logo, não somente é competência, mas obrigação da auditoria fiscal do trabalho averiguar se as empresas utilizam métodos assediadores ou constrangedores.

Em relação à metas e remuneração variável, o próprio item citado sobre assédio moral já seria suficiente para que o Auditor

Fiscal do Trabalho proceda a fiscalização caso haja indícios de que as mesmas estejam sendo utilizadas de forma a trazer qualquer tipo de constrangimento aos trabalhadores ou causando assédio moral. Não obstante, o item 5.10 do Anexo II trata especificamente do tema ao prever que a empresa deve considerar, em seus programas preventivos, *a compatibilização de metas com as condições de trabalho e tempo oferecidas, e as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores decorrentes de todo e qualquer sistema de avaliação para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie.*

Resta claro, então, que é atribuição e competência do Auditor Fiscal do Trabalho a fiscalização da forma de estipulação de metas para recebimento de remuneração variável e das questões de assédio moral.

E, por último, em relação à argumentação de que a verificação da licitude ou não da terceirização também não seria da alçada da fiscalização do trabalho, vale lembrar que a CLT conceitua as figuras do empregador e do empregado (artigos 2º e 3º), colocando os requisitos indicadores da existência da relação empregatícia. Segundo Carelli (2014):

A partir dos conceitos expostos pela lei, a doutrina trabalhista brasileira convencionou os requisitos da relação trabalhista que, uma vez existentes, estaria então configurada uma relação trabalhista. Esses requisitos divergem bem pouco de autor para autor, e estão em geral relacionados como os seguintes: pessoalidade, alheabilidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação.

Segundo o Artigo 11, inciso I da Lei 10.593 de 2002 e o Artigo 18 do Regulamento da Inspeção do Trabalho (Decreto 4.552/02), inciso I, compete aos Auditores Fiscais do Trabalho verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, no âmbito das relações de trabalho e de emprego. Logo, é prerrogativa da inspeção do trabalho inspecionar

a regularidade das relações de trabalho constituídas. O que deve ser feito à luz do Princípio da Primazia da Realidade, ou seja, levando-se em conta a situação fática em que se deu a atividade laboral, devendo ser desconsiderados todos os atos e formalidades realizados com o fim de desvirtuar, impedir ou fraudar a legislação celetista. Segundo Santos (2004):

A possibilidade de os auditores fiscais do trabalho reconhecerem a nulidade de processos dissimuladores tem vários fundamentos: a própria competência de fiscalizar o fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho [...]; o poder de polícia administrativa [...]; o princípio da primazia da realidade, próprio do Direito do Trabalho; os institutos dos atos jurídicos, com atenção especial ao Artigo 9º da CLT

Várias decisões jurisprudenciais a nível do TST compartilham desse mesmo entendimento, como por exemplo:

O Auditor Fiscal do Trabalho está, por força da lei e sob pena de responsabilidade administrativa, obrigado a verificar a existência ou não de violação de preceito legal, sendo sua conclusão motivadora na aplicação da sanção correspondente, devidamente lavrada em auto próprio (art. 628 da CLT). Assim, a verificação acerca do cumprimento das disposições do art. 41 da CLT e a constatação de que houve terceirização ilícita, é procedimento inerente à função fiscalizadora por ele desempenhada, podendo, entretanto, tal questão, ser reexaminada, tanto na esfera administrativa, como também na judicial. (BRASIL, 2012b) [...] Dessa forma, verifica-se ser competente o agente de fiscalização para identificar a existência de relações de emprego e, constatando-a, aplicar as sanções legalmente cabíveis. (BRASIL, 2011)

Em resumo, faz parte da rotina da fiscalização do trabalho a verificação dos vínculos trabalhistas. No caso em questão, o que a fiscalização verificou e detalhou em seus relatórios com a apresentação de várias provas, é que ocorria no local uma intermediação de mão de obra,

e que os elementos caracterizadores da relação de emprego ocorriam com os tomadores, que foram considerados os reais empregadores.

7.3. Conclusão

Como conclusão do presente tópico, importante lembrar mais uma vez que a saúde e a dignidade são direitos, considerados pela Constituição Federal (CF) de 1988, como fundamentais (arts. 6º e 196 a 200, e art. 1º, inciso III, respectivamente), assim como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII). Segundo Cunha (2008) tal dispositivo da CF juntamente com o inciso XXVIII⁵⁹ que trata do seguro contra acidentes de trabalho, significaram uma grande contribuição ao avanço do Direito do Trabalho, estabelecendo o que ele chamou de núcleo intangível dos direitos fundamentais do trabalhador, “onde sua saúde e segurança são postos como pressupostos essenciais e necessários à preservação da dignidade pessoal que, a final, será o ponto de partida e chegada dos direitos fundamentais”.

Logo, cumpre salientar que a determinação da interdição pelo Auditor Fiscal do Trabalho depende única e exclusivamente da constatação da presença de situação de grave e iminente risco à saúde do trabalhador. Não há que se considerar questões econômicas ou outras alheias à presença do risco grave e iminente uma vez que a preservação da integridade física do trabalhador, principalmente ao se falar em prevenção de lesões e doenças graves, é prioridade absoluta da fiscalização do trabalho. Inclusive esses mesmos argumentos já foram considerados em julgados favoráveis à manutenção de interdições e embargos, como os citados no início desse tópico. Resta, portanto, contraditório, e mesmo confuso do ponto de vista jurídico, que interdições e embargos sejam anulados por argumentos que não estejam diretamente relacionados ao

⁵⁹ O artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal prevê como direito dos trabalhadores o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa.

risco de adoecimento ou acidente com lesão grave à integridade física dos trabalhadores.

8. Considerações finais

“A produção capitalista não desenvolve a técnica e a combinação do processo social de produção senão socavando, ao mesmo tempo, os dois mananciais de toda a riqueza: a terra e o homem.”
Karl Marx, O Capital (apud Moura, 2004, p.180)

Apesar do tempo decorrido e das profundas mudanças ocorridas na nossa sociedade desde a época em que Marx teceu suas críticas sobre o capitalismo, segundo Luz (2008, p.96) “o trabalho continua sendo utilizado pelo capital como um instrumento de dominação e de despersonalização do ser humano, porém de maneira cada vez mais astuciosa”. O autor ressalta que a característica desumanizante que o trabalho assume em nossa sociedade, é exatamente a mesma que foi denunciada por Marx: “o trabalhador, no sistema capitalista, é equiparado a uma mercadoria como outra qualquer, que pode ser vendida, comprada, ou descartada, quando não puder mais cumprir as finalidades a que se destina” (p. 93).

Como já dito anteriormente, as estratégias utilizadas pelas empresas para obter lucros carecem de limites éticos e morais, de modo que os trabalhadores não sejam violados em sua dignidade, e de modo que seus direitos não sejam tratados como empecilho ao crescimento da economia. Muito pelo contrário, em meio a esse processo de implantação de política neoliberal e globalizante e as nefastas consequências para os trabalhadores, deve-se chamar a atenção para a importância do Direito do Trabalho. É o que diz Teixeira E. F. (2005, p.22) ao citar Mauricio Godinho Delgado (2005):

Parece inquestionável, em suma, que a existência de um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas, com um meio social fundado na diferenciação econômica entre seus componentes

(como o capitalismo), mas que convive com a liberdade formal dos indivíduos e com o reconhecimento jurídico-cultural de um patamar mínimo para a convivência na realidade social (aspectos acentuados com a democracia), não pode desprezar um ramo jurídico tão incrustado no âmago das relações sociais, como o just trabalhista.

A sociedade vem denunciando de várias formas as consequências para os trabalhadores advindas dessas novas formas de organização do trabalho. O estudo “O Assédio Moral Organizacional” (Araújo, 2006), faz um paralelo da realidade do trabalhador atual com a situação encontrada no filme *Blade Runner*, de Ridley Scott. O filme, apesar de ser da década de 80, é extremamente atual, e mostra, segundo a autora, “as relações socio-econômicas em formação naquela década, em que se destaca a globalização da economia, a redução do papel do Estado, a invasão dos modelos orientais (toyotismo e métodos de qualidade total), precarização de mão de obra e acumulação flexível, expressa na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados, produtos e padrões de consumo” (p. 10). A história do filme se passa em 2019, em um mundo degradado, onde o poder se encontra nas mãos das grandes corporações, que produz replicantes⁶⁰ como uma nova força de trabalho barata e descartável. Uma geração desses replicantes se rebela, reivindicando mais tempo de vida, que é o fio condutor do filme. A autora cita ainda o sociólogo David Harvey, que observa que os replicantes “foram projetados como forma última de força de trabalho de curto prazo, de alta capacidade produtiva e de grande flexibilidade (um exemplo perfeito de um trabalhador que possua todas as qualidades de adaptação às condições de acumulação flexível)”. Araújo finaliza a alegoria ao filme citando que as condições de trabalho atuais estão tão adversas na empresa, que os homens que dependem unicamente de sua força de trabalho para viver, se veem em uma situação semelhante à dos replicantes: “cercados, alijados e

⁶⁰ Os replicantes, no filme *Blade Runner*, de Ridley Scott, são seres feitos em laboratório, porém mais fortes, inteligentes e hábeis que os seres humanos, e são utilizados como trabalho servil. São desprovidos de emoções ou memórias, e com prazo de validade de somente quatro anos, quando se “aposentam” (morrem).

submetidos a um tratamento abusivo, despido de respeito à sua liberdade e igualdade”(p.214).

Da mesma forma que chama a atenção para as consequências aos trabalhadores, a sociedade, por outro lado, vem denunciando a ineficácia e inoperância do poder público no combate a essas formas de relações de trabalho⁶¹.

A insistência de que a adoção desses métodos de trabalho é necessária frente ao cenário atual, é utilizada para justificar os atos dos empregadores, e, de certa forma, entendida como uma permissão para tal. Ouvimos inclusive dos trabalhadores, ao serem questionados sobre o ritmo de trabalho, metas, controle etc., frases como:

De um operador de teleatendimento:

“É pesado, mas o teleatendimento é assim mesmo.”

Ou em entrevista a uma coordenadora:

“Aqui você tem que ter perfil para aguentar o que é cobrado, ou se você não aguenta, você sai. ”

E de um gerente a respeito das metas:

“Não há um limite, eu ponho ele (o trabalhador) para trabalhar ao máximo, quanto mais ele produzir, mais ele ganha. ”

Segundo Antunes (1997), procura-se uma forma de envolvimento manipulatório dos trabalhadores levado ao limite, onde o capital busca o

⁶¹ Segundo Dutra (2014) “As táticas de organização do trabalho no setor de *call center*, com seus reflexos já constatados sobre a saúde dos trabalhadores, põem em questão a efetividade dos parâmetros constitucionais de proteção ao trabalho, recolocando para os agentes estatais de regulação do trabalho a importante missão de fazer frente à degradação promovida por certas relações de trabalho”. (p.21)

consentimento e a adesão dos trabalhadores para viabilizar seu projeto. As falas citadas acima representam, de certa forma, a vitória do capital na busca pela adesão do trabalhador a seu projeto.

