

REVISTA DA ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO



Ano 2 - 2018



**ESCOLA NACIONAL
DA INSPEÇÃO DO TRABALHO**

INSPEÇÃO
DO TRABALHO



REVISTA DA ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Rev. ENIT	Brasília	Ano. 02	p. 001- 319	jan./dez. 2018
--------------	----------	---------	-------------	----------------



REVISTA DA ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Brasília, 2018

Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho
Ano 2, (jan./dez. 2018) – Brasília: ENIT, 2018.

Anual
ISSN: 2594 - 8644
e-ISSN: 2594 - 8628

1. Direito – Periódicos. I. Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – ENIT.

CDD 340

Dados internacionais de catalogação na publicação (CIP)

Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho - ENIT

Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, Ano 2, 2018.

Ministro do Trabalho

Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello

Secretário de Inspeção do Trabalho

Cláudio Secchin

Diretor do Departamento de Fiscalização do Trabalho

Henrique Eneas Lyra Camargo Neves

Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

Kleber Pereira de Araujo e Silva

Coordenador Geral de Integração Fiscal - Substituto

Virgílio Pires de Miranda Junior

Coordenador da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho

Eduardo Baptista Vieira

Editor-Chefe

[Felipe Macêdo Pires Sampaio](#)

Comissão Editorial

[Alexandre Antonio Bruno da Silva](#), Ministério do Trabalho.

[Emerson Tyrone Mattje](#), Ministério do Trabalho

[Hélio Gustavo Alves](#), Faculdade de Direito Damásio de Jesus.

[Jessé José Freire de Souza](#), Universidade Federal Fluminense.

[João Carlos Relvão Caetano](#), Universidade Aberta de Lisboa.

[José Affonso Dallegrave Neto](#), Faculdades Integradas Curitiba.

[Juraci Mourão Lopes Filho](#), Procuradoria do Município de Fortaleza.

[Leone Pereira da Silva Junior](#), Damásio Educacional.

[Marcelo Fernando Borsio](#), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

[Marcelo Lima Guerra](#), Magistratura do Trabalho.

[Margarida Barreto de Almeida](#), Ministério do Trabalho.

[Ocelio de Jesus Carneiro de Moraes](#), Magistratura do Trabalho.

[Paulo César Baria de Castilho](#), Centro Universitário de Rio Preto.

[Renata Albuquerque Lima](#), Centro Universitário Christus.

[Renato Bignami](#), Ministério do Trabalho.

[Ricardo Pereira de Freitas Guimarães](#), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

[Robson Spinelli Gomes](#), Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO)

[Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho](#), Magistratura do Trabalho.

[Sonia Maria José Bombardi](#), Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO)

[Tereza Luiza Ferreira dos Santos](#), Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO)

[Willis Santiago Guerra Filho](#), Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.

Equipe Técnica

Higor Anjel Ramos Marques
Jorge Rios de Souza
Marina de Figueiredo Lemos
Yan Koslovsky

Revisão da Língua Inglesa

Leif Raoni de Alencar Naas

Capa

Felipe Macêdo Pires Sampaio

Correspondência

Escola Nacional da Inspeção do Trabalho
Esplanada dos Ministérios, Bloco "F" Anexo –
Ala B - 1º Andar – Sala 176 - CEP: 70.056-
900 – Brasília – DF
Telefones: (61) 2031-6724
Email: revista.enit@mte.gov.br

Revista distribuída gratuitamente pela Inspeção do
Trabalho brasileira, por meio da Escola Nacional da
Inspeção do Trabalho - ENIT.

Para mais informações, acesse:

<https://enit.trabalho.gov.br>

ou

<https://enit.trabalho.gov.br/revista>

APRESENTAÇÃO

Caro leitor,

A proteção ao trabalho, objeto principal dos estudos publicados nesta Revista, é de inegável importância para aquele que o presta com o objetivo de promover a sua subsistência e ter acesso aos diversos direitos elencados na Constituição da República, nos tratados internacionais e na legislação brasileira. Mas a sua importância não se restringe a uma única face, já que essa proteção é importante também para a sociedade e para a manutenção de uma economia saudável e sustentável.

A respectiva tutela acaba não só por promover o bem-estar do trabalhador, mas por aumentar a produtividade, a geração de bens e serviços, bem como a arrecadação do Estado, seja ela direta, como por meio do FGTS, imposto de renda e das contribuições sociais, ou indireta, reduzindo-se a quantidade de acidentes de trabalho e a necessidade de concessão de benefícios previdenciários.

Nesse contexto, a Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho tem por objetivo promover o debate acadêmico, além de fomentar os estudos e o diálogo com a sociedade. Entre os temas tratados encontram-se as novidades doutrinárias, jurisprudenciais e legislativas no âmbito do Direito do Trabalho, Direito Previdenciário, Direito Tributário e Inspeção do Trabalho.

O conteúdo aqui tratado é eminentemente técnico. Assim, a tecnicidade de que se reveste essa publicação científica é transparecida desde a escolha e avaliação dos artigos publicados. Isso porque os trabalhos enviados por toda a comunidade acadêmica são submetidos ao sistema de dupla avaliação cega (*double blind review*). A adoção dessa sistemática contribui também para a garantia da distinta qualidade dos trabalhos publicados.

Essa segunda edição traz importantes estudos, com abordagem constitucional, defesa dos direitos fundamentais e os reflexos previdenciários e tributários do trabalho. A publicação é dividida em duas seções, sendo a primeira para os artigos e a segunda para as boas práticas.

A Revista tem início com um artigo sobre a associação entre o trabalho infantil, a aprendizagem e a frequência escolar no Estado de Santa Catarina. Os autores Alberto de Souza e Sarah Carvalho analisam jurídica e estatisticamente a relação desses fatores, demonstrando, por meio da análise de dados, o real impacto positivo do combate ao trabalho infantil.

A autora Claiz Gunça fez um estudo sobre o assédio moral no setor bancário. A autora buscou não só trazer uma proposta de conceituação para o assédio moral organizacional, mas demonstrar os seus elementos caracterizadores e analisar a influência da tecnologia na nova organização do trabalho.

O autor Daniel Ferreira buscou analisar a equiparação salarial e os reflexos da Lei nº 13.467/2017, que trouxe relevantes alterações nesse instituto, já que efetivador do princípio constitucional da igualdade.

A presente publicação segue com os estudos de Márcia Magalhães, que faz uma ponte entre a previdência e o trabalho, ao analisar a reabilitação profissional e os desafios e barreiras existentes em cada etapa do programa.

Os autores Pedrita Costa, Antonio Pereira e Franklin Fontenele analisam as inovações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 e a inconstitucionalidade da tarifação dos danos extrapatrimoniais.

Os autores Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez, por sua vez, analisam minuciosamente a Instrução Normativa n.º 41/2018 do TST e a aplicação da Lei nº 13.467/2017 ao Processo do Trabalho, artigo por artigo.

O estudo de Rubens Patrui Filho trata sobre o transporte irregular dos trabalhadores que laboram na coleta do lixo urbano, analisando as suas atividades e os diversos perigos aos quais estão expostos. O estudo relaciona diversas notícias de acidentes de trabalho e traz fotos ilustrativas das dificuldades encontradas no exercício dessa atividade.

Rui Vidal e Ulisses de Sousa buscam analisar o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, com foco na possibilidade de organização de um programa comum entre empresas e o seu papel efetivador das normas de assistência em segurança e saúde no trabalho.

Tatiana Couto traz um estudo sobre as alterações normativas instituídas pela Emenda Constitucional nº. 72/2013 e pela Lei Complementar nº. 150/2015, que modificaram substancialmente o tratamento ao empregado doméstico no Brasil.

Vanise Murta apresenta importantes estudos sobre o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO e como ele será efetivado no eSocial, examinando e compilando previsões existentes, em especial, nas Normas Regulamentadoras atinentes à segurança e saúde no trabalho.

Finalizando a seção dos artigos, Virgílio de Miranda Júnior busca demonstrar o caráter regressivo da estrutura tributária brasileira e analisar os seus efeitos nos índices de desemprego. O estudo traz, ademais, as prováveis consequências, para a geração de empregos, do deslocamento gradual da tributação de bens e serviços em direção à tributação da renda.

A seção de boas práticas tem abertura com Franklim Araújo, que demonstrou atividades práticas de prevenção de acidentes no transporte de materiais siderúrgicos no Porto do Pecem, em São Gonçalo do Amarante, no Estado do Ceará. Esse estudo traz a narrativa do caso prático, com o exame das respectivas questões jurídicas e de engenharia relacionadas; didaticamente, mostra ao leitor fotografias e gráficos comparativos.

Ainda sobre a prevenção de acidentes, finalizando a seção de boas práticas, Luiz Emerich e Fabio Machado apresentam um bom exemplo de prevenção de acidentes e doenças do trabalho na indústria da madeira no município de Joinville/SC e região. O estudo demonstra sua metodologia adotada, a forma de análise dos resultados quantitativos e qualitativos, bem como possíveis aplicações futuras.

É possível verificar, portanto, que os variados temas tratados na Revista da ENIT são de grande interesse para a sociedade brasileira e para a comunidade acadêmica. Espero que essa produção seja de grande utilidade ao aperfeiçoamento da Inspeção do Trabalho brasileira, para a proteção ao trabalho digno e para o desenvolvimento econômico do Brasil.

Desejo ao caro leitor uma excelente leitura e que essa seja um vetor de grande aprendizado.

Felipe Macêdo Pires Sampaio

Editor-Chefe

SUMÁRIO

SEÇÃO I – ARTIGOS

- 12** **ASSOCIAÇÃO ENTRE TRABALHO INFANTIL, APRENDIZAGEM E FREQUÊNCIA ESCOLAR NO ESTADO DE SANTA CATARINA**
Alberto de Souza
Sarah de Araújo Carvalho
- 32** **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS**
Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos
- 51** **EQUIPARAÇÃO SALARIAL E A REFORMA TRABALHISTA**
Daniel Ernesto Engelbrecht Ferreira
- 81** **A REABILITAÇÃO PROFISSIONAL NA PREVIDÊNCIA SOCIAL: PRINCIPAIS DESAFIOS E BARREIRAS EM CADA ETAPA DO PROGRAMA**
Márcia Coelho Magalhães
- 106** **A INCONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**
Pedrita Dias Costa
Antonio de Pádua Carvalho Pereira
Franklin Caetano de Oliveira Fontenele
- 125** **DIREITO PROCESSUAL INTERTEMPORAL E A INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 41/2018 DO TST: A APLICAÇÃO DAS INOVAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA AO PROCESSO DO TRABALHO**
Rodolfo Pamplona Filho
Leandro Fernandez
- 165** **O TRANSPORTE IRREGULAR DOS COLETORES DE LIXO**
Rubens Patrui Filho
- 185** **ASSISTÊNCIA EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO POR UM SESMT: DIREITO DO TRABALHADOR E OBRIGATORIEDADE PARA TODAS AS EMPRESAS**
Rui da Silva Vidal
Ulisses Freitas de Sousa
- 218** **O DIREITO DO LABOR DOMÉSTICO PÓS EMENDA CONSTITUCIONAL N. 72/2013 E LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015**
Tatiana Valadares Caldas Macedo Couto
- 248** **CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL EM TEMPOS DE ESOCIAL: CONSOLIDAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS DAS DIVERSAS NORMAS REGULAMENTADORAS**
Vanise Cleto Murta
- 275** **ESTRUTURA TRIBUTÁRIA BRASILEIRA: REFLEXO NO DESEMPREGO**
Virgilio Pires de Miranda Junior
-

SEÇÃO II – BOAS PRÁTICAS

- 293** **PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRANSPORTE DE CARGA: CASO DOS MATERIAIS SIDERÚRGICOS NO PORTO DO PECÉM, EM SÃO GONÇALO DO AMARANTE, CEARÁ, BRASIL**
Franklim Rabelo de Araújo
- 307** **PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA MADEIRA EM JOINVILLE/SC E REGIÃO**
Luiz Henrique Emerich
Fabio Henrique Machado



Artigos

ASSOCIAÇÃO ENTRE TRABALHO INFANTIL, APRENDIZAGEM E FREQUÊNCIA ESCOLAR NO ESTADO DE SANTA CATARINA

Alberto de Souza¹
Sarah de Araújo Carvalho²

1. Introdução. 2. Referencial Teórico. 3. Metodologia da Pesquisa. 4. Análise dos Resultados. 5. Discussão. 6. Conclusão. Referências.

RESUMO

OBJETIVO: Analisar a associação entre o trabalho infantil, contratação de aprendizes e frequência escolar no Estado de Santa Catarina. **MÉTODOS:** Trata-se de estudo transversal de base populacional, que utilizou dados do IBGE sobre Trabalho Infantil e dados sobre a contratação de aprendizes contidos no relatório IDEB dos 295 municípios do Estado de Santa Catarina. Estimou-se a associação entre as variáveis estudadas por meio do método estatístico do tipo regressão linear, com nível de significância de 5%. **RESULTADOS:** Verificou-se, por meio de regressão linear, a associação entre a não contratação de aprendizes e o trabalho infantil ($p = 0,000000$) e a evasão escolar ($p = 0,000000$) no Estado de Santa Catarina. Por meio do modelo de regressão linear múltipla pode-se inferir que 75% da variabilidade na contratação de aprendizes no estado de Santa Catarina podem ser explicados pelo trabalho infantil e evasão escolar, demonstrando que estes fatos sociais estão intimamente relacionados. **CONCLUSÕES:** Os achados deste estudo corroboram a hipótese de que há forte associação estatística entre a aprendizagem, o trabalho infantil e a evasão escolar no Estado de Santa Catarina, revelando a interligação entre estes fatores. Dessa forma, a Auditoria-Fiscal do Trabalho ao atuar no incremento da contratação de aprendizes, acarreta redução do trabalho infantil e vice-versa, já que a ação em um gera efeitos no outro, gerando inclusive reflexos sociais para além do escopo direto da Inspeção Federal do Trabalho, como, por exemplo, na evasão escolar.