Vários estudos científicos têm associado a atividade de teleatendimento com o surgimento de doenças osteomusculares, doenças do aparelho de fonação, e doenças psíquicas, entre outras.

O risco psicossocial e o estresse relacionado ao trabalho⁶², considerado por instituições como Organização Internacional do Trabalho - OIT e EU-OSHA como um risco emergente, se encontra presente quando os trabalhadores sentem que as exigências do seu trabalho são excessivas, superando a sua capacidade de lhes fazer face. Nesse sentido, é fundamental que as questões relacionadas com a saúde mental deixem de ser tratadas como falhas individuais e sejam compreendidas levando-se em consideração as questões da organização do trabalho⁶³.

Segundo relatórios emitidos pela EU-OSHA, além dos danos à saúde dos trabalhadores e aumento dos acidentes e lesões, o risco psicossocial encontra-se relacionado ao aumento do absenteísmo (cujos períodos tendem a ser mais longos), ao fenômeno do “presenteísmo”⁶⁴, e ao fraco desempenho das empresas.

⁶² Segundo o EU-OSHA (Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho), os riscos psicossociais são os resultados psicológicos, físicos e sociais negativos que decorrem de uma concepção, organização e gestão inadequadas do trabalho. Disponível no site <<https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>> Acesso em 08/11/15

⁶³ Segundo a Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho, o estresse não se constitui em uma falha individual, mas uma questão organizacional, e, “à semelhança de muitas outras questões relacionadas com a saúde mental, o estresse é frequentemente objeto de incompreensão e estigmatização”, sendo, por isso, um dos maiores desafios em matéria de segurança e saúde no trabalho.

⁶⁴ Segundo o EU-OSHA, “presenteísmo” significa: trabalhadores que se apresentam ao trabalho doentes e incapazes de funcionar eficazmente.

No entanto, não há uma abordagem adequada do referido risco e, na maioria dos casos, sequer há uma abordagem do mesmo. Em relação à atividade de teleatendimento, o risco psicossocial vem sendo relacionado à atividade desde os primórdios da telefonia no início do século passado. Como citado no tópico 1 desse artigo, há trabalhos de 1910 ressaltando que a atividade das telefonistas, devido às supervisões ostensivas, ao trabalho repetitivo e com forte exigência de produtividade, e a utilização de escutas, causavam “verdadeiras neuroses” que deveriam ser consideradas doenças profissionais (Torres, 2001).

Como se viu, as empresas de teleatendimento omitem e negligenciam os riscos à saúde dos trabalhadores presentes na atividade, apesar dos inúmeros estudos sobre a atividade e a presença dos mesmos, e a relação com o surgimento de vários tipos de doenças. É possível afirmar, portanto, que, mediante essa omissão das empresas, o ônus advindo do adoecimento dos trabalhadores é distribuído a toda a sociedade, uma vez que ela passa a arcar com os elevados custos desses afastamentos.

Tendo em vista que a indicação do nexos técnico epidemiológico está embasada em estudos científicos alinhados com os fundamentos da estatística e epidemiologia, fica clara a necessidade de revisão e atualização, por parte da Previdência Social, do NTEP. Desta forma, frente ao verificado nas fiscalizações e registrado de forma detalhada nos relatórios emitidos pelos auditores fiscais do trabalho, e aos numerosos estudos científicos produzidos sobre o tema, foi encaminhado à Previdência Social, via SIT (Secretaria de Inspeção do Trabalho), solicitação de revisão do NTEP para a atividade de teleatendimento, uma vez que, conforme dito anteriormente, até o momento somente algumas doenças osteomusculares possuem o nexos estabelecido.

Quanto à suspensão judicial da interdição interposta pelo MT em uma unidade da empresa X, não se pode deixar de levar em consideração os reflexos advindos das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, que vão muito além das consequências imediatas das mesmas. Dutra (2014)

em estudo sobre a regulação social do trabalho⁶⁵ pelo Poder Judiciário em relação aos trabalhadores de call center, ressalta a importância do papel da Justiça do Trabalho como agente balizadora de comportamentos⁶⁶.

A autora concluiu⁶⁷ que as condutas daquela Corte são individualizadas, não havendo uma compreensão do problema como coletivo, logo não havendo uma interferência uniformizadora em relação ao reconhecimento do caráter ocupacional das doenças, e cita ainda “a postura tolerante que o Estado assume punindo o capital apenas por seus arroubos, deixando de dar repercussão jurídica às suas ‘falhas menores’, como, por exemplo, causar um adoecimento temporário ao trabalhador” (p.205):

O efeito sinalizador desse tipo de precedente na jurisprudência de um país em que as empresas operadoras de call center tem causado lesões cíclicas e incuráveis em trabalhadores [...], não parece ser exatamente uma pedagogia em prol da dignidade da pessoa humana. (p.205)

Como discutido no início desse trabalho, o Anexo II da NR 17 foi elaborado em um momento que urgia uma legislação específica para o setor de teleatendimento. A referida norma, com ênfase na organização do trabalho, serve como um limitador para os abusos cometidos pelas empresas. No entanto, hoje, dez anos após sua publicação, um novo desafio se mostra: o descaso das empresas com o cumprimento da legislação,

⁶⁵ “Conjunto de normas e instituições que foram criadas num determinado país no sentido de reduzir o desequilíbrio presente na relação capital-trabalho” (DUTRA, 2014, p.183).

⁶⁶ Segundo a autora, “a Justiça do Trabalho cumpre um importante papel na reparação dos direitos sonogados aos trabalhadores, na medida em que seus julgamentos ajudam a balizar comportamentos dos agentes sociais, entendendo-se, ainda, que a interpretação da legislação pode produzir novas regulamentações do trabalho”. (p.183)

⁶⁷ O referido estudo se deu através da análise de acórdãos sobre pedido de reparação de dano moral ou material por doença ocupacional entre trabalhadores de call centers do setor de telecomunicações.

e um clamor por parte dos trabalhadores, de seus representantes e da sociedade, por medidas efetivas de proteção dos trabalhadores.

9. Referências

ANTUNES, R. (1997). As Dimensões da Crise no Mundo do Trabalho. In: Olho da História nº 4. Disponível em <www.oolahistoria.ufba.br/04antune.html>. Acesso em 28/10/15.

ARAÚJO, A. R. Assédio Moral Organizacional. 231 páginas. Dissertação (Mestrado em Direito). PUC/SP. 2006.

BRASIL. 2006. Ministério da Saúde. Notificação de acidentes do trabalho fatais, graves e com crianças e adolescentes / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – Brasília : Editora do Ministério da Saúde.

BRASIL. 2007. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 9 de 30/03/2007. Anexo II da Norma Regulamentadora- NR 17

BRASIL. 2010. Ministério do Trabalho e Emprego. Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul. Embargo e interdição: instrumentos de preservação da vida e da saúde dos trabalhadores; A experiência da Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador – SEGUR. – Porto Alegre: Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul. Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador/SEGUR.

BRASIL. 2011. AIRR-74940-61.2006.5.02.0060, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 08/04/2011

BRASIL. 2012 a. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Nota Técnica nº 22 de 2012.

BRASIL. 2012 b. RR-113600-56.2008.5.18.0013, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, DEJT 24/02/2012

BRASIL. 2015 a. PRF 5- Procuradoria Regional Federal 5ª Região. PROCESSO Nº 0802548-90.2015.4.05.8300 da 14ª Vara do Trabalho do Recife. Redator: Fernanda Lapa de Barros Correia.

BRASIL. 2015 b. 22-01-2015.Juizça do Trabalho da 6ª Região. PROCESSO Nº 0000077-52.2015.5.06.0014 da 14ª Vara do Trabalho do Recife. Redator: Camila Augusta Cabral Vasconcellos

BRASIL. 2015 c. 14-04-2015.Juizça do Trabalho da 6ª Região. PROCESSO Nº 0000077-52.2015.5.06.0014 da 14ª Vara do Trabalho do Recife. Redator: Camila Augusta Cabral Vasconcellos

BRASIL. MTPS. Portaria n.º 3.751, de 23 de novembro de 1990

BRASIL. 2002. MTE. Manual de aplicação da Norma Regulamentadora nº 17. -2 ed. - Brasília: SIT

BRASIL. 2014.TST. Tribunal Superior do Trabalho. Processo TST-AIRR-1885-34.2011.5.07.0005. Ministro Relator José Roberto Freire Pimenta-25-06-14

CARAYON, P., SMITH,M. 2000. Work Organization and Ergonomics. Department of Industrial Engineering, University of Wisconsin-Madison, 1513 University Avenue, Madison, Wisconsin 53706. Disponível em <http://naulibrary.org/dglibrary/admin/book_directory/Bus_Admin/2640.pdf> Acesso em 09/11/15.

CARELLI, R. L., 2014, Terceirização como Intermediação de Mão de Obra. Disponível em <<https://bibliotecaprt21.wordpress.com/.../livro-digital-terceirizacao-como...> > Acesso em 18/04/16.

CORDEIRO, B. K., 2011, O trabalho em call center: A saúde do trabalhador e sua relação com a atividade. Dissertação apresentada no Instituto de Ciências Humanas e Filosofia da UFF. Disponível em www.slab.uff.br/images/Aquivos/dissertacoes/2011/Bruna.pdf. Acesso em 16/08/16

CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos. Os direitos na Constituição vinte anos depois. As promessas cumpridas ou não. Disponível em atfbc.jusbrasil.com.br/.../os-direitos-sociais-na-constituicao-vinte-anos-de... Acesso em 28/04/16

DEJOURS, Christophe (1980). A Loucura do Trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução: Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Oboré. 1987

DIEESE, 2014a. “Rotatividade e políticas públicas para o mercado de trabalho” / São Paulo.

DIEESE. 2014b. Os números da Rotatividade no Brasil: Um olhar sobre os dados da RAIS 2002-2013. Disponível em www.dieese.org.br/notaaimprensa/2014/ Acesso em 22/10/15.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos. (2015). Rotatividade no setor de Teletendimento. Material preliminar produzido p/ Mesa Nacional Teletendimento, e apresentado na reunião de agosto de 2015 (MTE, Brasília).

DRUCK, Graça (1996). Globalização, Reestruturação Produtiva e Movimento Sindical. Caderno CRH, Salvador, n.24/25, p.21-40, jan./dez. 1996. Disponível em www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=176. Acesso em 16/08/16

DUTRA, Renata; FILGUEIRAS, Vitor (2014). Adoecimento no Teletendimento e Regulação Privada: A Invisibilização como Estratégia.

Artigo apresentado no 38º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, Caxambu, 2014.

DUTRA, “Do outro lado da linha: Poder Judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em Call Centers”. 1. ed. São Paulo. LTr.2014. 248 páginas.

FOUCAULT, Michel (1975). III Parte-Disciplina. In: Vigiar e Punir. São Paulo, Vozes. 1999.

GARAY, Angela Beatriz Scheffer (2002). Reestruturação Produtiva e Desafios de Qualificação: Algumas Considerações Críticas. Disponível em <<http://www.cefetsp.br/edu/eso/globalizacao/desafioqualificacao.html>>.

Acesso em: 25/11/15.

GUEDES, Leandro. 2007. Ética no Capitalismo Contemporâneo das Finanças Mundializadas. São Paulo. FAAP. Monografia (graduação em Ciências Econômicas)

LE GUILLANT, L. (1956). A neurose das telefonistas. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional 47(12),7-11. 1984 (Trad. Denise Monetti e Leda Ferreira). São Paulo: RBSO. (Obra original publicada pela La Presse médicale, com o título La névrose des téléphonistes). Disponível em: <www.moodle.fmb.unesp.br/file.php?...Autores%2FA_neurose_das_telef...> Acesso em 29/10/15

LUZ, R.S. 2008, Trabalho Alienado em Marx: a base do capitalismo, 101 p., Dissertação (Mestrado em Filosofia). PUC-RS

MARINHO, Airton S. *A regulamentação das condições de trabalho no setor de teleatendimento no Brasil: necessidades e desafios.* (Dissertação

de Mestrado). Programa de Pós Graduação em Saúde Pública da Faculdade de Medicina da UFMG.2004

MARINHO, Perez, Fernandes e Rocha (2006) “Uma construção social: o anexo da norma brasileira de ergonomia para o trabalho dos operadores de *telemarketing*.” Rev. bras. saúde ocup. vol.31 no.114 São Paulo.

MEDEIROS, M. F. (2009). Abordagem Histórica da Restruturação Produtiva no Brasil. Disponível em <http://www.seer.ufal.br/index.php/latitude/article/viewFile/641/pdf_44> Acesso em 28/10/15

MOCELIN, Daniel; SILVA, Luis (2004). Novos Perfis Ocupacionais: Empregados de Call Center no Setor de Telecomunicações. Parte Integrante do Projeto Integrado - CNPq: Telecomunicações no Brasil: relações de trabalho e emprego pós-privatização. Disponível em <<http://www.ufrgs.br/ppgsocio/Relat%C3%B3rio%20Novos%20perfis%20ocupacionais.pdf>> Acesso em 10/11/15

MOURA, Mauro Castelo Branco (2004). Os Mercadores, o Templo e a Filosofia: Marx e a Religiosidade. Porto Alegre. EDIPUCRS. Disponível em <<https://books.google.com.br/books?isbn=8574304638>> Acesso em 25/01/16

OIT, 2010, Riscos Emergentes e Novas Formas de Prevenção em um Mundo de Trabalho em Mudança. Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril_10_pt.pdf> Acesso em 27/10/15

RAMOS, Luis Leandro Gomes. O assédio moral no trabalho: Os limites do poder diretivo do empregador e a atuação do Ministério Público do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 70, nov 2009. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index>.

php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6905>. Acesso em 02 jun 2016.

RODRIGUES, O.K., 2014, Embargo e Interdição Trabalhistas: Fundamentos Legais e Procedimentos Administrativos. Relatório de conclusão do Curso de Especialização em Auditoria Fiscal do Trabalho da UFRS-Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

RODRIGUES, O.K., SCIENZA L.A., 2015, Grave e Iminente Risco à Integridade dos Trabalhadores: superando a morte e a desinformação. Disponível em <indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com/2015_02_01_archive> Acesso em 09/05/2016

SANTOS, C. F., 2004, Legitimidade da Inspeção do Trabalho para Reconhecer Terceirização Ilícita. Disponível em <bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/viewFile/44058/44743> Acesso em 18/04/16

SOBOLL, LAP. “Assédio moral-organizacional: uma análise da organização do trabalho”. São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo, 2008. Disponível em <www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/.../Assedio_moral_e_organizacional.... > Acesso em 01/02/16

TEIXEIRA, Erica Fernandes, 2005, “Flexibilização Trabalhista e Saúde do Trabalhador”. Dissertação (Mestrado em Direito) PUC-MG. Disponível em www.facefaculdade.com.br/.../Flexibilizao_e_sade_do_trabalhador.pdf Acesso em 04/05/2016

TORRES, Camila Costa, 2001, “A Atividade nas Centrais de Atendimento: Outra Realidade, As Mesmas Queixas”. Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. Disponível em www.ergonet.com.br/download/centrais-atend-camila.pdf. Acesso em 08/09/16

VENCO, Selma Borghi. Telemarketing nos bancos: o emprego que desemprega. Dissertação (Mestrado em Educação). Unicamp. Campinas, SP.1999. Disponível em <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000195827> > Acesso em 09/12/15.

VILLANOVA, Flavia. Nova Perspectiva Moral e Ética para o Direito. Disponível em <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/25513-25515-1-PB.pdf>> Acesso em 08/11/15

Riscos em Mineração

Mario Parreiras¹

1. Caracterização do Setor Mineral no Brasil e Contextualização Sócio-Econômica

DE acordo com Departamento Nacional da Produção Mineral - DNPM, em 2014, estavam cadastradas 9.058 minas no país. Dessas minas 232 eram subterrâneas, das quais 94 se encontravam em produção. Quanto ao porte, medido pela tonelagem de minério extraído da mina por ano, tem-se o seguinte quadro para 2014: 207 minas grandes (2,9%) que extraem mais de 1 milhão de toneladas; 1.056 minas médias (14,7%) que extraem entre 1 milhão e 100 toneladas; 2.411 minas pequenas (33,5%) que extraem entre 100 mil e 10 mil toneladas e 3.521 minas menores (48,9%) que extraem menos de 10 mil toneladas.

Segundo Germany² (2002), a maior parte da produção mineral brasileira é feita a céu aberto sendo pequeno o número de minas subterrâneas. Contam-se poucas operações com uma escala superior a 400 toneladas por dia. Também são poucas as operações mecanizadas sendo que em algumas co-existe certa produção semi-mecanizada e o padrão tecnológico operacional apresenta alguma homogeneidade, havendo maior desenvolvimento em uma ou outra área em determinada empresa ou mina conforme as características locais. Entretanto, a distância tecnológica em relação às operações de ponta num contexto internacional ainda grande.

¹ Auditor Fiscal do Trabalho. Mestre em Saúde Pública pela Faculdade de Medicina da UFMG. Especialista em Medicina do Trabalho pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho/AMB.

² Germany, D.J. "A mineração no Brasil". Secretaria Técnica do Fundo Setorial Mineral, Ministério da Ciência e Tecnologia. Rio de Janeiro, maio de 2002. disponível no site: www.mtc.gov.br

O ritmo de expansão da atividade econômica da indústria extrativa mineral apresentou crescimento em 2014, elevando-se em 8,7%, ante a desaceleração ocorrida de menos 2,5% no ano anterior. Impulsionado pelo aumento da produção de petróleo e minério de ferro, a mineração foi o único segmento da indústria que apresentou expansão em 2014. Em valores adicionados a preços básicos o produto do setor mineral atingiu em 2014 R\$ 188.756,2 milhões (US\$ 80,2 bilhões), correspondendo a 4,0% do PIB (BRASIL, 2015)

Quando comparado o comércio exterior do setor mineral com as transações comerciais totais do Brasil constata-se o peso das exportações deste setor no comércio exterior brasileiro e, principalmente, no saldo da balança comercial brasileira. As exportações do setor mineral em 2014 representaram 19,4% das exportações nacionais. Destaca-se a importância do comércio exterior do setor mineral, principalmente das exportações de minério de ferro, como sustentáculo das contas externas do país. Não fossem as exportações do setor mineral a balança comercial brasileira fecharia o ano de 2014 com déficit de quase US\$ 20 bilhões (BRASIL, 2015).

No ano de 2014, o Brasil ocupou posição expressiva como detentor de grandes reservas minerais ocupando a primeira posição mundial em reservas de nióbio, grafita natural e tântalo (98,19%, 50% e 33,8% respectivamente). O país se destacou também por suas reservas de tântalo (33,8%), terras raras (17,4%) e níquel (14,7%) ocupando a posição de segundo maior detentor destes bens minerais³.

A tabela 1, apresenta a posição brasileira nas reservas mundiais de alguns tipos de minerais

³ Sumário Mineral 2015, Departamento de Produção Mineral, Brasil, 2016, versão 1 março de 2016, 139p. Disponível em: <http://www.dnpm.gov.br/dnpm/sumarios/sumario-mineral-2015>

Tabela 1 - Posição brasileira nas reservas mundiais de minérios - 2014

POSIÇÃO DO BRASIL NAS RESERVAS MUNDIAIS	MINERAL	PARTICIPAÇÃO (%)
	Nióbio	98,2
	Grafia Natural	50,0
	Tântalo	33,9
	Ferro	11,9
	Manganês	18,3
	Magnesita	14,0
	Níquel	14,7
	Terras Raras	17,4
Vermiculita	10,1	

Fonte: Departamento Nacional da Produção Mineral DNPM – Sumário Mineral 2015

Quanto à produção, em 2014, o Brasil se destacou no cenário mundial como o principal produtor de nióbio, com participação de 93,7% no mercado desse metal. O país se tornou o segundo maior produtor de magnesita, com 14,5%. Outras substâncias minerais também mostraram elevada participação na produção mundial, a saber: crisotila (15,6%), manganês (15,3%), alumínio (14,9%), vermiculita (13,9%), ferro (12,8%), tântalo (10,0%), talco e pirofilita (9,2%), estanho (8,3%) e grafita (7,8%).

A tabela 2, apresenta a posição brasileira na produção mundial de alguns tipos de minérios

Tabela 2 - Posição brasileira na produção mundial de minérios: 2015

POSIÇÃO DO BRASIL NA PRODUÇÃO MUNDIAL	POSIÇÃO	MINERAL	PARTICIPAÇÃO (%)
	1º	Nióbio	97,87
	2º	Magnesita	14,5
	3º	Crisoltila	15,6
		Alumínio/Bauxita	14,9
		Vermiculita	13,9
		Ferro	12,8
		Tântalo	10,0
		Talco e Pirofilita	9,2
	5º	Estanho	8,3
Manganês		15,3	

Fonte: Departamento Nacional da Produção Mineral DNPM – Sumário Mineral 2015

2. As transformações e o perfil do emprego e os acidentes de trabalho no setor mineral

As duas últimas décadas foram profundamente marcadas por transformações de natureza política, econômica e, sobretudo, social, decorrentes dos avanços tecnológicos e da globalização introduzindo novas formas de organização do trabalho com impactos sobre a segurança e saúde dos trabalhadores.

No mundo dos negócios, o maior impacto dessas mudanças verificou-se nas relações de comércio internacional com o consequente acirramento da competitividade e desdobramentos na estrutura e funcionamento do Estado e dos empreendimentos econômicos.