Palavras-chave: Aprendizagem, Trabalho infantil, Evasão escolar, Auditoria.

¹ Bacharel em Direito, Faculdade FAMA de Maceió. Auditor-Fiscal do Trabalho, Chefe da Seção de Inspeção do Trabalho da SRTb/SC. Coordenador do Projeto Trabalho Infantil e Aprendizagem.

² Mestre em Epidemiologia pelo Departamento de Saúde Pública da Faculdade de Medicina da UFMG. Auditora-Fiscal do Trabalho, Chefe do Setor de Planejamento, Avaliação e Controle da SRTb/SC.

1. INTRODUÇÃO

A Seção de Inspeção do Trabalho da SRTb/SC vem empreendendo esforços para o fortalecimento e aperfeiçoamento do planejamento estratégico das ações da Auditoria-Fiscal do Trabalho. Uma das etapas fundamentais para o processo de planejamento é entender a realidade em análise.

A compreensão do universo estudado contribui para o estabelecimento de estratégias de intervenções mais efetivas e baseadas na realidade. Portanto, estudar a frequência, a distribuição e os determinantes relacionados à área de atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho (trabalho infantil, acidentes de trabalho, informalidade, sonegação de FGTS, entre outros) é essencial para o delineamento e aprimoramento das ações fiscais.

Partindo dessa premissa, o Setor de Planejamento, Avaliação e Controle da SRTb/SC iniciou o levantamento de dados sobre o Estado a fim de subsidiar o planejamento dos projetos. Foram levantadas informações em bancos de dados secundários, tanto do próprio Ministério do Trabalho, quanto de outros órgãos, como, por exemplo, IBGE, Previdência Social, Ministério Público do Trabalho e Ministério da Saúde.

Durante este levantamento e tabulação dos dados dos 295 municípios do Estado de Santa Catarina, observou-se que as regiões com as menores taxas de contratação de aprendizes eram aquelas que possuíam os maiores índices de trabalho infantil e evasão escolar. Este achado, inclusive, coincidia com observações empíricas do dia-a-dia do Auditor-Fiscal do Trabalho.

Diante de tal fato, optou-se por testar estatisticamente a associação entre estas variáveis, a fim de averiguar se a associação entre aprendizagem, trabalho infantil e evasão escolar se davam meramente pelo acaso, ou se estavam estatisticamente associadas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Antes de analisarmos os aspectos abordados neste artigo é essencial entendermos a evolução da proteção da criança e do adolescente no Estado

Brasileiro. Do ponto de vista legal, um extenso trajeto foi percorrido até a promulgação da Constituição Federal de 1988, sendo que o período que lhe antecedeu foi marcado pelo paradigma de tutela da criança e do adolescente em situação irregular, no qual o enfoque principal não era a proteção da sua dignidade e direitos. Apenas com a Constituição de 1988, é que se institui o novo paradigma da proteção integral.

À guisa de exemplo, podemos citar alguns diplomas que regulavam a assistência e a proteção da criança e do adolescente: o Decreto nº 17.943-A, de 12 de outubro de 1927, e a Lei n. 6.697, de 10 de outubro de 1979, que aprovou o Código de Menores, revogando aquele. O Código de Menores não trouxe alterações relevantes ao tratamento dispensado à questão, mantendo a concepção assistencialista e, principalmente, de vigilância do menor em situação irregular.

O art. 2º, do revogado Código de Menores, traz os critérios caracterizadores da “situação irregular”. Suas disposições traduzem os objetivos gerais do diploma, onde a ênfase é dada mais à vigilância do que à proteção.

Art. 2º. – Para os efeitos deste Código, considera-se em situação irregular o menor:

I – privado de condições essenciais à sua subsistência, saúde e instrução obrigatória, ainda que eventualmente, em razão de:

a) falta, ação ou omissão dos pais ou responsável;

b) manifesta impossibilidade dos pais ou responsável para provê-las;

II – vítima de maus-tratos ou castigos imoderados impostos pelos pais ou responsável;

III – em perigo moral, devido a:

a) encontrar-se, de modo habitual, em ambiente contrário aos maus costumes;

b) exploração em atividades contrárias aos bons costumes;

IV – privado de representação ou assistência legal, pela falta eventual dos pais ou responsável;

V – com desvio de conduta, em virtude de grave inadaptação comunitária ou familiar;

VI – autor de infração penal.

A proteção dada à infância e à adolescência, vítima da omissão e transgressão da família, da sociedade e do Estado em seus direitos básicos, resumia-se num instrumento de controle social. O Estado, antes de proporcionar proteção, buscava defender-se.

Atualmente, o Estado brasileiro defere à criança e ao adolescente o reconhecimento de pessoas humanas especiais, em excepcional condição de desenvolvimento. A Constituição de 1988 reconhece tais condições, ao consagrar a

doutrina da proteção integral da criança e do adolescente, como expressa o seu art. 227, caput:

Art. 227 – É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

No ano de 1990 o Brasil ratificou a Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança, em sintonia com a proteção integral prevista pela Constituição Federal de 1988 e que se consubstanciou na Lei 8.069, de 13 de julho de 1990, conhecida como Estatuto da Criança e do Adolescente, que, por sua vez, regulamentou o artigo 227 da Constituição Federal.

Lastreado no princípio da proteção integral à criança e ao adolescente, o Estatuto considera seus destinatários sujeitos de direito. Dentre os vários direitos elencados, contempla à criança e ao adolescente o direito fundamental ao não-trabalho e à profissionalização.

A definição de trabalho infantil no Brasil é dada pelo Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador, segundo o qual: “trabalho infantil refere-se às atividades econômicas e/ou atividades de sobrevivência, com ou sem finalidade de lucro, remuneradas ou não, realizadas por crianças ou adolescentes em idade inferior a 16 anos, ressalvada a condição de aprendiz a partir dos 14 anos, independentemente da sua condição ocupacional”. Considera-se trabalho infantil, também, o trabalho noturno, perigoso ou insalubre praticado por adolescentes menores de 18 anos”.

No plano internacional, o Brasil ratificou as Convenções 182 e 138 da OIT que tratam, respectivamente, sobre as piores formas de trabalho infantil e sobre a idade mínima para o trabalho. Todavia, segundo a PNAD 2015, ainda há 2,7 milhões de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil no país.

Por seu turno, nossa Constituição determina que:

Art. 7º, inciso XXXIII:

Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos;

Art. 227, § 3º, incisos I e II:

O direito de proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

- I- Idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;
- II- Garantia de direitos previdenciários e trabalhistas.

O desafio que se impõe é portanto o de superar a aparente antinomia do direito ao “não-trabalho” e o direito à profissionalização. Quanto a esse aspecto, foram estabelecidas diretrizes no Capítulo V, “Do Direito à Profissionalização e à Proteção ao Trabalho”, artigos 60 a 69, do Estatuto da Criança e do Adolescente.

De pronto destaca-se que o art. 60 do Estatuto foi revogado pela Emenda Constitucional nº 20, que alterou o inciso XXXIII do art. 7º da CF. O art. 61 esclarece que o trabalho dos adolescentes será regido por legislação especial, observado o disposto nessa Lei (ECA). O art. 62 considera aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, e o art. 63 estabelece os princípios para a formação técnico-profissional, a saber:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
- II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- III - horário especial para o exercício das atividades.

O art. 64 resta sem eficácia após a Emenda Constitucional nº 20. O art. 65 garante ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, os direitos trabalhistas e previdenciários. O art. 66 assegura ao adolescente portador de deficiência o trabalho protegido, ou seja, estabelece que o trabalho deverá ser compatível com suas limitações.

O art. 67 estabelece que as regras contidas nesse dispositivo se aplicam não apenas às relações de trabalho regidas pela CLT, mas a toda e qualquer relação de trabalho envolvendo pessoa com menos de 18 anos. Por sua vez, o art. 68 esclarece que trabalho educativo é o próprio amálgama entre educação, produção, remuneração/geração de renda. Por fim, estabelece o art. 69 que: “O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros: *I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento; II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.*

É dizer, a Doutrina da Proteção Integral da Criança e do Adolescente, incorporada pela legislação pátria a partir da CF de 88 e subsequentemente pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, considera como relevante aspecto do

desenvolvimento o direito à profissionalização, mais do que isso: uma formação técnico-profissional.

Nesse passo, o artigo 428 da CLT, com redação dada pela Lei 10.097/2000, determina que:

"Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação."

"§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica."

"§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora."

"§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos."

"§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho."

Por sua vez, o art. 429 determina que:

"Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional."

Além desses, o Decreto nº 5.598, define os aspectos jurídicos pertinentes à contratação de aprendizes a serem observados (art.1º), conceituando: aprendiz (art. 2º), contrato de aprendizagem (art.3º) e formação técnico-profissional metódica (art. 6º), além de estabelecer parâmetros para as Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica (art. 8º, §§ 1º e 2º), e os critérios para o cálculo da cota obrigatória de aprendizes (arts. 10, 11 e 12).

Importante frisar que o Decreto em comento prevê que o vínculo empregatício na aprendizagem pode ser tanto com a empresa, quanto com as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Todavia, estabelece em seu art. 5º que o descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, estabelecendo-se vínculo empregatício direto com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem, salvo no caso de pessoa jurídica de direito público.

Determina, ainda, que a jornada de trabalho dos aprendizes deve ser de 6 horas, vedada qualquer possibilidade de prorrogação e compensação de jornada; define percentual de recolhimento de FGTS em 2% da remuneração paga ou devida; estabelece parâmetros para concessão de férias e define o regramento para extinção do contrato de aprendizagem.

Em 2005, ano da publicação do Decreto nº 5.598, foram contratados 57.231 (cinquenta e sete mil, duzentos e trinta e um) aprendizes no Brasil; em 2017 foram 386.791 (trezentos e oitenta e seis mil, setecentos e noventa e um) aprendizes, conforme a tabela 1 (TAB 1) a seguir.

Tabela 1- Quantidade de aprendizes admitidos no Brasil de 2005 a 2017

<i>Ano</i>	<i>Aprendizes admitidos</i>
<i>Total</i>	<i>3.233.278</i>
2017	386.791
2016	386.773
2015	401.951
2014	404.376
2013	348.381
2012	310.387
2011	264.866
2010	201.097
2009	150.001
2008	134.001
2007	105.959
2006	81.464
2005	57.231

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego - MTE

Mesmo diante destes avanços jurídicos e conceituais quanto ao direito da criança e do adolescente, observa-se que esta proteção integral ainda não foi alcançada, sendo frequente no cotidiano da Auditoria-Fiscal do Trabalho a violação

destes direitos, seja pelo enfrentamento do trabalho infantil, inclusive em suas piores formas, bem como o descumprimento pela cota legal de contratação de aprendizes.

Durante o levantamento dos dados do IBGE sobre o Estado de Santa Catarina, observou-se que aproximadamente 66 mil jovens abaixo de 16 anos encontram-se em trabalho infantil, sendo que um terço deste contingente de jovens possuem idade inferior a 13 anos.

Segundo Ranking realizado pelo IBGE em 2009, o Estado de Santa Catarina ocupava a 4º posição no Brasil, e em 2010 a 14º posição, no que diz respeito à incidência de trabalho infantil. Nos dados analisados observa-se que este tipo de trabalho é encontrado tanto na zona urbana quanto rural, sendo um pouco mais frequente nesta última.

Em relação à evasão escolar, novamente nos deparamos com uma dura realidade, já que aproximadamente 77 mil jovens com idade abaixo de 18 anos não frequentam a escola, sendo cerca de 7 mil com idade inferior a 13 anos, 15 mil entre 14 e 15 anos, e 55 mil entre 16 e 17 anos.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Trata-se de estudo transversal de base populacional que utilizou dados secundários sobre o trabalho Infantil do Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia (IBGE - Censo 2010) e dados sobre a aprendizagem da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

As informações sobre o número de crianças abaixo de 16 anos em trabalho infantil e dados sobre a frequência escolar dos 295 municípios do Estado de Santa Catarina foram extraídos do site “<https://censo2010.ibge.gov.br/apps/trabalho infantil/index.html>”, cujos dados são de consulta pública.

Cumprido esclarecer que para este estudo foram buscados os dados mais recentes sobre o trabalho infantil, contudo aqueles mais atuais disponibilizados pelo IBGE referem-se ao censo de 2010. Não há dados mais recentes sobre trabalho infantil por município fornecido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Já os dados relativos à aprendizagem foram obtidos por meio do relatório IDEB da Secretaria de Inspeção do Trabalho, de consulta exclusiva dos Auditores-Fiscais

do Trabalho. Este relatório fornece informações sobre a cota de aprendizagem e número de aprendizes contratados, por meio de cruzamento dos dados da RAIS e do CAGED. Foram utilizados no estudo os dados de março de 2018.