Premidas pela nova ordem nas relações comerciais, as empresas tiveram de alterar suas filosofias, estruturas e principalmente seus sistemas de gestão, na tentativa de torná-las mais enxutas, ágeis e competitivas. Com a introdução de novas tecnologias e a reestruturação

dos sistemas produtivos a partir de novas concepções organizacionais, as empresas já avançaram muito e vêm superando, muitas com sucesso, os principais desafios impostos pela nova ordem nas relações de negócio. Destacam-se entre essas iniciativas a introdução de sistemas da qualidade e de gestão ambiental.

Por seu turno, Lima e Assunção⁴ (2000) afirmam que o pouco conhecimento sobre os riscos derivados da introdução de novas tecnologias e de novos sistemas de prevenção vem tornando os acidentes e sua análise mais complexa, o que justifica pesquisas interessadas em conhecer a gênese dos acidentes. Para esses autores, as mudanças nos processos técnico-organizacionais e ambientais vêm expondo os trabalhadores a novas exigências, pressões, dilemas e interesses contraditórios com o aparecimento de novos tipos de acidente, cuja prática prevencionista clássica não consegue abordar.

Das práticas adotadas pelas empresas, as mais utilizadas têm sido aquelas que contemplam a integração das ações de segurança e saúde no trabalho aos programas de qualidade e meio ambiente (séries ISO 9000 e 14000, respectivamente) agregando ferramentas de gestão da segurança e saúde ocupacional como as Normas BS 8800 e OSHAS 18.001:2007.

Contudo, empresas de alguns segmentos produtivos e de apoio à produção ainda não conseguiram o mesmo desempenho na área de Segurança e Saúde no Trabalho.

Outras empresas, na tentativa de reorganizar seu processo produtivo e reduzir custos, adotaram práticas que alteraram as formas tradicionais de contratação da força de trabalho com impactos negativos para o desempenho em SST. Alguns exemplos são a terceirização e a

⁴ Lima, F.P.A.; Assunção, A.A. - Para uma nova abordagem da segurança do trabalho. In: Lima, F.P.A.; Assunção, A.A. *Análise dos acidentes Companhia de Aços Especiais Itabira*. Belo Horizonte: Laboratório de Ergonomia DEP/UFMG, setembro, Belo Horizonte, 2000 . pg. 82-115

contratação de trabalhadores por meio de cooperativas que, em muitos casos, representam uma precarização das relações de trabalho com perdas significativas para os trabalhadores.

Quanto ao número de empregos, a tabela 3, mostra a evolução no nível de emprego formal do setor extrativo mineral conforme os dados disponibilizados anualmente pelo Ministério do Trabalho por meio da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais). Ressalte-se que nesta tabela não estão incluídos os empregos no setor de extração de petróleo e gás e serviços relacionados a estas atividades e os empregos indiretos ou de trabalhadores contratados por empresas terceirizadas que prestam serviços no setor mineral.

Verifica-se uma tendência de aumento do número de empregos no setor mineral, exceto no ano de 2008 - quando houve redução no número de empregos- que pode ser explicado pela crise econômica mundial naquele ano que afetou as atividades econômicas em geral, inclusive do setor mineral.

Tabela 3 - Número de empregos formais no setor de extração mineral
Brasil: 2000-2013

Ano	Total
2000	97.507
2001	96.745
2002	100.629
2003	99.583
2004	114.843
2005	121.370
2006	128.759
2007	132.654
2008	126.853
2009	138.112

Ano	Total
2010	144.654
2011	175.868
2012	195.900
2013	198.520

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego: RAIS-Relação Anual de Informações Sociais. Data-base: 31 de dezembro dos anos 2000 a 2013.

O Quadro 1 apresenta a distribuição do número de estabelecimentos do setor mineral e de empregos diretos no ano de 2013, conforme dados da RAIS daquele ano, excetuando a extração de petróleo e gás natural e serviços relacionados. Também não estão incluídos nestes dados os trabalhadores terceirizados vinculados às empresas terceirizadas que prestam serviços para empresas de mineração.

Quadro 1 - Número de estabelecimentos e número de empregos por tipo de minério extraído – Brasil: 2013

Tipo de minério extraído	Estabelecimentos	Empregos
Carvão mineral	113	5.336
Ferro	193	56.005
Alumínio	34	5.193
Estanho	36	745
Manganês	44	457
Metais preciosos	218	14.652
Minerais radioativos	5	30
Minerais metálicos não ferrosos e não especificados anteriormente	118	12.859
Pedra areia e argila	6.053	72.687
Minerais para adubos fertilizantes e outros produtos químicos	105	5.143
Sal marinho e gema	152	5.014

Tipo de minério extraído	Estabelecimentos	Empregos
Gemas (preciosas e semi-preciosas)	83	1.162
Minerais não metálicos e não especificados anteriormente	709	13.962
Atividades de Apoio à Extração de Minerais, Exceto Petróleo e Gás Natural	289	5.275
TOTAL	8.152	198.520

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego: RAIS – Relação Anual de Informações Sociais. Data-base: 31 de dezembro de 2013

A indústria extrativa mineral apresenta impactos negativos no meio ambiente em geral e no meio ambiente de trabalho e nas condições de trabalho levando à ocorrência de um grande número de acidentes do trabalho e doenças profissionais. É um dos setores em que mais ocorrem acidentes de trabalho no mundo, apresentando uma alta taxa de mortalidade (GHOSH *et al.*, 2004; TROTTER e KPESCHNY, 1997; PEAKY e ASHWORTH, 1996; GYEKYE, 2003, apud FARIA, 2008⁵).

Tais acidentes são causados por diversos fatores, como explosão de gases ou poeiras, problemas relacionados à eletricidade, quedas de rochas dos tetos e paredes de galerias de minas subterrâneas (VINGÅRD e ELGSTRAND, 2013. p.7) e provocam lesões, incapacidade, morte e sofrimento além de quebras de equipamentos, interrupção das operações e altos custos decorrentes dos prejuízos produtivos e sociais (HULL *et al.*, 1996; DUZGUN e EINSTEIN, 2004).

As quedas de rochas ocuparam o primeiro lugar entre as causas de morte nas minerações sul-africanas, no período de 1996 a 2005. No ano de 1999, 62,6% do total de acidentes fatais (n=107) na indústria da

⁵ Faria, M.P - Fatores Intervenientes na Segurança do Trabalho de Abatimento Mecanizado de Rochas Instáveis em uma Mina Subterrânea de Ouro (Dissertação de Mestrado em Saúde Pública), Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais, 2008, 69 p.

mineração de ouro foram ocasionados por quedas de rochas (JAKU, TOPER e JAGER, 2001).

Pesquisa no arquivo da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais, identificou que, em apenas uma empresa de mineração subterrânea de ouro, no período de 2000 a 2004, foram registrados 285 acidentes (média anual de 57 acidentes). Destes, 64 acidentes foram atribuídos à queda de ‘chocos’ (22,4%) e três resultaram em morte sendo dois óbitos por queda de rochas (FARIA, 2008).

Nos anos de 2000 a 2012, dados apresentados em 101 relatórios de acidentes no setor mineral elaborados pela Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais mostram que 79,2 % foram casos fatais. Quanto ao tipo, os impactos provocados por quedas das estruturas rochosas ocuparam o segundo lugar entre as causas dos acidentes (17,8% dos acidentes (CANDIA, CAMPOS e FARIA 2014).

Por seu turno, Faria e Dwyer (2013) destacam que entre 2007 e 2009, a incidência de acidentes de trabalho no setor mineral brasileiro foi em média 53% mais elevada do que nos outros setores econômicos).

Cabe salientar que as estatísticas oficiais de acidente de trabalho no Brasil se referem apenas àqueles comunicados pelas empresas por meio da CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) e, portanto, abrangem apenas os trabalhadores com vínculo de emprego formal e que são informados ao Ministério do Trabalho, anualmente através da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais. Portanto ao se calcular, entre outras, as taxas de incidência e de mortalidade por acidentes de trabalho, considera-se como trabalhadores expostos apenas aqueles com vínculo formal de emprego, não considerando os trabalhadores de empresas terceirizadas no setor mineral, pois estes são considerados nas estatísticas como ligados ao ramo da empresa terceirizada não sendo catalogados como ocorridos no setor mineral. Tal fato provoca uma

distorção estatística quando aos reais números de acidentes de trabalho que ocorrem nas minerações.

A esse respeito, Mendes e Dias⁶ (1999) propõem considerar as estatísticas oficiais como sendo referentes a uma sub-população de trabalhadores contribuintes da Previdência Social que, tendo seu vínculo de emprego formalizado são cobertos pelo Seguro de Acidentes de Trabalho - SAT, regulamentado pelo pela Lei 8.213/91. Os autores ressaltam que apenas a população trabalhadores coberta pelo SAT, detentora de vínculo forma de emprego, é que constitui o “denominador” das estatísticas oficiais sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais no Brasil. Tal característica de composição dos indicadores de acidente de trabalho leva à conclusão de que os dados reais de acidente de trabalho no Brasil são subestimados (WÜNSCH FILHO, 1999⁷; BAUMECKER *et al.*, 2003⁸ e SANTANA *et al.*, 2005⁹).

Além do mais, o campo da CAT destinado a apontar as causas do acidente não apresenta a possibilidade de informatizar tais dados, visto tratar-se de campo meramente descritivo e sem qualquer padronização, impossibilitando a sua consolidação e seu tratamento estatístico.

Soma-se a esta característica, o fato de que a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), cujos códigos são usados para apontar na CAT a atividade econômica da empresa onde ocorreu o acidente, não permite distinguir, no caso de empresa do setor mineral, o tipo de mineração: subterrânea ou a céu aberto. Dessa forma estruturado, o sistema dificulta a análise mais detalhada dos dados apontando para a

⁶ Mendes, R., Dias, E.C. Saúde dos Trabalhadores. In: Rouquayrol, M.Z; Almeida Filho, M (orgs.). *Epidemiologia e Saúde*. Rio de Janeiro: Ed. Medsi, 1999, p. 431-456

⁷ Wünsch Filho, V. Reestruturação produtiva e acidentes de trabalho: estrutura e tendências. *Cad.Saúde Pública*, Rio de Janeiro, vol 15, p. 41-51, 1999

⁸ Baumecker, I.C.; Barreto, J.M.A., Faria, M.P. Acidentes de trabalho, a realidade dos números. *Revista CIPA*, ano XXIV, n°. 281, p. 26-48, abril 2003

⁹ Santana, V.S, Nobre, L., Waldvogel, B.C. Acidentes de trabalho no Brasil entre 1994 e 2004: uma revisão. *Ciência & Saúde Coletiva*. V. 10 (4), out./dez 2005, pg. 841-855

necessidade de aperfeiçoar os sistemas de registro desse tipo de acidente e permitindo o aperfeiçoamento das intervenções e a proposição de medidas de controle.

3. A Legislação de Segurança e Saúde em Mineração: Norma Regulamentadora n.º. 22 (Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração)¹⁰

A NR-22, cuja nova redação entrou em vigor no ano de 2.000, se baseou nas diretivas da Comunidade Européia, na legislação espanhola, da África do Sul, na legislação de alguns Estados dos Estados Unidos da América, em algumas normas francesas, em algumas normas de empresas de mineração brasileiras e na legislação mineral da alçada do Departamento Nacional da Produção Mineral.

As mudanças introduzidas a partir de 2000 são inúmeras se levarmos em consideração que a NR-22 até então em vigor se encontrava completamente ultrapassada do ponto de vista técnico e não atendia ao atual estágio da mineração no Brasil.

A norma é composta de vários capítulos, distribuídos em temas relacionados às diversas atividades da mineração, abrangendo não apenas as minas a céu aberto e subterrâneas, mas também os garimpos (sabidamente negligentes quanto às ações de segurança e saúde no trabalho) e as atividades correlatas como beneficiamento e pesquisa mineral.

Dentre os aspectos mais relevantes destacamos que a Norma estabelece claramente os deveres dos empregadores e trabalhadores e pela primeira vez em uma Norma de Segurança e Saúde fica claro

¹⁰ Norma Regulamentadora n.º. 22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-22-seguranca-e-saude-ocupacional-na-mineracao>

o direito de recusa dos trabalhadores em exercer atividades em condições de risco para sua segurança e saúde ou de terceiros, cabendo aos empregadores garantir a interrupção das tarefas quando proposta pelos trabalhadores. Tal direito inclusive já está consagrado há vários anos na legislação de vários países e consta da Convenção 176 da OIT – Segurança e Saúde nas Minas. Além deste aspecto da Convenção 176, a NR-22 incorpora outros conceitos da Convenção 176 (Segurança e Saúde nas Minas) da Organização Internacional do Trabalho OIT e que foi ratificada posteriormente pelo Brasil.

Outro aspecto a ser destacado é a obrigatoriedade da elaboração do PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos pelas empresas, que abrange todos os riscos presentes no setor mineral e que deve contemplar as ações para eliminar ou controlar tais riscos.

Além do mais, a criação da CIPAMIN - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho na Mineração - permite aos trabalhadores se organizar de maneira autônoma no local do trabalho assumindo seu papel e responsabilidades no controle dos riscos existentes nos ambientes de trabalho, na medida que quebra o princípio da paridade consagrada na NR-5, pois apenas o seu Presidente será nomeado pelo empregador sendo os demais membros eleitos pelos trabalhadores. Além disso, amplia-se o número de Comissões visto que todas os estabelecimentos com mais de 15 empregados deverão organizar a CIPAMIN.

Quanto à prevenção da silicose, a Norma obriga a realização de perfuração à úmido, incorpora diretrizes da NIOSH quanto ao componentes da amostra de trabalhadores a serem monitorados quando da exposição a poeiras minerais, além de traçar diretrizes para o cálculo da vazão de ar fresco nos sistemas de ventilação das minas em função de diversas variáveis, dando subsídios para que as empresas estabeleçam um programa consistente e eficaz de prevenção daquela grave patologia ocupacional.

Algumas definições dos termos da NR- 22 – Segurança e Saúde Ocupacional em Mineração

1. Beneficiamento mineral

Para fins da NR-22, considera-se “mineral” toda substância sólida existente na natureza e da qual seja retirada para produção ou extração de um produto comercializável.

Beneficiamento mineral consiste em tratamento dos minérios visando a preparar granulometricamente, purificar ou enriquecer minérios, por métodos físicos ou químicos sem alteração da sua constituição química.

2. Pesquisa mineral

O termo pesquisa mineral conforme o artigo 14 do Código de Mineração, em vigor, abrange a execução dos trabalhos necessários à definição da jazida, sua avaliação e a determinação da exequibilidade do seu aproveitamento econômico, compreendendo, entre outros, os seguintes trabalhos de campo e laboratório:

- a) levantamentos geológicos pormenorizados da área a pesquisar, em escala conveniente;
- b) estudos dos afloramentos e suas correlações;
- c) levantamentos geofísicos e geoquímicos;
- d) aberturas e escavações visitáveis e execução de sondagens no corpo mineral;
- e) amostragens sistemáticas;

- f) análises físicas e químicas das amostras e dos testemunhos de sondagens; e
- g) ensaios de beneficiamento dos minérios ou das substâncias minerais úteis, para obtenção de concentrado de acordo com as especificações do mercado ou aproveitamento industrial.

Os trabalhos necessários à pesquisa devem ser executados sob a responsabilidade de engenheiro de minas ou de geólogo, habilitado ao exercício da profissão, conforme o parágrafo único do artigo 15 do Código de Mineração, já citado.

3. Jazida

Conforme definição do artigo 4º. do Código de Mineração, jazida é toda massa individualizada de substância mineral ou fóssil, aflorando à superfície ou existente no interior da terra, e que tenha valor econômico.

4. Lavra

Entende-se por lavra “o conjunto de operações coordenadas objetivando o aproveitamento industrial da jazida, desde a extração de substância minerais úteis que contiver, até o beneficiamento das mesmas.” (artigo 26 do Código de Mineração)

5. Mina

O termo mina abrange as áreas de superfície (ou a céu aberto) ou subterrâneas nas quais se desenvolvem as operações coordenadas objetivando o aproveitamento industrial da jazida até o beneficiamento, bem como toda máquina, equipamento, veículo, acessório, instalação e obras civis utilizados nas citadas operações. São considerados como parte integrante da mina todo edifício, construção, depósitos de materiais, pilhas de minério, estéril ou rejeitos, bacias ou barragens e utilizados

para qualquer fim necessário ao aproveitamento mineral ou posterior tratamento dos produtos e materiais de descarga que saiam da mina.

6. Permissionário de Lavra Garimperia – PLG

O regime de Permissão de Lavra Garimpeira foi instituído pela Lei 7.805 de 18/7/89. Segundo o parágrafo único do artigo 1º. da citada Lei “o regime de lavra garimpeira é o aproveitamento imediato do jazimento mineral que, por sua natureza, dimensão, localização e utilização econômica, possa ser lavrado, independentemente de prévios trabalhos de pesquisa, segundo critérios fixados pelo DNPM”.

A permissão de lavra garimpeira é outorgada pelo Diretor Geral do DNPM, que regula, mediante portaria, o respectivo procedimento para habilitação e dependerá de prévio licenciamento ambiental concedido pelo órgão ambiental competente.

Ressalte-se que o PLG é o empregador para fim de responsabilidade na aplicação da NR-22

7. Responsabilidade

São considerados técnicos responsáveis de cada setor os técnicos das áreas de pesquisa mineral, produção, beneficiamento de minérios, segurança do trabalho, mecânica, elétrica, topografia, ventilação, meio ambiente, dentre outros

8. Chocos

Chocos são fragmentos desarticulados de rochas localizados nos tetos e laterais das galerias de minas subterrâneas com risco de queda. São originados de movimentações do maciço rochoso, que ocorrem de forma natural ou provocada por detonações e movimentações de máquinas e equipamentos em geral. Os chocos constituem grande risco visto, que se

não abatidos (derrubados ou retirados), podem cair sobre trabalhadores, máquinas e equipamentos sendo uma das maiores causas de acidentes em minas subterrâneas. O nome “choco” provém do ruído “choco” produzido quando se bate na rocha desarticulada com instrumento, geralmente metálico. Os chocos devem ser abatidos (retirados) tão logo sejam identificados. Em algumas situações de trabalho, pode-se utilizar haste metálica para o abatimento de chocos que deve possuir comprimento e peso adequados de forma a reduzir o risco de queda do mesmo sobre o trabalhador e o esforço físico. Atualmente encontram-se disponíveis no mercado hastes de material mais leve (alumínio, fibra de vidro ou de carbono) com ponta intercambiável de aço, o que reduz o peso e conseqüente o esforço requerido na tarefa.

Nas fotos a seguir são apresentadas algumas situações de abatimento manual de chocos.



Fonte: Arquivo do autor



Fonte: Arquivo do autor



Fonte: Arquivo do autor

A foto a seguir mostra atividade de abatimento de choco com equipe de dois trabalhadores utilizando haste de corpo de alumínio e ponta de aço, além de iluminação suplementar através de farol portátil, que facilita a identificação do choco e melhora a segurança da operação.



Fonte: Arquivo do autor

Para o abatimento do choço o ideal é que se utilize equipamento mecanizado (denominado *scaler*) especialmente construído para a tarefa. Trata-se de equipamento de grande porte, movimentado sobre pneus ou esteiras, dotado de cabina fechada e climatizada e de braço telescópico mecânico hidráulico, sendo este utilizado para alcançar e abater choccos, colocando o operador afastado na área de risco.

As fotos a seguir mostram o braço telescópico de acionamento hidráulico do *scaler* utilizada no abatimento de choço e cabina do operador devidamente protegida.



Fonte: Arquivo do autor



Fonte: Arquivo do autor

9. Blocos instáveis

Constituídos geralmente de blocos de rocha maiores que o choco. Em algumas situações os blocos instáveis não são passíveis de abatimento, sendo necessário seu tratamento adequado, seja por meio de escoramento ou fixação adequada e segura de forma a eliminar o risco de sua queda sobre trabalhadores e equipamentos.

10. Fundo-de-saco

Constituem áreas de galerias em minas subterrâneas que ainda não se comunicaram com outras galerias, tendo, portanto, apenas um único caminho de acesso o que implica em maiores riscos e em dificuldade de ventilação.

11. Maciço desarticulado

Constituído de grande volume de rocha instável, com grande risco de desabamento que deve ser eliminado através de sua contenção eficaz.

12. Leiras

Constituem deposição de material rochoso (geralmente material sem valor econômico) ao longo de bancadas ou estradas de minas e depósitos a céu aberto de forma a delimitar o movimento de veículos, evitando sua queda.

A foto a seguir apresenta uma foto de uma estrada de mina a céu aberto com a sua leira na lateral



Fonte: Arquivo do autor

13. Galerias

As galerias são as áreas de trânsito de equipamentos e pessoas e que dão acesso às áreas de lavra em minas subterrâneas. Em algumas regiões também são chamadas de “distrito”

A foto a ao lado mostra uma galeria típica de mina subterrânea, utilizada para trânsito de pessoas e transporte de material



14. Profissional legalmente habilitado e qualificado

O profissional habilitado é aquele que recebeu sua habilitação por do sistema de ensino regular estabelecido em lei.