Quanto a este aspecto salienta-se que o ideal em qualquer pesquisa é tentar aproximar ao máximo o período das informações estudadas. No entanto, reconheceu-se que uma das limitações deste estudo é a diferença temporal das variáveis estudadas.

Todas essas informações foram levantadas para cada um dos 295 municípios do Estado de Santa Catarina e tabuladas utilizando-se o software Microsoft Excel.

Foram analisadas três variáveis do tipo contínua, a saber: 1) Número de indivíduos abaixo de 16 anos em trabalho infantil; 2) Número de indivíduos abaixo de 16 anos que não frequentam escola; 3) Número de aprendizes não contratados, obtido pela diferença entre a cota de aprendizes e o número de aprendizes contratados.

Considerou-se como variável independente o número de aprendizes não contratados; como variáveis dependentes, o número de indivíduos abaixo de 16 anos que não frequentam a escola e o número de indivíduos abaixo de 16 anos em trabalho infantil.

Inicialmente, realizou-se uma análise da relação destas variáveis por meio de gráficos de dispersão para entender preliminarmente o comportamento entre elas. Posteriormente, avaliou-se o grau de associação entre estas variáveis por meio de modelos de regressão linear, por se tratar de variáveis numéricas. Também foram analisadas as variâncias por meio do método ANOVA, método amplamente utilizado para testar a igualdade de três ou mais médias populacionais, baseado na análise das variâncias amostrais.

Todas as inferências estatísticas foram realizadas com nível de significância de 5% (Intervalo de Confiança de 95%).

Na análise da regressão linear, optou-se por realizar primeiramente a análise de regressão linear simples (apenas com uma variável dependente) para posteriormente realizar a análise de regressão múltipla (com todas as variáveis). Esta metodologia auxilia na identificação de variáveis de confusão, também chamada de fator de confusão ou confundidor, ocasionando associações espúrias.

Na análise de regressão, via de regra, avaliam-se três fatores: coeficiente de regressão, *valor de p* e o coeficiente de correlação (R^2). O coeficiente de regressão permite compreender se associação entre as variáveis é positiva ou negativa, além de possibilitar entender o impacto do aumento de uma unidade da variável independente na variável dependente.

Já o *valor de p* representa a chance ou a probabilidade de a diferença observada entre os grupos ser meramente ao acaso. O valor de *p* é obtido por meio de teste de hipótese (aceita-se ou rejeita-se a hipótese nula). Considera-se H^0 (hipótese nula) a não associação entre estas variáveis - ou seja, a relação entre elas é meramente ao acaso - e como H^1 (hipótese alternativa) que a associação entre as variáveis não se deve ao acaso. Cumpre esclarecer que o teste de hipótese é amplamente utilizado em análise estatística para determinar se os resultados de um estudo podem levar à rejeição ou não da hipótese nula, denominada como H_0 . O teste utilizado na análise de regressão foi o Teste F.

O coeficiente de correlação denominado como R^2 varia entre 0 (zero) e 1 (um), e quanto mais próximo de 1, maior será a validade da regressão, expressando assim a qualidade do ajuste de um modelo de regressão.

Portanto, estes três parâmetros permitem conhecer a relação entre as variáveis, indicando o tipo de associação (positiva ou negativa) e a força de associação entre elas.

Além disso, a análise de regressão utilizada neste estudo permite prever a variável independente a partir do conhecimento das variáveis dependentes.

As análises estatísticas foram realizadas no software Epi Info® 7, por se tratar de um programa de domínio público. Este programa foi criado e desenvolvido pelo Center for Disease Control and Prevention (CDC) permitindo a entrada e análise de dados.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Dos 295 municípios do Estado de Santa Catarina, 6 (seis) não possuíam dados do IBGE, portanto, foram excluídos do estudo. Dessa forma, o *tamanho do universo*

analisado (n) foi de 289 municípios³ representando, aproximadamente, 98% de todas as cidades do Estado de Santa Catarina.

Antes da análise da regressão linear, conforme já mencionado, realizou-se levantamento do comportamento entre essas variáveis por meio do gráfico de dispersão, no qual foi possível observar que a relação entre elas é do tipo linear.

Após essa análise, a relação entre as variáveis foi analisada por meio do método de regressão linear simples e posteriormente regressão linear múltipla, avaliando-se três parâmetros: Coeficiente de regressão, *valor de p (Teste F)* e o coeficiente de correlação (R^2) (vide explicação na metodologia).

A primeira análise investigou a relação entre trabalho infantil e a contratação de aprendizes, por meio do método de regressão linear simples (TAB 2). O resultado apontou que a relação entre trabalho infantil e aprendizagem é do tipo inversa, ou seja, enquanto uma cresce a outra decresce, portanto estão correlacionadas negativamente, já que o resultado do coeficiente é negativo (primeira linha e coluna da TAB 2).

O resultado também permite inferir que a cada aprendiz contratado há um decréscimo de 0,748 crianças em trabalho infantil, conforme apresentado na TAB 2.

Além do coeficiente, o valor p ($p=0,00000$) demonstra que a associação encontrada entre trabalho infantil e aprendizagem é estatisticamente significativa.

Outro fator que corrobora essa forte associação é obtida por meio da análise do coeficiente de correlação R^2 cujo valor foi de 0,66, considerado alto neste tipo de análise, demonstrando, inclusive, a adequação a reta de regressão.

Pode-se concluir, portanto, que os achados demonstram que há uma forte associação entre o trabalho infantil e contratação de aprendizes, sendo uma relação inversa ou seja, quanto menor a quantidade de aprendizes contratados maior é a quantidade de crianças em trabalho infantil (TAB 2).

Os achados, inclusive, permitem inferir que para cada aprendiz contratado há uma redução de 0,78 crianças em situação de trabalho infantil.

³ Os municípios de Santa Catarina que não foram incluídas no estudo por não possuírem informações no IBGE foram Jupiá, São Miguel do Oeste, Tigrinhos, Balneário Rincão, Pescaria Brava e Celso Ramos.

Tabela 2 - Resultado da regressão linear entre a contratação de aprendizes e trabalho infantil no Estado de Santa Catarina

Variável	Coefficiente	95% Intervalo de Confiança	Limites	Std Error	F-teste	P-valor
Trabalho infantil (Abaixo de 16 anos)	-0,748	-0,811	-0,686	0,032	549,0873	0,000000
Intercepto	80,049	56,073	104,026	12,181	43,1855	0,000000

Coeficiente de correlação: $R^2 = 0,66$

	GL	Soma dos Quadrados	Quadrados Médios	Teste f	p-valor
Regressão	1	15076928,2437	15076928,2437	549,0873	0,0000
Resíduos	286	7853034,4195	27458,1623		
Total	287	22929962,6632			

Fonte: Output (saída) da análise de regressão pelo Programa Epi-Info

Em seguida investigou-se a relação entre evasão escolar e a contratação de aprendizes, por meio do método de regressão linear simples (TAB 3).

O resultado também apontou que a relação entre evasão escolar e aprendizagem é do tipo inversa, a cada aprendiz contratado há um decréscimo de 1,408 na evasão escolar, conforme apresentado na TAB 3.

Nessa análise o *valor p* ($p=0,00000$) também foi estatisticamente relevante, demonstrando que associação encontrada entre evasão escolar e aprendizagem é estatisticamente significativa.

O coeficiente de correlação R^2 também foi elevado 0,74, demonstrando a força de associação, bem como a adequação da reta de regressão.

Este resultado permite concluir que há associação entre o evasão escolar e contratação de aprendizes, sendo uma relação inversa, ou seja, quanto menor a quantidade de aprendizes contratados maior é a quantidade de crianças em evasão escolar (TAB 3). Este resultado, inclusive, permite inferir que para cada aprendiz contratado há uma redução de 1,408 de casos de crianças que saem da escola.

Tabela 3 - Resultado da regressão linear entre a contratação de aprendizes e evasão escolar no Estado de Santa Catarina

Variável	Coeficiente	95% intervalo de confiança	Limites	std error	f-teste	p-valor
Evasão Escolar	-1,408	-1,506	-1,311	0,049	809,6460	0,000000
Intercepto	20,530	2,114	38,946	9,357	4,8144	0,029024

Coeficiente de correlação: $R^2 = 0,74$

	Gl	Soma de quadrados	Quadrados médios	Teste F	valor p
Regressão	1	16934805,8815	16934805,8815	809,6460	0,0000
Resíduos	287	6002980,9281	20916,3099		
Total	288	22937786,8097			

Em seguida, procedeu-se à análise de regressão linear múltipla das duas variáveis dependentes para averiguar a multicolinearidade entre elas, permitindo avaliar se há fator de confusão. Em geral, quando há um fator de confusão uma das variáveis deixa de ser estatisticamente relacionada.

Além disso, a regressão múltipla permite avaliar o efeito conjunto das variáveis dependentes em relação à variável independente.

Os resultados da tabela 4 apontam que as duas variáveis permanecem fortemente associadas à aprendizagem, relação estatisticamente significativa, mantendo-se a relação inversa entre as variáveis dependente e independentes.

Contudo, quando analisada conjuntamente percebe-se que houve uma redução nos coeficientes de regressão, provavelmente, devido à associação entre as variáveis e os fatos sociais inter-relacionados. Assim, ao se analisar em conjunto percebe-se que o aumento de um aprendiz leva a uma redução de 0,204 crianças em trabalho infantil e de 1,04 de crianças que saem da escola. Deste modo, percebe-se que o efeito conjunto gera um pequeno declínio do efeito, mas ainda assim os achados demonstram o efeito preventivo da aprendizagem quanto a existência do trabalho infantil e evasão escolar.

Por outro lado, observa-se um aumento do coeficiente de correlação R^2 quando se analisa as duas variáveis em conjunto, demonstrando um melhor ajuste na reta de regressão, já que mais próximo de 1 (um) melhor é adequação do modelo estudado.

Baseado no valor de R^2 pode-se inferir que 75% da variação da contratação de aprendizes em determinado município pode ser explicada pelo índice de trabalho infantil e de evasão escolar.

Tabela 4 - Resultado da regressão linear múltipla entre a contratação de aprendizes, trabalho infantil e evasão escolar no Estado de Santa Catarina

Variáveis	Coefficient	95% Confidence	Limits	Std Error	F-test	P-value
Trabalho infantil (Abaixo de 16 anos)	-0,204	-0,323	-0,086	0,060	11,5328	0,000781
Evasão Escolar	-1,085	-1,295	-0,874	0,107	102,9500	0,000000
CONSTANT	41,581	19,684	63,478	11,125	13,9703	0,000224

Coeficiente de correlação: $R^2 = 0,75$

	GL	Soma de quadrados	Quadrado médios	F-statistic	p-value
Regressão	2	17160881,6371	8580440,8186	423,8848	0,0000
Resíduos	285	5769081,0260	20242,3896		
Total	287	22929962,6632			

Considerando os resultados encontrados neste estudo, pode-se inferir que há associação entre a contratação de aprendizes, o trabalho infantil e a evasão escolar no Estado de Santa Catarina, sendo essa relação do tipo inversa: quanto maior a contratação de aprendizes menor será o trabalho infantil e evasão escolar.

Contudo, é importante destacar que uma das limitações deste estudo diz respeito à diferença entre os períodos das informações utilizadas, já que os dados sobre trabalho infantil e evasão escolar são do ano de 2010, enquanto que os dados sobre contratação de aprendizes são do ano de 2018; portanto uma diferença de 8 anos entre estas informações.

Cumprido esclarecer que em uma análise ideal os períodos dos dados levantados deveriam ser mais próximos, contudo o IBGE não possui dados mais recentes sobre o levantamento de trabalho infantil e evasão por municípios, impossibilitando tecnicamente a aproximação de tais informações.

No entanto, acredita-se que a relação encontrada permanece válida, conclusão essa baseada em duas teses. A primeira delas diz respeito ao caráter cultural da exploração do trabalho infantil no Estado de Santa Catarina, tendo um caráter estrutural e, portanto, de difícil mudança em tão pouco tempo. Inclusive, diversos estudos nesta área indicam que o trabalho infantil possui persistência temporal e intergeracional. Além disso, não há indícios e evidências sobre essa mudança de paradigma no Estado, portanto não há qualquer prova que houve uma redução sistemática do trabalho infantil ou da evasão escolar.

Ademais, por se tratar de um estudo de análise de dados agregados com um tamanho de amostra significativo qualquer variação numérica para mais ou para menos é diluída no cálculo geral, ou seja, o impacto de pequenas alterações é pequeno.

5. DISCUSSÃO

Os achados deste estudo corroboram a hipótese de que há associação entre a aprendizagem, trabalho infantil e evasão escolar no Estado de Santa Catarina, revelando a interligação entre estes fatores.

Em relação à associação entre trabalho infantil e aprendizagem, embora não tenhamos encontrado estudos estatísticos sobre esta associação, inúmeros autores já refletiram e analisaram os determinantes que condicionam o trabalho infantil, inclusive sobre a relação com a evasão escolar.

Estes autores defendem que o trabalho infantil enquanto fato social tem causa multifatorial, possuindo componentes econômicos, culturais e sociais. CACCIAMALI, por exemplo, aponta que variáveis como ocupação e escolaridade dos pais, tamanho da família e programas de transferência de renda influenciam na incidência de trabalho infantil. RAMALHO também identifica que condições de pobreza e o grau de informalidade dos mercados regionais influenciam a ocorrência de trabalho infantil nos Estados brasileiros.

Cumprido esclarecer que o acesso a fontes de trabalho é fator preponderante na vida de jovens em qualquer estratificação social. No entanto, segmentos mais vulneráveis da população acabam se inserindo em atividades precárias, a maioria na informalidade, sem proteção ou expectativa de futuro, não lhes sendo garantida a

oportunidade ao trabalho decente, conforme definido pela Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude – ANTDJ, estruturado em quatro princípios basilares:

1. Mais e Melhor Educação;
2. Conciliação de Estudos, Trabalho e Vida Familiar;
3. Inserção Ativa e Digna no Mundo do Trabalho; e
4. Diálogo Social.

Dessa forma, encontrar a associação entre trabalho infantil e aprendizagem não é algo de difícil compreensão. Esta constatação em Santa Catarina (quanto maior o número de indivíduos abaixo de 16 anos trabalhando em determinado município, menor será a contratação de aprendizes) evidencia que crianças e adolescentes vêm sendo privados de seu potencial e de sua dignidade, já que estão inseridos no mundo do trabalho de maneira absolutamente precária.

Por sua vez, segundo Guy Ryder, diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho: “O trabalho infantil não cabe em mercados que funcionam bem e estão bem regulados, nem em suas cadeias produtivas.”⁴

É dizer, num Estado como Santa Catarina, com tão forte vocação em importantes segmentos como, por exemplo, agroindústria, indústria têxtil, metal-mecânica, tecnologia e turismo, a existência de trabalho infantil demonstra que essa mão de obra é útil e necessária, senão nos negócios principais, mas em algum elo de suas cadeias produtivas, o que é feito em detrimento da aprendizagem profissional.

Conforme já mencionado, o trabalho infantil é uma problemática multidimensional com causas complexas, sendo que as mais relevantes são as condições econômicas locais, mas também as socioculturais. A valorização do trabalho ainda em idade precoce é realidade cultural muito firme em Santa Catarina. O que causa perplexidade é a negação do direito à profissionalização através da aprendizagem profissional, modalidade capaz de garantir uma inserção digna, protegida, no mundo do trabalho, com a vantagem de que os normativos sobre o tema determinam que o jovem aprendiz deve estar frequentando as aulas até que tenha concluído o ensino médio de modo que o impacto dessa previsão sobre o fenômeno da evasão escolar é de extrema importância.

⁴ <https://nacoesunidas.org/guy-ryder-e-reeleito-no-comando-da-organizacao-internacional-do-trabalho/>
Tradução livre

Considerando que a Lei prevê a contratação de aprendizes em percentual de no mínimo 5% e no máximo 15% do total de trabalhadores das empresas⁵ segundo pesquisa IDEB⁶ o Estado de Santa Catarina tem um potencial de contratação de no mínimo 49.803 (quarenta e nove mil, oitocentos e três) aprendizes e no máximo 149.409 (cento e quarenta e nove mil, quatrocentos e nove) aprendizes, ou seja, numa situação de cumprimento integral da legislação vigente o impacto da aprendizagem profissional sobre a evasão escolar e redução do trabalho infantil é incontestável.

Atualmente, em relação ao índice de contratação observa-se que apenas 48% das vagas de aprendizes estão preenchidas no Estado de Santa Catarina, e, portanto, aproximadamente, 26.122 mil jovens deixaram de ser contratados pelo programa jovem aprendiz. Somente neste ano de 2018 foram realizadas cerca de 2.000 ações para verificação da cota de aprendizagem, com a inserção de mais de 8.000 jovens aprendizes sob ação fiscal.

Os resultados destes estudos possibilitam inferir que além do efeito direto da inserção de aprendizes sob ação fiscal, a atuação dos Auditores-Fiscais também afeta indiretamente o trabalho infantil e a evasão escolar, já que como observado neste estudo a contratação de aprendizes reduz o trabalho infantil e a evasão escolar, havendo uma associação significativa do tipo negativa entre essas variáveis.

6. CONCLUSÃO

Conclui-se, portanto, que a associação entre aprendizagem, trabalho infantil e evasão escolar reforçam as impressões constatadas no dia-a-dia do Auditor-Fiscal do Trabalho em Santa Catarina, no qual é possível observar que localidades com menor percentual de contratação de aprendizes são aquelas em que o trabalho infantil é mais elevado.

Este resultado conduz à reflexão sobre formas de atuação e planejamento da Inspeção do Trabalho, revelando a necessidade de maior aproximação entre o planejamento das ações fiscais voltadas para a inserção de aprendizes e para o

⁵ Exceção às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte que não são obrigadas.

⁶ CAGED: 5/2018 RAIS: 2017 SFIT: 06/2018 FGTS: 04/2018

combate ao trabalho infantil, haja vista que a cobrança sistemática pelo cumprimento da cota de aprendizagem pode refletir na redução do trabalho infantil, bem como na evasão escolar. Inclusive este tipo de análise permite aferir o impacto da ação da Auditoria-Fiscal do Trabalho em aspectos relacionados, como, por exemplo, pelo coeficiente de regressão.

Portanto, diante deste achado estatístico o planejamento estratégico da Auditoria-Fiscal do Trabalho do Estado de Santa Catarina priorizará o fortalecimento da ação conjunta e articulada entre os projetos “*trabalho infantil*” e “*aprendizagem*” nos municípios com menor percentual de contratação de aprendizagem e com maior percentual de trabalho infantil, já que os dados agregados destes fatores foram organizados e registrados para cada um dos 295 municípios.

Além deste achado, este estudo também reforça a importância do levantamento de dados secundários relacionados a áreas de atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho, bem como a análise de fatores associados e distribuição geográfica destes achados já que tais informações propiciam subsídios para um planejamento estratégico mais voltado para a realidade fática, inclusive na mensuração de resultados indiretos da ação fiscal.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia. Censo Trabalho Infantil 2010. Disponível em:
<<https://censo2010.ibge.gov.br/apps/trabalho infantil/index.html>> Acesso em 25/05/2018.

BONITA R, BEAGLEHOLE, KJELLSTRÖM T. **Epidemiologia Básica**. 2º edição. Washington DC: Organização Panamericana de Saúde; 2003

CACCIAMALI Maria Cristina; TATEI Fábio, BATISTA, Natália Ferreira. Impactos do Programa Bolsa Família federal sobre o trabalho infantil e a frequência escolar. **Revista de Economia Contemporânea**, v.14, n.2, p.269-301, 2010

SARTORIS, Alexandre. **Estatística e introdução à econometria**. 3º edição. São Paulo: Saraiva, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Agenda Nacional do Trabalho Decente específica para a juventude**. 2011. Disponível em:<
http://www.ilo.org/brasil/temas/emprego/WCMS_301824/lang--pt/index.html >
Acesso em 29/06/2018

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Violência contra crianças e adolescentes: questão social, questão de saúde. **Revista Bras. Saúde Materna. Infantil.** 2001, vol.1, n.2, pp.91-102.

CORTES Alexandra, ESTRADA Canas, GUERRERO RINCON Ismael. Factores socioeconómicos asociados al trabajo infantil y la asistencia escolar en Colombia. **Finanz. polit. econ.** , vol.10, n.1 pp.135-151.

BARRETO Daniel Area Leão, Trabalho infantil nos semáforos: a punibilidade dos condutores de veículo. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, 2017 n. 1, ano I

SAMPAIO, Felipe Macêdo Pires. Limites ao trabalho infantil artístico no Brasil: uma análise sob a ótica constitucional. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, 2017 n. 1, ano I

CARVALHO, Inaiá Maria Moreira de. Trabalho infantil no brasil contemporâneo. **Caderno CRH**, Dez 2008, vol.21, no.54, p.551-569.

ALBERTO Maria de Fatima Pereira, YAMAMOTO, Oswaldo Hajime Quando a Educação Não é Solução: Política de Enfrentamento ao Trabalho Infantil. *Trends Psychol.* 2017. vol.25 nº.4

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. Reestruturação produtiva, trabalho informal e a invisibilidade social do trabalho de crianças e adolescentes *Serv. Soc. Soc.*, 2014. n. 118, p. 294-317,

AGUIAR JUNIOR, Valdinei Santos, VASCONCELLOS Luiz Carlos Fadel A importância histórica e social da infância para a construção do direito à saúde no trabalho. *Saúde Soc.* 2017.São Paulo, v.26, n.1, p.271-285

SANTOS Denise Pereira Child labour implications for adults: experiences and childhood. *Psicologia & Sociedade*, 2013, vol.25, no.spe, p.91-100.

ALBERTO, Maria de Fátima Pereira. O trabalho infantil doméstico e o processo de escolarização; *Psicologia& Sociedade*, 2011 n 23 (2):p 293-302

RAMALHO, Hilton Martins de Brito and MESQUITA, Shirley Pereira de Determinantes do trabalho infantil no brasil urbano: uma análise por dados em painel 2001-2009. **Economia. Aplicada** 2013, vol.17, n.2, pp.193-225.

CONNECTION BETWEEN CHILD LABOR, APPRENTICESHIP AND SCHOOL ATTENDANCE IN THE STATE OF SANTA CATARINA

ABSTRACT

OBJECTIVE: To analyze the connection between child labor, the hiring of apprentices, and school attendance in the state of Santa Catarina.
METHODS: This is a cross-sectional population-based study which used

official government data on child labor and on the hiring of apprentices in the 295 municipalities of the state of Santa Catarina. The correlation between the variables studied was estimated by means of a linear regression statistical analysis, with a significance level of 5%. **RESULTS:** By means of linear regression, a link was found between the non-hiring of apprentices and child labor ($P = 0.000000$) and school drop-out rates ($P = 0.000000$) in the state of Santa Catarina. Through the multi-linear regression model, it can be inferred that 75% of the variability in the hiring of apprentices in the state of Santa Catarina can be explained by child labor and school evasion, demonstrating that these social facts are intimately related. **CONCLUSIONS:** The findings of this study corroborate the hypothesis that there is a strong statistical association between apprenticeships, child labor and school drop-out rates in the state of Santa Catarina. Thus, by acting in view of increasing the hiring of apprentices, Labor Inspection contributes to the reduction of child labor and vice versa, since the action in one affects the other, generating social reflections beyond the direct scope of Labor Inspection, for example in rates of school drop-outs.

KEYWORDS: Apprenticeship; Child Labor; School Attendance; Labor Inspection.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS

Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos¹

1. Introdução; 2. Assédio moral laboral: contornos conceituais; 3. Assédio moral organizacional: uma proposta de conceituação; 4. Elementos caracterizadores do assédio moral organizacional; 5. A influência da tecnologia na nova organização do trabalho; 6. O assédio moral organizacional nos bancos; 7. Conclusões; Referências.

RESUMO

As instituições bancárias são fortemente marcadas por práticas de assédio moral organizacional. Com a redução dos postos de trabalho operada pela automatização das instituições financeiras, o trabalhador vê-se obrigado a se submeter às condições de exploração, aos abusivos métodos de gestão e à violência psicológica ocasionada, principalmente, pelas constantes pressões. Em nome dos resultados e do lucro, as instituições financeiras forçam o bancário a laborar num ritmo excessivo, mediante o cumprimento de metas exageradas, que, caso não sejam cumpridas, expõem o empregado às mais diversificadas formas de constrangimento, humilhação e ridicularização. O bancário sofre diversas consequências na sua saúde física e psíquica, comprometendo as suas relações laborais, sociais e familiares. Nessa senda, o presente artigo busca examinar o assédio moral organizacional no setor bancário, destacando a influência da tecnologia da informação na organização laboral dos bancos, além de apontar os contornos conceituais e os elementos caracterizadores dessa nova modalidade assediadora.

Palavras-chave: Organização do trabalho; Assédio moral organizacional; Instituições bancárias.

1. INTRODUÇÃO

O século XXI marca uma nova sociedade e uma nova organização do trabalho. O desenvolvimento da tecnologia da informação transformou as relações sociais e também o modo de execução do labor. Por meio da robótica e da informática,

¹ Mestra em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia. Graduada em Direito, com Láurea Acadêmica, pela Universidade Federal da Bahia. Professora do Curso de Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho da Estácio/CERS.

tornou-se possível o aumento da produção e a melhoria da qualidade dos produtos e serviços.

A nova organização do trabalho, balizada pelo desenvolvimento tecnológico e informacional, todavia, conquanto tenha ampliado a produtividade, não melhorou as condições laborais. Ao mesmo tempo em que as inovações tecnológicas permitiram que homens e mulheres aumentassem a produção de mercadorias com mais qualidade e menos esforço, houve a intensificação das exclusões e discriminações que ocorrem dentro e em torno da força de trabalho.

Os trabalhadores, submetidos a acelerados ritmos de produção, sofrem cada vez mais com o estresse, com as exigências de metas abusivas, com o controle do modo, forma e método de trabalho, com o comprometimento das relações interpessoais e, inclusive, com o desrespeito à diversidade. Pressão para atingir metas, sobrecarga e ritmo excessivo de trabalho, segregação dos empregados, sistema de premiações, divisão de tarefas, estratégias de controle e extrapolação da jornada de trabalho são alguns traços característicos dessa nova organização do trabalho. É nesse contexto que emerge o assédio moral organizacional.

Nas instituições bancárias essa realidade não é diferente. Com a redução dos postos de trabalho operada pela automatização das instituições financeiras, o trabalhador vê-se obrigado a se submeter às condições de exploração, aos abusivos métodos de gestão e à violência psicológica ocasionada, principalmente, pelas constantes pressões.