Profissional qualificado se refere a uma pessoa que tem competência, em razão de seus conhecimentos, sua formação e experiência para conceber, organizar, supervisionar e desempenhar tarefas que lhe sejam confiadas. Geralmente a qualificação é dada pela empresa

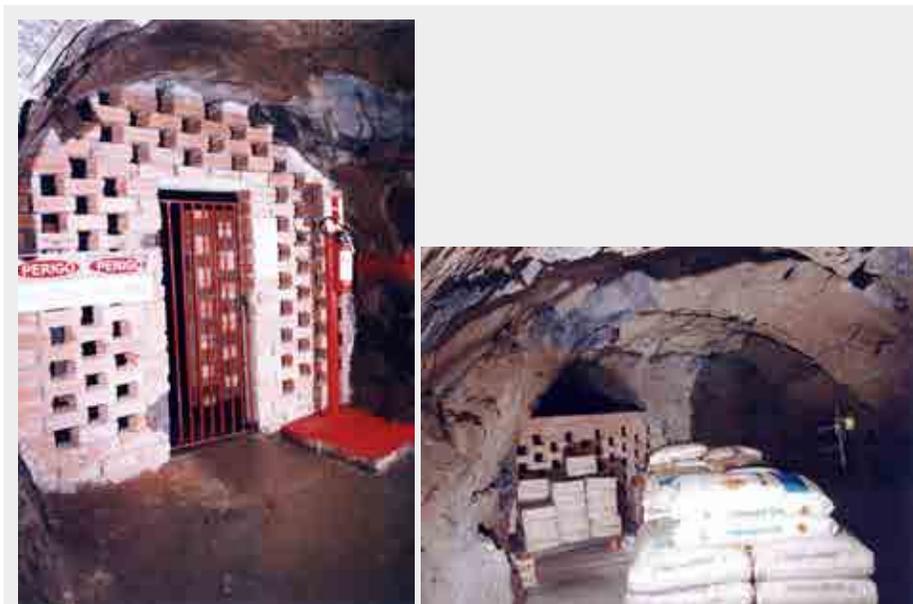
15. Explosivos

São substâncias ou misturas capazes de se transformar quimicamente em gases, gerando grande quantidade de calor e energia e elevadas pressões num espaço de tempo muito curto.



Depósito de explosivos de mineração a céu aberto

Fonte: Arquivo do auto



Entrada e interior de depósito de explosivo em subsolo

Fonte: Arquivo do auto



Entrada de depósito de explosivo em subsolo

Fonte: Arquivo do autor

16. Acessórios

São dispositivos empregados para iniciar a carga explosiva (por ex. espoletas, cordel detonante) ao fornecer ou transmitir chama ou energia para iniciar a detonação (por ex. mantopim e rede elétrica) ou retardar o propagar um onda explosiva de um ponto da carga explosiva para outra (por ex. retardo ou *booster*).

A foto a seguir mostra acessórios devidamente acondicionados e dispostos em barra revestida de borracha de forma a reduzir o risco de geração de faíscas ou fagulhas



Fonte: Arquivo do autor

17. Escorva

A escorva consiste na fixação do acessório ao explosivo e deve ser feito o mais próximo possível da frente a ser desmontada (detonada) sendo que a massa explosiva deve ser perfurada, antes de introdução do acessório, utilizando-se para tal fim estilete e madeira ou PVC (nunca com instrumento metálico)

A foto ao lado mostra trabalhador na frente de trabalho de mina subterrânea realizando furo em explosivo encartuchado para posterior escorva do mesmo, tendo ao lado socador de madeira, utilizado para introduzir o explosivo no furo da rocha



Fonte: Arquivo do autor

A foto abaixo mostra atividade de carregamento de furo com explosivo gelatinoso, já escorvado com espoleta e com cordel detonante.



Fonte: Arquivo do autor

18. Fogos falhados

Fogos falhados são aqueles explosivos que não detonaram durante as atividades desmonte da rocha e que devem ser retirados utilizando equipamento apropriado não gerador de faíscas

4. Principais fatores de risco presentes no setor mineral¹¹

O ambiente de trabalho em minas ocasiona a exposição os aerodispersóides ou particulados sólidos suspensos no ar (como poeiras das rochas ou fumos metálicos), ruído excessivo, vibrações, calor e problemas ergonômicos que podem criar riscos para a saúde dos trabalhadores que estão sujeitos a uma exposição frequente e prolongada a estes fatores de risco.

Os riscos das atividades do setor mineral dependem de algumas condições entre as quais podemos destacar:

- 1- Tipo de mineral ou lavrado: Ferro, ouro, bauxita, manganês, mármore, granito, asbestos, talco etc.
- 2- Formação geológica do mineral e da rocha encaixante (hospedeira). Tal conhecimento é importante, pois dependendo da formação geológica o mineral lavrado este poderá conter outros minerais contaminantes. Por exemplo, a conhecida possibilidade de contaminação do talco (esteatito) com amianto.
- 3- Porcentagem de sílica livre no minério lavrado. Também guarda relação com o tipo de mineral lavrado e com a rocha encaixante. Existem minérios e rochas encaixantes que têm

¹¹ Modificado de Faria, M.P. Manual de Auditoria em Segurança e Saúde no Setor Mineral, Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília, 2011, 50 p.

uma maior ou menor porcentagem de sílica livre que varia de região para região ou mesmo de corpos de minério em uma mina. Por exemplo, o mármore possui uma menor quantidade de sílica livre do que o granito.

- 4- Presença de gases. A ocorrência de gases, principalmente metano, é mais comum em rochas sedimentares do tipo carvão mineral e potássio, sendo importante atentar para sua presença especialmente em minas subterrâneas. É importante destacar também que gases podem se acumular em áreas abandonadas de minas subterrâneas, que apresentam riscos quando da sua retomada.
- 5- Presença de água. Importante em minas subterrâneas, mas também em minas a céu aberto principalmente pelo risco de inundações.
- 6- Métodos de lavra. Os métodos de lavra implicam em riscos variáveis, pois alteram o maciço rochoso e levam a riscos de desabamento se não executados adequadamente.

As minas a céu aberto apresentam menores riscos do que as minas de subsolo, não só no que se refere aos riscos de desabamento, mas quanto à exposição a poeiras minerais.

Entre os métodos de lavra em subsolo podemos citar: o corte e aterro, *shrinkage*, *sublevel-stopping*, realce aberto, câmaras e pilares entre outros, podendo haver combinação entre eles dependendo das condições estruturais da mina.

De forma resumida citamos a seguir os principais fatores de risco presentes nas atividades de mineração e algumas medidas de controle.

1 - Físicos

- Radiações ionizantes: presentes em minerações de urânio, podendo ainda ocorrer a presença de radônio, principalmente em minas subterrâneas. Em usinas de beneficiamento também podem ser utilizados medidores radioativos em espessadores e silos de minério.
- Radiações não ionizantes: ocorrem em atividades de solda e corte e decorrentes da exposição a radiação solar, de grande importância em minas a céu aberto.
- Frio: ocorre em minas a céu aberto em regiões montanhosas e frias e em níveis superiores de minas de subsolo cujo sistema de ventilação exige o resfriamento do ar utilizado
- Calor: ocorre exposição em trabalhos a céu aberto e em níveis inferiores de minas subterrâneas, sendo neste caso dependente do grau geotérmico da região e do sistema de ventilação utilizado.

Os trabalhadores devem ser informados sobre a natureza do calor e de seus efeitos assim como sobre as medidas de proteção. Eles devem ser informados que a tolerância ao calor depende de ingestão de água suficiente e não apenas para satisfazer a sede. Os trabalhadores devem ser informados sobre os sinais e sintomas de distúrbios provocados pelo calor como tonturas, desmaios, falta de ar, palpitações e sede extrema e ter pronto acesso à água e outros líquidos apropriados e serem encorajados a se hidratarem. Bebidas carbonatadas, contendo cafeína e altas concentrações de açúcar ou sal não devem ser oferecidas. Água potável deve estar disponível a cada trabalhador. Copos limpos devem ser fornecidos e a água deve ser colocada em ambiente de sombra e ser mantida numa temperatura entre 15 a 20 °C.

Mudanças nas práticas de trabalho podem reduzir a probabilidade de *stress* pelo calor, em geral, reduzindo a sobrecarga de trabalho pelo fornecimento de ferramentas adequadas, rodízio de tarefas ou divisão de tarefas ou programando pausas no trabalho.

- Umidade: Ocorre em trabalhos a céu aberto, em operações de perfuração a úmido, usinas de beneficiamento e em casos de percolação de água em trabalhos subterrâneos
- Ruído: É um dos maiores fatores de risco presentes no setor mineral e decorre da utilização de grandes equipamentos, britagem ou moagem, atividades de perfuração (manual ou mecanizada), utilização de ar comprimido e atividades de manutenção em geral.

Exposições prolongadas ou repetidas ao ruído excessivo levam à perda auditiva.

As potenciais fontes de emissão de ruído incluem: compressores, equipamentos de perfuração, marteletes e outros equipamentos mecânicos usados na mineração. Quando possível, estas fontes de ruído devem ser abafadas com materiais fonoabsorventes assim como reduzir a emissão de ruído a níveis toleráveis. Aumentar a distância entre a fonte de ruído e o trabalhador é uma medida prática para o controle da exposição ao ruído. Quando estas medidas não sejam possíveis, devem ser utilizados equipamentos de proteção auditiva aprovados como tipo *plugs* ou conchas.

- Vibrações: também presentes na operação de grandes equipamentos como tratores, carregadeiras, caminhões e no uso de ferramentas manuais como marteletes pneumáticos e lixadeiras.

Operadores de ferramentas manuais, especialmente martelinhos pneumáticos – mesmo que expostos por uma hora por dia – podem sofrer os efeitos da vibração em seus braços e mãos. A denominada “doença dos dedos brancos” ou “dedos mortos”, provocada pelas vibrações se inicia quando os dedos se tornam dormentes. A doença dos “dedos brancos” pode levar à gangrena.

Entre as medidas recomendadas para a prevenção e controle da “doença dos dedos brancos” podemos elencar:

- Evitar o uso dos equipamentos por longos períodos e trabalho com impactos em curto espaço de tempo
- Utilizar equipamentos com tecnologia de amortecimento de vibrações
- Reparar ou substituir equipamentos antigos ou dotá-los de alças anti-vibrantes e o mais leves possível
- Instalar sistemas de apoio para ferramentas pesadas de forma a minimizar o esforço da pegada
- Realizar manutenção periódica nas ferramentas de para minimizar os níveis de vibração.

Devemos lembrar que não há EPI comprovadamente efetivo contra a síndrome da vibração de braços e mãos.

2 - Químicos

- Poeiras minerais: Contaminantes do ar como poeiras de rochas, são produzidas durante operações de perfuração, carregamento e tombamento de minério, britagem e moagem de rochas ou minério e durante as detonações.

- Fumos metálicos: presentes nas atividades de beneficiamento (fundição) e nas atividades de solda e corte.

Fumos, produzidos durante as operações de corte e solda metálicas contém gases tóxicos (como dióxido de enxofre, óxido nitroso, óxido nítrico etc.) que podem ocasionar sérios danos à saúde.

Máscaras contra poeiras não protegem contra gases tóxicos que estão presentes após as detonações e gerados pelos motores a diesel.