Em nome dos resultados e do lucro, as instituições financeiras forçam o bancário a laborar num ritmo excessivo, mediante o cumprimento de metas exageradas, que, caso não sejam cumpridas, expõem o empregado às mais diversificadas formas de constrangimento, humilhação e ridicularização. A concorrência entre os colegas de trabalho é acirrada e o meio ambiente laboral torna-se cada vez mais hostil e violento. O bancário sofre diversas consequências na sua saúde física e psíquica, comprometendo as suas relações laborais, sociais e familiares.

Nesse sentido, o presente artigo objetiva estudar o assédio moral organizacional no setor bancário, nova modalidade assediadora que acarreta inúmeras e graves consequências para a saúde mental do trabalhador.

2. ASSÉDIO MORAL LABORAL: CONTORNOS CONCEITUAIS

O assédio moral é um fenômeno enraizado no mundo do trabalho desde os primórdios da sociedade. Entretanto, somente a partir da década de 80, ampliaram-se as discussões e pesquisas acadêmicas, em especial por juristas, médicos, psicólogos e estudiosos da saúde do trabalhador.

A figura do assédio moral foi utilizada pela primeira vez na área da Biologia, mediante pesquisas realizadas por *Konrad Lorez*, na década de 60, acerca do comportamento de um grupo de animais de pequeno porte físico em face da ameaça de um único animal de grande porte.² Na sua obra *Sobre la agresión: el pretendido mal*, Konrad Lorez aborda o instinto da agressão, comum entre os animais e os homens³. O comportamento adotado pelo grupo de animais, através de intimidações e atitudes agressivas coletivas, principalmente fazendo de presa os animais que os ameaçam, Konrad Lorez denominou de *mobbing*, traduzido por ele como *hostigamiento* ou *acosamiento*, que significa perseguição.⁴

Posteriormente, na década de 70, o médico sueco *Peter Paul Heinemann* utilizou os estudos de Lorez para descrever o comportamento agressivo de crianças com relação a outras dentro das escolas. Para tanto, tomou emprestado da etologia a denominação *mobbing*, vocábulo inglês que significa maltratar, atacar, perseguir.⁵

Na seara laboral, os estudos sobre assédio moral iniciaram-se com as investigações de *Heinz Leymann*, doutor em psicologia do trabalho, alemão, radicado na Suécia, que, em 1984, publicou um pequeno ensaio científico intitulado *National Board of Occupational Safety and Health in Stockholm* sobre as consequências do

² ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 17.

³ Segundo Konrad Lorez, “si uno pudiera ver sin prejuicios al hombre contemporáneo, en una mano la bomba de hidrógeno y en el corazón el instinto de agresión heredado de sus antepasados los antropoides, producto aquélla de su inteligencia e incontrolable éste por su razón, no le auguraría larga vida”. (LORENZ, Konrad. **Sobre la agresión: el pretendido mal**. 8. ed. Madrid: Siglo XXI Editores, 2005, p. 60)

⁴ “Son sobre todo los animales que vivem en sociedade los que doquiera lo encuentren atacan al animal de presa que los amenaza. Los ingleses llama a eso mobbing, que se puede traducir por hostigamiento o, mejor, acosamiento. Así se agrupan las cornejas e otras aves para acosar al buho, el gato o cualquier otro carnívoro nocturno cuando lo ven de día”. (LORENZ, Konrad. **Sobre la agresión: el pretendido mal**. 8. ed. Madrid: Siglo XXI Editores, 2005, p. 34)

⁵ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012, p. 20.

mobbing na esfera neuropsíquica de pessoas expostas a humilhações no ambiente de trabalho.⁶

No Brasil, os debates em torno do assédio moral desenvolveram-se a partir de 2000, com a tradução do livro de *Marie-France Hirigoyen*, psiquiatra francesa, e com a defesa da dissertação de mestrado da médica *Margarida Barreto*, na área de psicologia social. Ressalta-se que o sítio eletrônico www.assediomoral.org.br, fundado em 2001, foi um importante marco no processo de divulgação e conscientização.⁷

Marie-France Hirigoyen conceitua o assédio moral como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.⁸

Márcia Novaes Guedes, por sua vez, assinala que o assédio moral corresponde a “atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde o isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase de terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima”.⁹

Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzkowski e Renato Barros conceituam o assédio moral como “um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho por meio do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multiofensivo, outros direitos fundamentais, a saber: o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, dentre outros”.¹⁰

Lis Soboll e Roberto Heloani, por seu turno, entendem por assédio moral “uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros. Tem como propósito destruir, prejudicar, anular

⁶ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 27.

⁷ SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 18.

⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.

⁹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 33.

¹⁰ WYZKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral laboral e direito fundamentais**. São Paulo: LTr, 2014, p. 117.

ou excluir e é direcionado a alvos escolhidos (uma ou mais pessoas em especial). Caracteriza-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e mal-intencionada”.¹¹

Nesse sentido, a partir das contribuições doutrinárias e acadêmicas, pode-se conceituar o assédio moral laboral como: *a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar.*

3. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UMA PROPOSTA DE CONCEITUAÇÃO

O assédio moral, conforme anteriormente conceituado, é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem os direitos fundamentais do trabalhador.

Nos últimos anos, entretanto, foi detectada uma nova forma de assédio moral. Trata-se do assédio moral organizacional, que está relacionado com práticas de gestão e que alcança um grande número de trabalhadores. Esse tipo de assédio tem como principal objetivo extrair o máximo de produtividade dos empregados, estimulando o isolamento, o egoísmo e a desunião, além de impedir a instituição da solidariedade entre os mesmos.

Conforme conceito proposto por Adriane Reis de Araújo, configura o assédio moral organizacional:

O conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou 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 da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.¹²

Desse modo, segundo a autora, o assédio moral organizacional funciona como um instrumento de gestão e de normatização da conduta dos trabalhadores, possibilitando o engajamento e controle de todo o pessoal, a fim de implementar o

¹¹ SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 21.

¹² ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012, p. 76.

ritmo e a qualidade da produção, sem que qualquer reivindicação das condições de trabalho seja intentada.¹³

Lis Soboll e Thereza Gosdal conceituam o assédio moral organizacional como:

Um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios.¹⁴

O assédio organizacional, consoante lição de Lis Soboll, corresponde a um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais da empresa, políticas estas que são abusivas e inadequadas e que possuem o propósito de exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo, visando produtividade e controle organizacional.¹⁵

Nesse sentido, com base nas definições acima apresentadas, formula-se a seguinte proposta de conceituação: *o assédio moral organizacional consiste na tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e hostis, reiteradas e prolongadas, que estão inseridas na política organizacional e gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a um determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais, atingindo gravemente a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador.*

4. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O assédio moral organizacional apresenta os seguintes elementos caracterizadores: abusividade da conduta, habitualidade, contexto organizacional ou gerencial, natureza coletiva do público alvo, finalidade institucional e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador.

¹³ Ibid., p. 78.

¹⁴ GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira, et al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: Ltr, 2009, p. 37.

¹⁵ SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 21.

A *abusividade* reside na extrapolação dos limites do poder diretivo patronal e na forma perversa e agressiva com que as condutas são praticadas. A título de exemplo, Lis Soboll e Thereza Gosdal identificam as seguintes práticas abusivas: a) cumprimento de metas exageradas; b) tempo de banheiro controlado; c) imposição e controle do que deve ser dito ao cliente; d) impossibilidade de apresentação de atestados médicos; e) desqualificação do trabalhador, do seu discurso e das suas ações; f) utilização de técnicas de humilhação e perseguição como estratégia para o estímulo de vendas, em especial através da ridicularização pública dos empregados ou equipes que vendem menos ou não alcançam as metas.¹⁶

Ressalta-se que o mecanismo assediador mais peculiar do assédio moral organizacional consiste na imposição de metas exageradas ou, até mesmo, inatingíveis ao trabalhador e na conseqüente imposição de “prendas” diante do inadimplemento dessas metas.

Além da abusividade da conduta, para que o assédio moral organizacional seja configurado, faz-se necessária a *habitualidade*, ou seja, a reiteração e prolongamento no tempo dos atos assediadores. A violência psicológica organizacional deve ser, portanto, regular, sistemática e perdurar no tempo.

Outro elemento caracterizador do assédio moral organizacional consiste no *contexto institucional ou geracional* em que as atitudes assediadoras estão inseridas. Assim, figura-se imprescindível que tais práticas estejam inseridas nas estratégias e métodos de gestão, nos aparatos e políticas gerenciais e na divisão do trabalho da empresa.

A *natureza coletiva do público alvo* também caracteriza o assédio moral organizacional, tendo em vista que essa modalidade de assédio sempre é coletiva *lato sensu*, pois atinge os trabalhadores na perspectiva individual homogênea, coletiva e difusa.

Verifica-se a dimensão individual homogênea do assédio moral organizacional quando as condutas agressivas, estruturadas via política organizacional da empresa, são direcionadas para alvos determinados a partir de um perfil, como, por exemplo, todas as gestantes da empresa, todos os trabalhadores acidentados, todos os

¹⁶ GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira, et al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: Ltr, 2009, p. 38.

trabalhadores que a empresa deseja despedir, mas não quer arcar com os custos da dispensa sem justa causa.¹⁷

A dimensão coletiva em sentido estrito do assédio moral organizacional se configura no momento em que todos os trabalhadores de determinada empresa são agredidos indistintamente pelas condutas abusivas ligadas à política empresarial. O mesmo raciocínio vale para determinados grupos ou setores que passam a ser perseguidos pela gestão da empresa.

No que se refere à dimensão difusa, deve-se compreender além de todos os trabalhadores indiscriminadamente atingidos pelas condutas assediadoras, os seus amigos, vizinhos e familiares, cujos laços sociais, diante do assédio, restam seriamente comprometidos, assim como os trabalhadores que venham a ser admitidos futuramente pela empresa.

Outro traço característico dessa modalidade assediadora diz respeito à sua *finalidade institucional*, qual seja, promover atitudes gerenciais abusivas oriundas de uma organização que estimula a competitividade e que está estruturada sobre uma dose significativa de perversidade, além de envolver exigências desmedidas, como o cumprimento de metas inatingíveis.¹⁸

Podem ser apontadas como finalidades institucionais: a) aumento da produtividade; b) diminuição ou redução dos custos; c) controle dos empregados; d) exclusão de trabalhadores que a empresa não deseja manter em seus quadros, forçando pedidos de demissão e desoneração de verbas rescisórias; e) coibição da formação de demandas individuais e coletivas; f) controle do tempo e dos métodos de trabalho; entre outros.¹⁹

Por fim, outro componente essencial do assédio moral organizacional consiste na *agressão à dignidade da pessoa humana e à integridade física e mental do trabalhador*. Além disso, esse modalidade assediadora atinge, também, outros direitos fundamentais e sociais, entre os quais se destaca: o direito ao trabalho; o direito à

¹⁷ SOBOLL, Lis Andrea Pereira; EBERLE, André Davi, et al. Situações distintas do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: Ltr, 2009, p. 19.

¹⁸ SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 23.

¹⁹ GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira, et al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: Ltr, 2009, p. 37.

imagem, vida privada, intimidade e honra; o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro; o direito à igualdade nas relações de emprego, direito este, inclusive, que impede a prática de atitudes discriminatórias; o direito à saúde; o direito ao lazer; o direito à liberdade de manifestação do pensamento; o direito à liberdade religiosa; e o direito à liberdade de associação profissional ou sindical.

5. A INFLUÊNCIA DA TECNOLOGIA NA NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Com o advento das novas tecnologias, relacionadas principalmente à robótica e à informática, bem como à introdução de novas formas de organização e gestão do trabalho, esperava-se que houvesse um desenvolvimento nas relações laborais e uma melhoria nas condições de trabalho, elevando-se a qualidade de vida do trabalhador. Todavia, não foi isso o que ocorreu.

A organização do trabalho, como bem explica João Batista Ferreira, se desdobra em duas dimensões, quais sejam: a divisão do trabalho e a divisão dos homens. A divisão do trabalho corresponde à divisão de tarefas e à repartição do modo operatório prescrito. A divisão dos homens, por sua vez, consiste na divisão das relações de poder e no desenho do sistema hierárquico.²⁰ A organização do trabalho engloba, assim, uma organização horizontal, representada pela divisão de tarefas, e uma organização vertical, relacionada com o escalonamento hierárquico de poder.

Pressão para atingir metas, sobrecarga e ritmo acelerado e excessivo de trabalho, segregação dos empregados, desconsideração de aspectos éticos e de segurança, sistema de premiações, divisão de tarefas, divisão do tempo, desenho da estrutura hierárquica, estratégias de controle e extrapolação da jornada de trabalho são algumas formas da atual organização do trabalho.

Marie-France Hirigoyen aponta como principais características dessa nova organização laboral o estresse, a má comunicação, a padronização e a falta de reconhecimento. Com relação ao estresse, pontua a autora que o excesso de trabalho não é o responsável pelo assédio moral, mas sim o ambiente de trabalho no qual não existem regras internas, nem para comportamentos nem para métodos, e o poder dos

²⁰ FERREIRA, João Batista. Violência e assédio moral no trabalho: patologias da solidão e do silêncio. In: SOBOLL, Lis Andréa Pereira (org.). **Violência psicológica no trabalho e assédio moral**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 116.

chefes não tem limites. Além disso, a evolução das novas tecnologias obriga os trabalhadores a se enquadrarem constante e rapidamente às inovações informacionais, levando “a uma robotização das pessoas”.²¹

A má comunicação, por sua vez, interfere negativamente nas relações entre os trabalhadores. Seja na comunicação verbal, seja através de e-mails, fala-se depressa e vai-se direto ao essencial. Ademais, as novas tecnologias pressupõem a utilização de uma linguagem “técnica” e “codificada”, que exclui os não iniciados. A comunicação mais rápida, em verdade, disfarça a incapacidade desses novos métodos de melhorar as relações interpessoais.²² A padronização e a falta de reconhecimento, por outro lado, violam a liberdade de manifestação do pensamento do trabalhador, forçando-o, muitas vezes, a perder sua identidade.²³ As diferenças não são aceitas e as diversidades cada vez menos toleradas.