- Névoas: geradas, por exemplo, nos processos de perfuração, decorrentes do óleo de lubrificação do equipamento sendo mais importante na perfuração manual.
- Gases: o de maior importância é o metano em virtude do risco de explosão e incêndio, principalmente em minas de carvão e potássio. Devemos lembrar também da possibilidade de ocorrência de metano em setores abandonados de minas subterrâneas. Outros gases de importância ocupacional são gerados no processo de desmonte de rochas com explosivos (principalmente gases nitrosos) e os gases de exaustão de equipamentos de transporte em minas subterrâneas (dióxido e monóxido de carbono, entre outros).

Os trabalhadores não devem acessar as áreas de detonação até que os gases e poeiras decorrentes das detonações tenha se dissipado completamente.

Os gases de exaustão de motores a diesel também contém fumos prejudiciais, incluindo partículas respiráveis. Exposições frequentes e prolongadas aos gases de combustão de motores a diesel são um risco à saúde devem ser evitadas.

Tanto quanto possível os equipamentos estacionários a diesel não devem ser operados em locais de trabalho sem ventilados ou fechados. Pessoas não devem se locomover ou trabalhar onde possa ocorrer a redução da visibilidade devido a fumaça ou poeira.

- Outros produtos químicos podem estar presentes tais como cianetos (nos processos de beneficiamento de minério de ouro), uso de graxas, óleos e solventes nas operações de manutenção em geral.

3 - Fatores de risco biológico

- Exposição a fungos, bactérias e outros parasitas. Decorrentes de precárias condições de higiene tais como falta de limpeza dos locais de trabalho e de sanitários e vestiários, sendo clássica a maior incidência de tuberculose em trabalhadores silicóticos (sílico-tuberculose)

4 - Fatores decorrentes da organização e dos processos de trabalho

- Esforço físico excessivo: decorrentes de grandes percursos a pé (em minas a céu aberto ou em subsolo), uso de escadas de grande extensão, quebra manual de rochas e abatimento manual de chocos.
- Levantamento e transporte de pesos. Uso e transporte de ferramentas pesadas (marteletoes, brocas integrais, hastes de abatimento de “chocos”), manuseio de pás e movimentação manual de vagonetas
- Posturas inadequadas em posições curvadas ou torcidas: percurso em galerias muito baixas e abatimento manual de chocos em minas subterrâneas, trabalhos sobre

minério desmontado, trabalhos sobre máquinas e assentos inadequados de equipamentos.

- Além do mais podemos citar o controle de produtividade, ritmos de trabalho excessivos, monotonia e repetitividade, trabalhos em turnos e prorrogação de jornada de trabalho

Muitos aspectos do trabalho em mineração ocasionam riscos de lesões de membros inferiores ou coluna, seja em função de tarefas manuais ou por causa de posturas incorretas.

As principais causas de lesões osteo-articulares são carregamento de cargas pesadas, posições com torção do tronco e da bacias, esforços repetitivos , vibrações de equipamentos pesados (como caminhões fora -de - estrada e carregadeiras) e pressão de trabalho.

5 - Riscos de acidentes

- Queda de choccos em minas subterrâneas: depende das condições de estabilidade do maciço rochoso, do sistema de contenção adotado e sua manutenção, pressão por produtividade e existência ou não de iluminação suficiente para identificação da sua existência
- Desmoronamentos e quedas de blocos: podem ocorrer tanto em minas de subsolo quanto em minas a céu aberto
- Máquinas e equipamentos sem proteção tais como correias transportadoras, polias, guinchos etc.
- Eletricidade: fiação elétrica desprotegida, disjunctores e transformadores sem proteção, supervisão e manutenção insuficiente e falta de sinalização, são alguns dos fatores de risco elétrico.

- Falta de proteção de aberturas dos locais de transferência e tombamento de minério, escadas dom degraus inadequados, escorregadios e sem corrimãos, passarelas improvisadas sem guarda-corpo e corrimão.
- Iluminação deficiente: propiciando quedas e dificuldade de identificação de chocos em minas subterrâneas.
- Pisos irregulares.
- Trânsito de equipamentos pesados.

6 - Riscos de incêndio e explosão

- Em minas grisutasas (que contém metano)

O item 22.28.4 da NR- 22 estabelece que nas minas subterrâneas sujeitas à concentração de gases, que possam provocar explosões e incêndios, devem estar disponíveis próximos aos postos de trabalho equipamentos individuais de fuga rápida em quantidade suficiente para o número de pessoas presentes na área.

- Ocorrência de concentração explosiva de poeiras, especialmente de mineral carvão
- Uso de madeira em escoramentos
- Presença de lixo no interior das minas
- Depósitos de combustíveis
- Atrito de correias
- Equipamentos de solda e curtos-circuitos

- Depósitos de explosivos sem ventilação e iluminação inadequada, armazenamento inadequado (excesso de explosivos, explosivos vencidos, armazenagem de explosivos e acessórios no mesmo local) sinalização inadequada e explosivos e acessórios depositados em subsolo junto a vias ventilação e de trânsito de equipamentos e pessoas.
- Escorva de explosivos com materiais metálicos
- Fumos em subsolo, principalmente nas atividades de manuseio de explosivos.
- Limpeza de furos com material gerador de faíscas e fogos falhados
- Restos de explosivos deixados na frente de lavra.

5. Riscos graves e iminentes nas atividades de Mineração

Diversas atividades em mineração podem ocasionar a exposição dos trabalhadores a riscos graves e iminentes para sua saúde e segurança, determinando a suspensão imediatas das atividades.

Listamos a seguir os principais riscos graves e iminentes no setor mineral ilustrados com fotografias.

1. Riscos elétricos

A falta de proteção de fiação elétrica é uma das causas de acidentes no setor mineral que podem levar a fatalidades, como apresentado na foto a seguir.



Fonte: Arquivo do autor

2. Falta de proteção de partes móveis de equipamentos

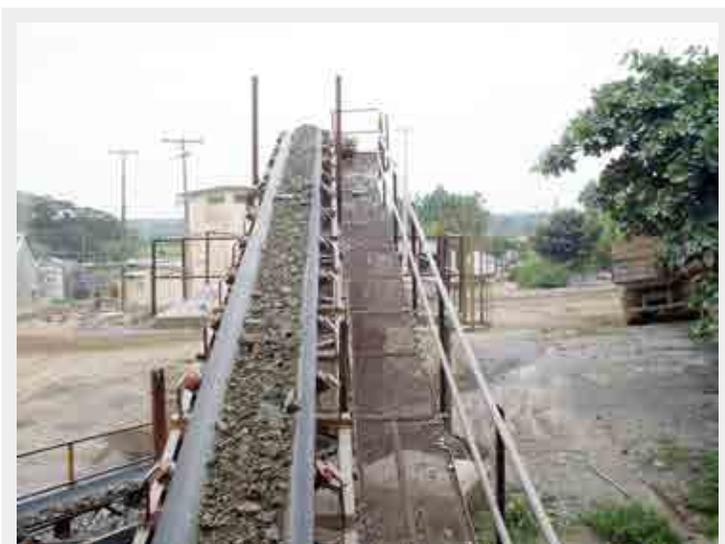
A ausência de proteção de partes móveis pode ocasionar lesões incapacitantes como esmagamentos e amputações.

O subitem 22.8.8 da NR-22 determina que todos os pontos de transmissão de força, de rolos de cauda e de desvio dos transportadores contínuos, devem ser protegidos com grades de segurança ou outro mecanismo que impeça o contato acidental.



Partes móveis sem proteção

Fonte: Arquivo do autor



Partes móveis (roletes de correia transportadora) sem proteção
Fonte: Arquivo do autor



Partes móveis de britadores com proteção adequada
Fonte: Arquivo do autor

3. Cabos de equipamentos de guindar em condições precárias

O subitem 22.13.1 da NR-22 determina que Os cabos, correntes e outros meios de suspensão ou tração e suas conexões, devem ser projetados, especificados, instalados e mantidos em poços e planos inclinados, conforme instruções dos fabricantes e o estabelecido nas NBR 6.327

- Cabo de Aço para Usos Gerais – Especificações, NBR 11.900
- Extremidade de Laços e Cabo de Aço – Especificações, NBR 13.541
- Movimentação de Carga – Anel de Carga, NBR 13.543 – Movimento de Carga – Laço de Cabo de Aço – Utilização e Inspeção, NBR 13.544
- Movimentação de Carga – Sapatilho para Cabo de Aço, NBR 13.545 – Movimentação de Carga – Manilha, da Associação Brasileira de Normas Técnica – ABNT, além de serem previamente certificados por organismo credenciado pelo Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial – INMETRO ou ainda por instituição certificadora internacional.

A foto a seguir apresenta cabo de equipamento de guindar blocos de rochas em péssimas condições de manutenção podendo ocasionar queda de blocos sobre trabalhadores com lesões fatais



Fonte: Arquivo do autor

4. Bancadas sem proteção contra quedas de pessoas ou equipamentos em mineração a céu aberto



Fonte: Arquivo do autor

5. Aberturas sem proteção em mina subterrânea

O subitem 22.15.5 da NR-22 estabelece que as aberturas, que possam acarretar riscos de queda de material ou pessoas, devem ser protegidas e sinalizadas.

As fotos a seguir apresentam aberturas em mina subterrânea sem proteção contra risco de quedas



Fotos de aberturas com risco de queda de pessoas

Fonte: Arquivo do autor

6. Maciços desarticulados e blocos desgarrados

O subitem 22.14.4 da NR- 22 determina que quando se verificarem situações potenciais de instabilidade no maciço através de avaliações que levem em consideração as condições geotécnicas e geomecânicas do local, as atividades deverão ser imediatamente paralisadas, com afastamento dos trabalhadores da área de risco, adotadas as medidas corretivas necessárias, executadas sob supervisão e por pessoal qualificado.

O subitem 22.14.4.1 da NR- 22 estabelece que são consideradas indicativas de situações de potencial instabilidade no maciço as seguintes ocorrências:

- a) em minas a céu aberto:
 - I - fraturas ou blocos desgarrados do corpo principal nas faces dos bancos da cava e abertura de trincas no topo do banco;
 - II - abertura de fraturas em rochas com eventual surgimento de água;
 - III - feições de subsidências superficiais;
 - IV - estruturas em taludes negativos e

V - percolação de água através de planos de fratura ou quebras mecânicas

b) em minas subterrâneas:

I - quebras mecânicas com blocos desgarrados dos tetos ou paredes;

II - quebras mecânicas no teto, nas encaixantes ou nos pilares de sustentação;

III - surgimento de água em volume anormal durante escavação, perfuração ou após detonação e

IV - deformação acentuada nas estruturas de sustentação.

Conforme o subitem 22.14.4.2 da NR-22, na ocorrência das situações descritas no subitem 22.14.4.1 sem o devido monitoramento, conforme previsto no subitem 22.14.2, as atividades serão imediatamente paralisadas, sem prejuízo da adoção das medidas corretivas necessárias



Maciços desarticulados com taludes negativos

Fonte: Arquivo do autor



Quebras mecânicas em maciços
Fonte: Arquivo do autor

7. Perfuração a seco

O item 22.17.3 da NR-22 estabelece que:” Em toda mina deve estar disponível água em condições de uso, com o propósito de controle da geração de poeiras nos postos de trabalho, onde rocha ou minério estiver sendo perfurado, cortado, detonado, carregado, descarregado ou transportado.