Exige-se da pessoa uma personalidade resiliente, ou seja, que resiste às adversidades, adaptando-se a um meio ambiente de trabalho perverso, haja vista que “mesmo depois de 'queimada', tal como no mito de fênix, é capaz de renascer das próprias cinzas, como se nada tivesse ocorrido, e continuar colaborando para a produção”.²⁴

Nessa senda, infere-se que as inovações tecnológicas e informacionais transformaram a sociedade e a organização do trabalho. Por meio da robótica e da informática, tornou-se possível o aumento da produção e a melhoria da qualidade dos produtos e serviços. A nova organização laboral, todavia, conquanto tenha ampliado a produtividade, não melhorou as condições de trabalho. Os trabalhadores, submetidos a acelerados ritmos, sofrem cada vez mais com o estresse, com o controle do modo, forma e método de trabalho, com o comprometimento das relações interpessoais e, inclusive, com o desrespeito à diversidade. O assédio moral encontra no sujeito pós-moderno perverso e na estrutura empresarial desumana terreno fértil para o seu desenvolvimento, consolidando-se a cada dia nessa nova organização laboral.

²¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 188-190.

²² Ibid., p. 192.

²³ Ibid., p. 198-199.

²⁴ HELOANI, Roberto. Quando alguém se mata no trabalho, o que está querendo dizer? In: BARRETO, Margarida; NETTO, Nilson Berenchein; PEREIRA, Lourival Batista. **Do assédio moral à morte em si**: significados do suicídio no trabalho. 1. ed. São Paulo: Matsunaga, 2011, p. 261.

6. O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NOS BANCOS

Com as inovações tecnológicas, visualizou-se um remodelamento da organização do trabalho bancário, sem a respectiva melhoria das condições laborais. Com a redução dos postos de trabalho operada pela automatização das instituições bancárias e financeiras, o trabalhador vê-se obrigado a se submeter às condições de exploração, aos abusivos métodos de gestão e à violência psicológica ocasionada, principalmente, pelas constantes pressões. O assédio moral organizacional emerge nesse contexto.

A cartilha elaborada pela Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação de Discriminação no Trabalho – Coordigualdade, do Ministério Público do Trabalho, aponta algumas características da organização laboral bancária que propiciam a prática do assédio moral:

- estrutura hierarquizada;
- burocracia excessiva;
- forte pressão por produtividade (cotas e investimentos);
- metas que desconsideram a situação econômica conjuntural/estrutural;
- baixa importância dada pela empresa à relação profissional/cliente;
- discrepância entre a jornada de trabalho real e a jornada de trabalho formal, registrada em cartões de ponto (os funcionários encerram suas atividades na sua própria senha e permanecem trabalhando “logados” em outras senhas fornecidas pela gerência com a finalidade de evitar deixar vestígios da sobrejornada);
- políticas de demissão (PDVs) e de transferências para agências mais distantes dentro da mesma localidade;
- tratamento hostil dispensado pelos gestores dos estabelecimentos bancários e pelos demais colegas aos empregados convalascentes;
- exigência de um perfil (que pode ser estético ou baseado em uma análise da vida pregressa do empregado etc.);
- resistência ao engajamento sindical, com criação de entraves;
- insegurança nas agências bancárias, com casuística de agressões físicas e psicológicas decorrentes de constantes assaltos;
- processo de qualificação permanente;
- progressão na carreira vinculada ao cumprimento de metas;
- políticas institucionais de competição entre os bancários;
- institucionalização de um padrão de comportamento dos bancários pautado nas seguintes premissas: ser amável, comunicativo, ter disposição para vender produtos, fidelizar clientes.²⁵

Independentemente da posição hierárquica, o trabalhador bancário é monitorado através de sistemas informatizados de identificação do operador. Além do

²⁵ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários** (Cartilha). Brasília: Coordigualdade, 2013, p. 10.

controle da jornada de trabalho, o sistema automatizado computa as tarefas realizadas e os resultados obtidos por determinado trabalhador, haja vista que, tanto em bancos públicos, como privados, o trabalho é operacionalizado por intermédio de um “sistema computadorizado” acessado por meio do número de matrícula do bancário. Assim, torna-se possível controlar a jornada e a produtividade instantânea e permanente do trabalhador.²⁶

Esse tipo de controle, como sinaliza Lis Soboll, é constante, sutil, onipresente e persistente no tempo, registrando todas as vendas realizadas. Ademais, as avaliações de desempenho ficam arquivadas nesse sistema, podendo ser acessadas por outros profissionais, a depender da posição hierárquica.²⁷

Além do controle e da vigilância realizada pela automatização do trabalho bancário, verifica-se, também, em algumas agências, que a conexão do funcionário ao sistema da instituição financeira somente é possível após a aceitação de alterações no seu contrato de trabalho. Como em muitos casos o bancário só pode laborar a partir do seu acesso ao terminal computadorizado, ele é obrigado a aceitar as alterações contratuais, geralmente lesivas, para poder trabalhar. Assim, os bancários são compelidos a aderir às mudanças propostas no sistema, ainda que não desejadas, já que este permanece travado até que as alterações sejam confirmadas.²⁸ É o chamado *assédio moral organizacional virtual*, uma modalidade nova e típica do setor bancário.

Após a reestruturação do setor financeiro, em especial através da tecnologia da informação, a venda de produtos tornou-se uma das atividades centrais do setor bancário. Produtos como seguros, cartões de crédito, planos de previdência, planos de capitalização, consórcios, empréstimos e investimentos são alguns dos produtos vendidos pelos bancários. Atrelado a essas vendas está o cumprimento de metas.

O estabelecimento de metas é uma estratégia legítima. Entretanto, a especificidade dessa estratégia, juntamente com o processo de definição de metas, as pressões para a produtividade e o sistema de punições e recompensas, torna essa

²⁶ SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 92.

²⁷ Ibid.

²⁸ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários** (Cartilha). Brasília: Coordigualdade, 2013, p. 18.

exigência abusiva e favorece a prática de assédio moral.²⁹ A alta hierarquia do banco define as metas, que, por sua vez, são distribuídas aos setores e gerentes, sendo acompanhadas das pressões por todo sistema, até chegar ao trabalhador individualizado. A pressão se transmite, assim, em cascata, restando disseminada por todos os setores e níveis hierárquicos.³⁰

Faz-se mister destacar que, muitas vezes, a progressão na carreira está vinculada ao cumprimento de metas, fato este que ocasiona maior pressão e preocupação aos bancários, que extrapolam os seus limites físicos e psíquicos para alcançar os elevados índices de produtividade e conseguir a progressão. Para tanto, muitos bancários excedem as suas jornadas de trabalho, comprometendo a saúde e a convivência social e familiar.

Atrelado ao cumprimento de metas, as instituições bancárias geralmente utilizam o sistema de “prendas”. Trata-se, em verdade, de um mecanismo punitivo, pautado na ridicularização pública do trabalhador que não alcançou as metas estabelecidas. Na maioria das vezes, o trabalhador é desqualificado, por meio de gestos, palavras, gritos, olhares ou atitudes, sendo forçado a “pagar prendas” perante colegas de trabalho, gerentes ou, até mesmo, clientes, como forma de compeli-lo a aumentar a produtividade, atingir as metas ou pedir o desligamento do quadro funcional.

Além do sistema de punições, podem ser utilizados os sistemas de premiações ou recompensas, principalmente através da classificação em *ranking*. O referido mecanismo estimula uma forte competitividade, tornando o ambiente de trabalho hostil e individualista. Como salienta Lis Soboll, esse processo, sem limites, inserido na estratégia de gestão, naturaliza o sofrimento e a violência, além de configurar um ambiente laboral de constante controle, avaliação e exposição, principalmente porque a produtividade é fixada de acordo com um padrão estabelecido pela própria organização. A comparação rompe com a solidariedade e transforma os pares em concorrentes, operando-se, desse modo, um processo de isolamento e

²⁹ SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 94.

³⁰ Ibid., p. 94-95.

individualização.³¹ Além disso, os que conseguem atingir as metas estabelecidas sentem-se constrangidos diante das exposições e comparações de resultados.³²

Com efeito, seja pelo sistema de punição, seja pelo sistema de recompensa os trabalhadores que “não foram produtivos” para a instituição financeira são humilhados e tem sua dignidade e integridade gravemente ferida.

Nesse contexto, o ambiente laboral bancário é marcado pela imposição do cumprimento de metas abusivas e pela forte pressão por produtividade. Em nome dos resultados e do lucro, as instituições financeiras forçam o bancário a laborar num ritmo excessivo, mediante o cumprimento de metas exageradas, que, caso não sejam cumpridas, expõem o empregado às mais diversificadas formas de constrangimento, humilhação e ridicularização. A concorrência entre os colegas de trabalho é acirrada e o meio ambiente laboral torna-se cada vez mais hostil e violento.

A organização do trabalho nos bancos também é marcada por uma forte estrutura hierarquizada. O trabalho bancário atual é uma atividade desenvolvida entre as demandas dos clientes, as cobranças dos supervisores e as metas impostas pela empresa. Como abordado acima, o trabalho no setor bancário organiza-se com base na venda de produtos. Nesse contexto, profissionais bons vendedores tornam-se supervisores focados em resultados, muitas vezes sem preparo ou perfil para a função, utilizando estratégias desumanas ou inadequadas de gerenciamento do grupo, como palavras ofensivas, xingamentos, rebaixamentos e desprezo.³³

Ressalta-se que os mesmos métodos utilizados por gestores despreparados também são praticados por diretores, observando-se, portanto, um abuso do poder formal, que se repete com frequência em todos os níveis hierárquicos.³⁴

A carreira do bancário depende diretamente da produtividade individual. Ao assumir um cargo de gerência ou supervisão, o gestor impõe aos seus subordinados dedicação, submissão e docilidade sem limites, gerando perseguições contra os empregados que não aceitam essa entrega absoluta ao líder.³⁵ A falta de treinamento para a função de supervisor e a inexistência de acompanhamento dos processos,

³¹ SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 109.

³² Ibid., p. 110.

³³ Ibid., p. 46/47.

³⁴ Ibid., p. 47.

³⁵ PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008, p. 402/403.

como bem assinala Lis Soboll, abre espaço para as mais diversas estratégias de gestão que ofereça os resultados esperados.³⁶

Assim, a associação entre os resultados de venda e a ascensão profissional nem sempre é positiva, principalmente porque acarreta o despreparo dos gestores, que, ao serem cobrados pelos superiores hierárquicos e pela própria organização bancária, utilizam-se das mais variadas e perversas formas de gestão, que pressionam, humilham e constroem os trabalhadores a eles subordinados, retirando-lhes, muitas vezes, a dignidade.

Por fim, outro fator que intensifica o assédio moral organizacional no setor bancário diz respeito ao excesso da jornada. Isso porque na busca por metas e produtividade, os bancários extrapolam a jornada de trabalho para atender às demandas impostas e não sofrer humilhação, rebaixamento ou hostilização. As constantes ameaças de demissão ou de perda da função comissionada também agravam essa realidade.

Como bem assevera Maria Maeno, médica e pesquisadora da Fundacentro, “o banco é um grande balcão de produtos. Lá, vendem crédito, empréstimos, seguros de vida, contra incêndio, contra roubos, previdência privada, o que mostra que todos os bancários foram ‘convertidos’ em vendedores”.³⁷

Nesse ínterim, os gestores pressionam os bancários a vender cada vez mais, fixando prazos desnecessariamente curtos para o cumprimento das metas de venda. O trabalhador não tem outra alternativa, senão exceder a jornada de trabalho para atingir os resultados fixados pelo banco. Ademais, para não comprometer a produtividade, muitas reuniões são marcadas após o expediente normal de trabalho.

A título de exemplo, convém evidenciar a situação vivenciada por bancário do HSBC de Camaçari, Bahia. O referido banco, constantemente, faz teleconferência para passar orientações e cobrar metas dos funcionários. Acontece que, por conta das reuniões, os trabalhadores costumam ultrapassar o expediente e sair das agências depois das 19h. Dessa forma, além de exceder a jornada, muitos

³⁶ SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 103.

³⁷AULER, Sabrina. Sob pressão: cobrança excessiva e metas de produção podem estar adoecendo os bancários. **Proteção**: revista mensal de saúde e segurança do trabalho, Novo Hamburgo, RS, Ano XXIII, Janeiro/2010.

empregados que moram, inclusive, em outros municípios, enfrentam graves dificuldades para retornar para casa.³⁸

Outra situação relativa ao excesso de jornada e a organização bancária diz respeito à discrepância entre a jornada de trabalho real e a jornada de trabalho formal, tendo em vista que, em muitos bancos, os funcionários encerram suas atividades na sua própria senha e permanecem trabalhando logados em outras senhas fornecidas pela gerência, sem deixar vestígio da jornada extraordinária.³⁹

Conclui-se, desse modo, que a atual organização do trabalho nos bancos é marcada pelo controle automatizado do trabalhador, pelas constantes pressões por produtividade, pela imposição de metas inatingíveis, pelo despreparo dos superiores hierárquicos e pelo excesso de jornada, dentre outras práticas que tornam o ambiente laboral altamente competitivo, hostil e agressivo, atingindo ferozmente a dignidade e integridade do trabalhador, além de comprometer a sua saúde física e mental.