O subitem 22.17.3.1 da NR- 22 estabelece que as operações de perfuração ou corte devem ser realizados por processos umidificados para evitar a dispersão da poeira no ambiente de trabalho.

Pessoas expostas a poeiras por períodos prolongados podem sofrer doenças pulmonares permanentes como a silicose e por isto deve se prevenir a contaminação dos ambientes de trabalhos pelas poeiras minerais.

As poeiras devem ser controladas ou suprimidas por meio de:

- técnicas de perfuração à úmido
- aspersão de água durante o tombamento, carregamento e britagem de minério

- umidificação de qualquer superfície de trabalho para reduzir a dispersão e contaminação da atmosfera pela poeira.

Onde estas medidas de controle não são disponibilizadas ou enquanto elas não são adotadas, os trabalhadores devem sempre utilizar equipamentos de proteção individual, como máscaras respiratórias para reduzir a inalação de poeiras.

Dentre as poeiras minerais a de maior importância é a sílica livre cristalizada, cuja ocorrência vai depender, como já mencionado, das condições geológicas locais. É importante destacar que o risco depende da concentração da poeira, do diâmetro aerodinâmico das partículas de poeira, da porcentagem de sílica livre contida na poeira respirável, do tempo de exposição e das condições de ventilação. Outras poeiras também são importantes como poeiras de asbestos (ou amianto), manganês, minério de chumbo e de cromo.

As fotos a seguir apresentam situações de exposição a poeiras minerais em atividades de perfuração sem uso de dispositivos de eliminação a poeiras.



Perfuração a seco em mina a céu aberto de minério de outro

Fonte: Arquivo do autor

As fotos a seguir apresentam dispositivos de perfuração a úmido reduzindo a geração de poeiras na fonte.



Perfuratriz dotada de sistema de umidificação

Fonte: Arquivo do autor



Equipamento corta-bloco com umidificação

Fonte: Arquivo do autor

8. Explosivos

Nos trabalhos com explosivos não podem ser utilizados equipamentos metálicos que possam gerar faíscas.

O item 22.21.25 da NR-22 estabelece que somente ferramentas que não originem faíscas, fagulhas ou centelhas devem ser usadas para abrir recipientes de material explosivo ou para fazer furos nos cartuchos de explosivos.

A foto a seguir mostra trabalhador utilizando instrumento metálico para perfuração para escorva de explosivo encartuchado.



Fonte: Arquivo do autor

Os explosivos não utilizados devem ser retirados imediatamente da frente de trabalho não sendo permitidas situações de perfuração junto com as atividades de carregamentos de furos com explosivos.

O item 22.21.39 da NR-22 estabelece que os explosivos e acessórios remanescentes de um carregamento ou que tenham falhado devem ser recolhidos a seus respectivos depósitos, após retirada imediata da escorva entre eles e utilizando-se recipientes separados



Foto de situação de grave e iminente risco com atividades de perfuração concomitantes com carregamento de explosivos.
Fonte: Arquivo do autor



Foto de explosivos não utilizados deixados em local próximo ao trânsito de equipamentos
Fonte: Arquivo do autor

9. Barragens de Rejeitos

O subitem 22.26.1 da NR-22 estabelece que os depósitos de estéril, rejeitos, produtos, barragens e áreas de armazenamento, assim como as bacias de decantação, devem ser construídas em observância aos estudos hidro-geológicos e ainda atender às normas ambientais e às normas reguladoras de mineração.

Conforme o subitem 22.26.2 os depósitos de estéril, rejeitos ou de produtos e as barragens devem ser mantidas sob supervisão de profissional habilitado e dispor de monitoramento da percolação de água, da movimentação e estabilidade e do comprometimento do lençol freático.

Face ao disposto no subitem 22.26.2.1 da NR-22 nas situações de risco grave e iminente de ruptura de barragens e taludes, as áreas de risco devem ser evacuadas, isoladas e a evolução do processo monitorado e todo o pessoal potencialmente afetado deve ser informado

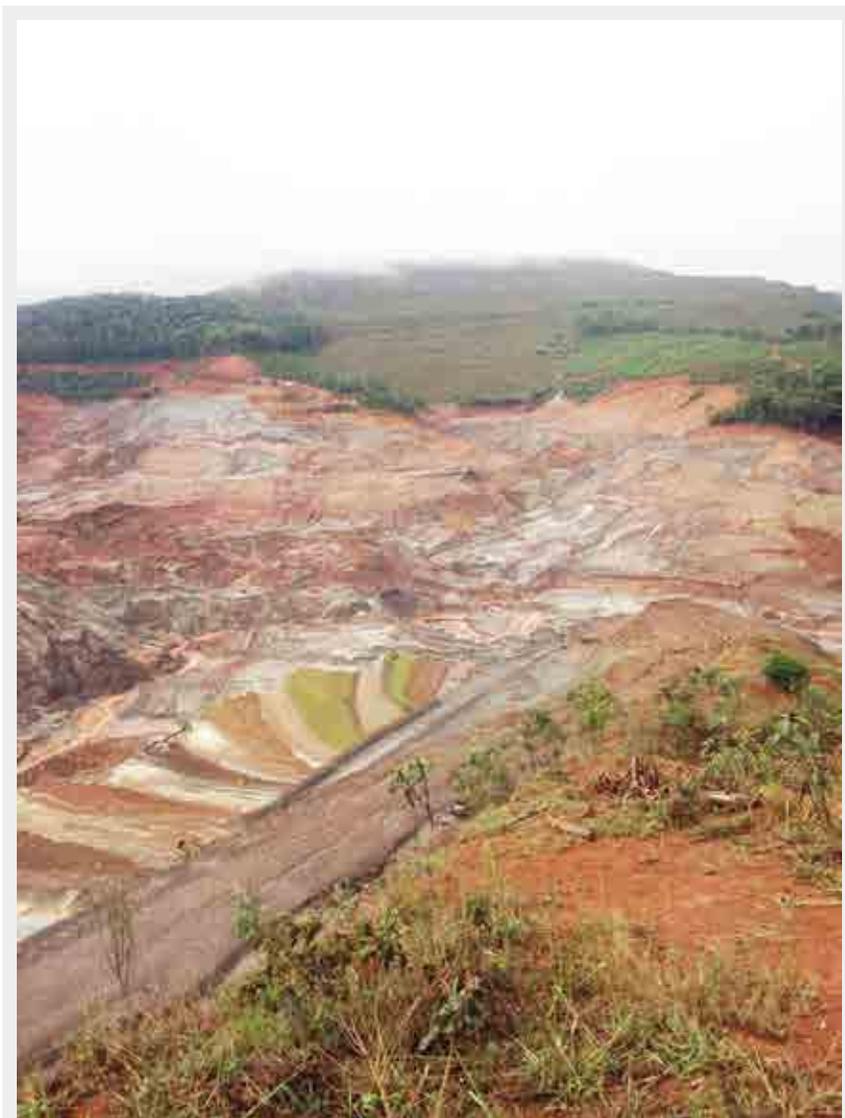
As fotos as seguir mostram aspectos de ruptura de barragens de rejeitos de minério de ferro.



Fotos de ruptura de barragem de rejeito de minério de ferro ocorrida em setembro de 2014 em mineração de ferro no município de Itabirito, MG.

Fonte: Arquivo do autor

A seguir foto de ruptura de barragem de rejeito de minério de ferro ocorrida em novembro de 2015, em mineração de ferro no município de Mariana, MG.



Fonte: Arquivo do autor

10. Saídas de emergência

O item 22.33.1 da NR-22 determina que toda mina subterrânea em atividade deve possuir, obrigatoriamente, no mínimo, duas vias de acesso à superfície, uma via principal e uma alternativa ou de emergência, separadas entre si e comunicando-se por vias secundárias, de forma que a interrupção de uma delas não afete o trânsito pela outra.

A ausência de vias de saída de emergência é uma situação de grave e iminente risco que implica na paralisação das atividades da mina.



Saída de emergência de mina subterrânea

Fonte: Arquivo do autor



Escada de saída para saída de emergência de mina subterrânea
Fonte: Arquivo do autor

6. Referências

Brasil. Norma Regulamentadora n°. 22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-22-seguranca-e-saude-ocupacional-na-mineracao>

Brasil. Departamento Nacional da Produção Mineral. Sumário Mineral 2015. Disponível em: <http://www.dnpm.gov.br/dnpm/sumarios/sumario-mineral-2015>

Candia, RC., Campos, VM., Faria,MP. Estudo de acidentalidade na mineração no Estado de Minas Gerais. 8°. Congresso Brasileiro de Minas a Céu Aberto e 8°. Congresso Brasileiro de Mina Subterrânea e Workshop Economia Mineral: Recursos e Reservas. 6-8 de agosto de 2014, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil

Duzgun, HSB, Einstein, HH. Assessment and management of roof falls risks in underground coal mines. *Safety Science*, v.42, n.1, p. 23-41, 2004

Faria, M.P - Fatores Intervenientes na Segurança do Trabalho de Abatimento Mecanizado de Rochas Instáveis em uma Mina Subterrânea de Ouro (Dissertação de Mestrado em Saúde Pública), Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais, 2008, 69 p. Disponível em: http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/ECJS-7KDMNT/m_rio_parreiras_de_faria.pdf?sequence=1

Faria, M.P., Dwyer, T. *Safety and health in mining in Brazil. In: Occupational Safety and Health in Mining – Anthology on the situation in 16 mining countries.* Elgstrand, K. & E. Vingård (Eds.): Arbete och Hälsa (Work and Health), Vol 47, No. 2013:2. p. 150-169 ISBN 978-91-85971-43-5. ISSN 0346-7821

Hull, BP, Leigh, J, Driscoll, TR, Mandryk, J. Factors associated with occupational severity in New South Wales underground coal mining industry. *Safety Science*, v.21, p. 191-204, 1996.

Jaku, EP, Toper, AZ, Jager, AJ. Updating and maintainig accident database. Final Project Report, GAP 727, SIMRAC, South Africa, Mar. 2001.

Walle, M., Jennings, N. *Safety & health in small-scale surface Mines. A handbook.* (Illustrated by Rita Walle). International Labour Office – Geneva. International Labour Organization 2001. 51 p.

Vingård, E., Elgstrand, K. *Safety and Health in mining. In: Occupational Safety and Health in Mining – Anthology on the situation in 16 mining countries.* Elgstrand, K. & E. Vingård (Eds.): Arbete och Hälsa (Work and Health), Vol 47, No. 2013:2. ISBN 978-91-85971-43-5. ISSN 0346-7821



ISBN: 978-85-66507-15-7