7. CONCLUSÕES

Evidenciou-se, no presente artigo, que:

1. O assédio moral organizacional consiste na tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e hostis, reiteradas e prolongadas, que estão inseridas na política organizacional e gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a um determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais, atingindo gravemente a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador.

2. O assédio moral organizacional é caracterizado pelos seguintes elementos: abusividade da conduta, habitualidade, contexto organizacional ou gerencial, natureza coletiva do público alvo, finalidade institucional e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador.

³⁸ SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA. **Desrespeito no HSBC de Camaçari**. Disponível em: <<http://www.bancariosbahia.org.br/2012/index.php?menu=noticia&cod=11574>>. Acesso em: 04 maio 2017.

³⁹ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO **Assédio moral em estabelecimentos bancários** (Cartilha). Brasília: Coordigualdade, 2013, p. 18.

3. As inovações tecnológicas e informacionais transformaram a sociedade e a organização do trabalho. Por meio da robótica e da informática, tornou-se possível o aumento da produção e a melhoria da qualidade dos produtos e serviços. A nova organização laboral, todavia, conquanto tenha ampliado a produtividade, não melhorou as condições de trabalho. Os trabalhadores, submetidos a acelerados ritmos, sofrem cada vez mais com o estresse, com o controle do modo, forma e método de trabalho, com o comprometimento das relações interpessoais e, inclusive, com o desrespeito à diversidade. O assédio moral encontra no sujeito pós-moderno perverso e na estrutura empresarial desumana terreno fértil para o seu desenvolvimento, consolidando-se a cada dia nessa nova organização laboral.

4. Com as inovações tecnológicas, visualizou-se um remodelamento da organização do trabalho bancário, sem a respectiva melhoria das condições laborais. Com a redução dos postos de trabalho operada pela automatização das instituições bancárias e financeiras, o trabalhador vê-se obrigado a se submeter às condições de exploração, aos abusivos métodos de gestão e à violência psicológica ocasionada, principalmente, pelas constantes pressões. O assédio moral organizacional emerge nesse contexto.

5. O ambiente laboral bancário é marcado pela imposição do cumprimento de metas abusivas e pela forte pressão por produtividade. Em nome dos resultados e do lucro, as instituições financeiras forçam o bancário a laborar num ritmo excessivo, mediante o cumprimento de metas exageradas, que, caso não sejam cumpridas, expõem o empregado às mais diversificadas formas de constrangimento, humilhação e ridicularização. A concorrência entre os colegas de trabalho é acirrada e o meio ambiente laboral torna-se cada vez mais hostil e violento.

6. A atual organização do trabalho nos bancos é marcada pelo controle automatizado do trabalhador, pelas constantes pressões por produtividade, pela imposição de metas inatingíveis, pelo despreparo dos superiores hierárquicos e pelo excesso de jornada, dentre outras práticas que tornam o ambiente laboral altamente competitivo, hostil e agressivo, atingindo ferozmente a dignidade e integridade do trabalhador, além de comprometer a sua saúde física e mental.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012.

AULER, Sabrina. Sob pressão: cobrança excessiva e metas de produção podem estar adoecendo os bancários. **Proteção**: revista mensal de saúde e segurança do trabalho, Novo Hamburgo, RS, Ano XXIII, Janeiro/2010.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012.

FERREIRA, João Batista. Violência e assédio moral no trabalho: patologias da solidão e do silêncio. In: SOBOLL, Lis Andréa Pereira (org.). **Violência psicológica no trabalho e assédio moral**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira, et al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: Ltr, 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HELOANI, Roberto. Quando alguém se mata no trabalho, o que está querendo dizer? In: BARRETO, Margarida; NETTO, Nilson Berenchtein; PEREIRA, Lourival Batista. **Do assédio moral à morte em si**: significados do suicídio no trabalho. 1. ed. São Paulo: Matsunaga, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LORENZ, Konrad. **Sobre la agresión: el pretendido mal**. 8. ed. Madrid: Siglo XXI Editores, 2005.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários** (Cartilha). Brasília: Coordigualdade, 2013.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA. **Desrespeito no HSBC de Camaçari**. Disponível em: <<http://www.bancariosbahia.org.br/2012/index.php?menu=noticia&cod=11574>>. Acesso em: 04 maio 2017.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira; EBERLE, André Davi, et al. Situações distintas do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: Ltr, 2009.

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral laboral e direito fundamentais**. São Paulo: LTr, 2014.

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN BANKING INSTITUTIONS

ABSTRACT

Banking institutions are strongly marked by practices regarding psychological harassment in an organizational level. With the reduction of occupations in banking because of the automation of financial institutions, workers are pressured to accept conditions of exploitation, abusive management methods and psychological violence caused mainly by constant pressure. In sake of results and profit, financial institutions compel employees to work at an excessive rate, requiring them to fulfill exaggerated goals, which, if not reached, expose them to the most diverse forms of embarrassment, humiliation and ridicule. Due to this, it is constantly reported that workers in banking suffer several consequences in their physical and mental health, compromising their work and family relations, as well as their social life. In view of this, this article seeks to examine organizational psychological harassment in the banking sector, highlighting the influence of information technology on banks' labor organization, as well as pointing out the conceptual contours and the characterizing elements of this new form of harassment.

Keywords: Labor Organization; Organizational Psychological Organizational Harassment; Banking Institutions.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL E A REFORMA TRABALHISTA

Daniel Ernesto Engelbrecht Ferreira

1. Introdução.
2. A equiparação salarial antes e depois da Lei 13.467/2017.
3. Conclusão. Referências.

RESUMO

A reforma trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional em julho de 2017 promoveu mais de uma centena de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho. Dentre as mudanças introduzidas, e que teve pouco ou nenhum destaque na mídia, está a que alterou critérios e condições para a efetivação do direito à equiparação salarial. Expoente do princípio da igualdade na área trabalhista e importante mitigador de discriminações, o instituto da equiparação salarial acabou tendo seu campo de aplicação restringido, por meio de disposições que limitam a indicação de paradigmas e ampliam os fatores impeditivos à concessão da isonomia. Previsões como a da não obrigatoriedade de homologação de quadros de carreira e planos de cargos e salários, por sua vez, tendem a criar insegurança jurídica nas relações e exigirão cautela e atenção dos órgãos de fiscalização e do Poder Judiciário.

Palavras-chave: Equiparação salarial. Reforma trabalhista. Igualdade. Discriminação.

1. INTRODUÇÃO

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que entrou em vigor em 11 de novembro daquele ano, instituindo a chamada reforma trabalhista no Brasil, promoveu mais de cem alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As mudanças disseram respeito tanto a questões de direito material como processual, entrando até mesmo no campo dos princípios do Direito do Trabalho.

Apesar do grande número de alterações promovido na legislação – e que fica ainda maior se considerarmos no bojo da reforma também as modificações realizadas, meses antes, na Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, pela Lei 3.429, de 31 de março de 2017, a respeito de trabalho temporário e terceirização –, pouco mais de uma dezena de pontos mereceu destaque na grande mídia.

Foram enfatizadas alterações como o fim da contribuição sindical, a possibilidade de fracionamento das férias em três períodos, a modalidade de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o contrato intermitente, entre outras. Porém, a maior parte das mudanças teve discussão restrita aos centros acadêmicos e associações profissionais que atuam na área do Direito do Trabalho, escapando ao público em geral.

Dentre as novidades da reforma trabalhista que passaram ao largo da discussão pública, está a nova redação do art. 461 da CLT e parágrafos, que trata do tema da equiparação salarial. Em sua versão anterior à reforma, com redação da Lei 1.723, de 8 de novembro de 1952, o art. 461 da CLT possuía três parágrafos. A Lei 13.467/2017 promoveu alterações no caput e nos parágrafos existentes e incluiu três novos parágrafos no texto, dois deles claramente voltados para modificar a aplicação da jurisprudência consolidada.

A análise das modificações realizadas no art. 461 da CLT permite concluir que se tornou mais difícil a obtenção de equiparação salarial em juízo, em função de condições restritivas que foram incluídas pelo legislador no instituto.

Nas próximas páginas, discorreremos sobre a equiparação salarial e os princípios jurídicos que a fundamentam e sobre sua aplicação no âmbito da Justiça do Trabalho, incluindo a jurisprudência que se consolidou sobre o tema. Em seguida, serão apresentadas e analisadas as modificações introduzidas pela Lei 13.467/2017.

2. A EQUIPARAÇÃO SALARIAL ANTES E DEPOIS DA LEI 13.467/2017

Não é preciso grande esforço para vislumbrar que o instituto da equiparação salarial é corolário do princípio da igualdade, um dos princípios jurídicos fundamentais constantes da Constituição Federal.

Princípios jurídicos podem ser definidos como postulados de caráter amplo, com forte matiz ética, que determinam condutas que devem ser observadas em todas as operações jurídicas. Assumem a feição de preceitos fundamentais para a orientação da conduta humana, assim como para a elaboração, interpretação e integração das normas jurídicas.

Os princípios, de acordo com Joaquim José Gomes Canotilho, diferem-se das regras notadamente pelo grau de abstração mais elevado e pela proximidade que guardam da ideia de direito. Os princípios estão vinculados às exigências de justiça, possuindo forte componente ético, enquanto as regras podem ser normas com conteúdo meramente funcional. As regras permitem aplicação direta, pois criam direitos subjetivos, ao passo que os princípios, por serem vagos e indeterminados, são suscetíveis de mediações concretizadoras.

A igualdade é um dos princípios elementares dos Direitos Humanos, ao lado da liberdade e da dignidade da pessoa humana. Não por acaso, está consagrado no art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos: “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”. A igualdade volta a ser expressamente invocada nos artigos 7º e 10º da Declaração, revelando sua importância para a consagração da plenitude de vida para todas as pessoas.

A igualdade vem reconhecida também no art. 3º do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e no art. 3º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966. No âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a igualdade é o alicerce fundamental da Convenção n. 111, que proíbe a discriminação em matéria de emprego e ocupação, e da Convenção n. 100, que prega a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

Esse princípio recebe notável importância da OIT, que considera a igualdade de remuneração, particularmente entre homens e mulheres, mas também entre diferentes etnias e condições sociais, como fundamental para a construção de uma sociedade mais justa. De acordo com a Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho, de 1998, todos os membros – inclusive aqueles que não ratificaram as Convenções n. 100 e 111 – têm a obrigação, pelo simples fato de pertencerem à Organização, de respeitar, promover e tornar realidade a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, como máxima expressão do direito à igualdade no campo das relações de trabalho.

No ordenamento jurídico interno, o princípio da igualdade transparece no art. 3º, IV, e no art. 5º, caput, da Constituição Federal. O repúdio a qualquer forma de

discriminação constitui um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil. A igualdade perante a lei, a proibição de distinções discriminatórias e a inviolabilidade do direito à igualdade são dispostos como direitos fundamentais no art. 5º, protegidos como cláusulas pétreas da Constituição.

Doutrinariamente, o princípio da igualdade é analisado sobre duas vertentes. A igualdade formal é aquela consagrada no caput do art. 5º da Constituição, pela qual todos são iguais perante a lei. Visa a subordinar todos ao crivo da legislação, independentemente de sexo, cor, credo ou etnia. A igualdade material, por sua vez, também chamada de real ou substancial, é a que tem por finalidade igualar os indivíduos, considerando suas diferenças. A igualdade material admite - e estimula - a concessão de tratamento diferenciado àqueles em situação desigual, com a finalidade minimizar as diferenças e estabelecer uma situação igualitária.

Nos dizeres de Nelson Nery Júnior, o princípio da igualdade, em sua acepção material, pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual: “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades”¹.

O princípio da igualdade, com estreita vinculação à dignidade da pessoa humana, tem inegável aplicação no ramo do Direito do Trabalho. E uma das expressões mais claras do princípio da igualdade no universo do trabalho é a figura da equiparação salarial, que, além de trazer em seu bojo a noção de justiça, visa a combater a discriminação em matéria de remuneração e renda.

É sabido que no Brasil, apesar dos avanços no nível de escolaridade da População Economicamente Ativa (PEA) nas últimas décadas, que atingiu homens, mulheres, negros e brancos, persistem fortes diferenciações nas taxas de participação desses grupos no mercado regular de trabalho e na remuneração. A situação é bem ilustrada pela diretora do escritório da OIT no Brasil, Laís Abramo:

Os rendimentos das mulheres são sistematicamente inferiores aos dos homens, inclusive quando comparamos níveis similares de escolaridade. Por hora trabalhada, as mulheres recebem, em média, 79% da remuneração

¹ NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. **Código de processo civil comentado e legislação processual civil em vigor**. 4. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 42.

média dos homens (ou seja, 21% a menos) e os trabalhadores negros de ambos os sexos recebem em média a metade (50%) do que recebem o conjunto dos trabalhadores brancos de ambos os sexos. Por sua vez, as mulheres negras recebem apenas 39% do que recebem os homens brancos (ou seja, 61% a menos). Por mês, essas diferenças são ainda mais acentuadas: as mulheres recebem em média 66% do que recebem os homens, os negros 50% do que recebem os brancos, e as mulheres negras apenas 32% do que recebem os homens brancos.

Os rendimentos dos negros são sistematicamente inferiores aos dos brancos, inclusive entre aqueles que têm o mesmo nível de escolaridade. Em cada uma das faixas consideradas, inclusive entre aqueles que têm estudos pós-secundários (11 a 14 e 15 anos e mais), os negros recebem aproximadamente 30% a menos que os brancos. Se comparamos mulheres negras com homens brancos (ambos na faixa de 11 anos e mais de estudo), elas recebem apenas 46% do que recebem os homens brancos por hora trabalhada.²

A figura da equiparação salarial, embora não tenha a abrangência necessária para resolver por completo o problema da desigualdade salarial no Brasil, pois restrita aos casos de funções idênticas, não pode deixar de ser vista, de qualquer modo, como um instrumento para minimização da discriminação.

Vólia Bomfim destaca, em seu livro *Direito do Trabalho*, que a igualdade salarial é princípio geral de proteção contra a discriminação entre empregados e decorre do princípio da isonomia de tratamento apontado no art. 5º, caput, da Carta Magna.

Ao abordar o tema em sua obra, Homero Batista também destaca a função exercida pelo instituto da equiparação salarial no combate à discriminação em matéria de emprego e renda, mas ressalta que o assunto é supervalorizado na doutrina e nos tribunais trabalhistas brasileiros por ser encarado, muitas das vezes, como forma de correção das baixas remunerações praticadas no país.

Apesar das ressalvas com que aborda o tema da equiparação salarial, Homero Batista destaca seu valor no âmbito da consecução do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana:

Insere-se o tema, aliás, no núcleo dos direitos fundamentais do trabalhador, conforme deliberado pela própria Organização Internacional do Trabalho na famosa conferência de 1998, em que foram elencadas as Convenções mais importantes para o aprimoramento do direito do trabalho. Tecnicamente, o país que adere à Organização nem ao menos precisa ratificar a Convenção

² ABRAMO, Laís. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**, Revista Ciência e Cultura, São Paulo, vol. 58 n. 4. 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020>. Acesso em: 01 jun. 2018.

111 para se considerar seguidor de seus postulados, porquanto o compromisso de não discriminação em matéria de salário e de oportunidades de trabalho foi alçado ao patamar de condição fundamental para o desenvolvimento da pessoa humana.³

Assim, conclui que: “o tema da equiparação convive com a tensão entre o relevante conceito de direito fundamental para a expansão das potencialidades do ser humano e seu amesquinamento como artifício para tentar obter uma forma de reajuste salarial atípico”⁴.

A figura da equiparação salarial consta da CLT desde sua entrada em vigor, em 1943. A redação original, incluindo dois parágrafos, assim dispunha:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá, igual salário, sem distinção de sexo.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão nos casos de acesso por antigüidade, desde que haja quadro organizado em carreira.

Em 1952, a Lei 1.723, de 8 de novembro, reescreveu o caput do art. 461 e seus dois parágrafos e incluiu um terceiro parágrafo⁵. Pode-se dizer que a proteção conferida pelo caput do dispositivo foi ligeiramente ampliada, com a proibição de distinção de remuneração não só em virtude do sexo, mas também em função da nacionalidade e da idade dos trabalhadores.

Já o § 2º passou a determinar que, para exclusão da aplicação da equiparação salarial, os quadros de carreira dos empregadores deveriam contemplar critérios de

³ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho aplicado (livro eletrônico): livro da remuneração**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 178.

⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho aplicado (livro eletrônico): livro da remuneração**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 178.

⁵ Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional.

promoção não só por antiguidade, mas também por merecimento, inserindo um componente considerado por muitos como subjetivo⁶.

Por fim, o §3º inserido determinou que as promoções por antiguidade e merecimento deveriam ocorrer de modo alternado dentro de cada categoria profissional, restringindo o poder do empregador na estruturação do quadro de carreira. Sem essa previsão, o empregador poderia valer-se unicamente de promoções por merecimento, fundadas em critérios subjetivos, desvirtuando totalmente a finalidade do art. 461 da CLT de combater a discriminação em matéria de rendimentos do trabalho.

Em 1972, foi inserido um quarto parágrafo no art. 461 da CLT, por meio da Lei 5.798, de 31 de agosto, dispondo que o trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não poderia servir de paradigma para fins de equiparação salarial.

A redação conferida ao art. 461 da CLT pela Lei 1.723/1952 vigorou por mais de 60 anos e foi objeto de muitos estudos doutrinários. Controvérsias a respeito de sua aplicação também conduziram a profícuos debates no âmbito da Justiça do Trabalho, levando à edição de uma Súmula com dez verbetes pelo Tribunal Superior do Trabalho.

A primeira condição atribuída pela lei para configuração do direito à equiparação salarial era, e continua sendo, a unicidade de empregador.

Embora a redação do art. 461 conferida pela Lei 1.723/1952 fosse bastante clara ao dispor que o trabalho devia ser prestado ao mesmo empregador, controvérsia surgiu a respeito do enquadramento ou não dos grupos econômicos trabalhistas na condição de empregadores únicos.

Numa perspectiva teleológica e sistemática, o grupo econômico deveria ser considerado como empregador único também para fins de equiparação salarial.

⁶ Embora tenha se convencido a tolerar as promoções por merecimento como um retrato do infame poder da caneta, como destaca Homero Batista, no qual o detentor do poder livremente distribui afagos aos amigos, é plenamente possível a adoção de critérios objetivos para mensuração do merecimento e concessão das promoções. Tabelas com pontuação para títulos e certificados de participação em cursos, domínio de idiomas, nível de absenteísmo, cursos de requalificação e outros critérios objetivos poderiam ser adotados para aferir o desenvolvimento profissional dos empregados, tornando transparente e justas as promoções por merecimento. Infelizmente, pouquíssimos empregadores se dispuseram até hoje a controlar e tabular esses dados. Na visão que se tornou predominante, as promoções por merecimento estão vinculadas somente ao desejo do empregador, no exercício de seu poder diretivo.

Porém, a jurisprudência não se consolidou no sentido de admitir a equiparação salarial entre empregados que exercem as mesmas funções para empregadores formalmente distintos, porém integrantes do mesmo grupo econômico.

É certo que há julgados favoráveis a essa tese, como o do processo 165300-78.2007.5.20.0005, julgado em 2011 pelo Tribunal Superior do Trabalho, que reconheceu o direito a equiparação salarial de um empregado de sucursal brasileira tendo como paradigma um empregado registrado na matriz estrangeira, ambas, obviamente, integrantes do mesmo grupo econômico. No entanto, pode-se colher diversos julgados também em sentido diverso.

Vólia Bomfim, por exemplo, defende que a equiparação salarial entre empregados do mesmo grupo econômico só é possível se o grupo for “promíscuo”, isto é, “quando as empresas se confundirem numa só, o que normalmente ocorre com o grupo horizontal”.⁷

O regime de terceirização também se mostrou como outro complicador para o reconhecimento, ou não, da equiparação salarial. Poderia o empregado de empresa prestadora de serviços almejar o mesmo salário pago pelo tomador dos serviços a um empregado seu, quando exercida a mesma função?

A tese de cabimento da equiparação, até certo ponto ousada, fundava-se na ênfase do princípio da igualdade e no reconhecimento do caráter pernicioso das terceirizações em geral, que deveria ser combatido em nome da dignidade das pessoas e do valor social do trabalho. Por outro lado, esbarrava no fato de a identidade de empregadores ser claramente distinta – excetuados os casos de terceirização praticados por empresas integrantes do mesmo grupo econômico, quando então a questão recaía sobre a condição ou não de empregador único, conforme mencionado acima –, encontrando óbice na literalidade do texto legal. Inclusive, pelo fato de tomadora e prestadora se vincularem a categorias econômicas distintas, a diferenciação de salários poderia ser justificada por pisos salariais previstos em Convenção, acordo ou dissídio coletivo de trabalho.

Em muitos casos, a questão acabou sendo resolvida com o reconhecimento da ilicitude da terceirização, formando-se o vínculo do trabalhador terceirizado

⁷ BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 929.

diretamente com a tomadora dos serviços. Afinal, havendo pessoa realizando idênticas atribuições dentro da tomadora, decerto a terceirização era ilícita. Isso, é claro, antes do advento da Lei 13.429/2017, que veio autorizar a terceirização de qualquer tipo de atividade, inclusive a atividade principal da tomadora.

Assim, com a entrada em vigor da Lei 13.429/2017, passa a ser possível a coexistência, num mesmo ambiente de trabalho, de empregados da prestadora dos serviços e da tomadora realizando funções idênticas. O debate sobre o direito à equiparação salarial entre eles poderia ganhar um novo impulso, fundado na noção de igualdade, mas o legislador acabou por criar um empecilho para isso.

O § 1º do art. 4º-C da Lei 6.019/1974, inserido pela mesma Lei 13.429/2017, dispôs que: “a contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo”.

Essa disposição, que aparentemente busca possibilitar um benefício para os trabalhadores terceirizados – o recebimento do mesmo salário e outros direitos concedidos aos empregados da tomadora –, conduz também à interpretação de que, não havendo o ajuste entre os empregadores, não há que se falar em igualdade de salários e demais direitos⁸.

Em outras palavras, ao dispor que a contratante e a contratada, se quiserem, poderão estabelecer salário equivalente entre seus empregados, o § 1º do art. 4º-C acaba por reforçar a tese de que não cabe equiparação salarial entre empregados da prestadora e da tomadora que exercerem a mesma função. Na verdade, a questão parece ter sido deslocada em definitivo do espectro da equiparação salarial para uma espécie de salário análogo facultativo.

8 A bem da verdade, a disposição constante do §1º do art. 4º-C da Lei 6.019/1974 sequer se enquadra no conceito clássico de norma, como expressão mínima de um dever-ser. Ela não estabelece um dever, tampouco uma proibição. Sendo a contratante e a contratada livres para pactuar os termos do contrato de prestação de serviços, observadas as condições estabelecidas no Código Civil e as formalidades introduzidas pela Lei 13.429/2017, nada impediria que fosse acertado o pagamento de salário idêntico aos empregados de ambas, independente de previsão legal. O §1º do art. 4º-C da Lei 6.019/1974, portanto, apenas afirma ser possível um entendimento entre contratante e contratada que seria lícito e viável de qualquer forma. Por isso, a inclusão desse dispositivo pela Lei 13.429/2017 parece ter tido realmente efetado com o intuito de conotar que, sem acordo entre tomadora e prestadora, não há que se falar em igualdade de salário e outros direitos entre empregados de uma e de outra. Quando se percebe que a terceirização no Brasil é quase sempre enxergada como uma forma de redução de custos para a tomadora, essa percepção ganha força.

O conceito de salário análogo, também conhecido por salário equivalente, foi pouco desenvolvido pela doutrina, muito em função de estar previsto apenas em proveito dos trabalhadores temporários, conforme art. 12, “a”, da Lei 6.019/19749. Agora, a Lei 13.429/2017 parece criar a figura do salário análogo para os trabalhadores terceirizados com caráter convencional, isto é, dependente de acordo entre a tomadora e a prestadora.

Com isso, deve-se consolidar de modo definitivo o entendimento contrário à equiparação salarial entre empregados vinculados à tomadora e à prestadora de serviços. Se já era difícil antes uma construção interpretativa em sentido favorável à equiparação salarial, fica ela agora ainda mais distante na medida em que a lei expressamente prevê que a igualdade de salário e outros direitos depende de acordo entre os empregadores.

A segunda condição definida pelo Art. 461 da CLT, com redação da Lei 1.723/1952, era de que o paradigma e o empregado pleiteante da equiparação salarial deveriam laborar na mesma localidade. Com tantas palavras designadoras de um espaço físico que poderiam ser adotadas pelo legislador – como bairro, município, Estado –, ele utilizou justamente uma que apresentava definição mais incerta. Afinal, o que é exatamente uma localidade?

Assim, coube mais uma vez à jurisprudência aclarar o conteúdo da lei. A Súmula 6, X, do Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu a presunção relativa de que localidade refere-se a município. “O conceito de ‘mesma localidade’ de que trata o art. 461 da CLT refere-se, a princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana”, diz a Súmula¹⁰.

9 Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional.

10 Se considerarmos que a Constituição Federal e o princípio da igualdade têm aplicação irrestrita em todo o território nacional, a restrição constante do caput do art. 461 da CLT quanto à possibilidade de equiparação salarial somente para empregados que exercem suas funções na mesma localidade pode soar como indevida. Seria como aceitar que o direito à igualdade constitucionalmente assegurado pode variar de acordo com o local em que a pessoa vive, encerrando uma contradição em si mesmo. A questão pode ser superada quando se recorda que os princípios, por expressarem postulados vagos e abstratos, aceitam a mediação e concretização por meio das regras. Além disso, pende a favor da restrição estabelecida pela lei o argumento de que o Brasil, como país de tamanho continental, apresenta notórias variações no custo de vida e nos custos operacionais das empresas entre as diversas regiões e entre as zonas urbana e rural.

Fala-se em presunção relativa em razão da expressão ‘a princípio’ inserida no enunciado da Súmula 6, X. Estando o empregado que almeja a equiparação salarial e o paradigma exercendo suas funções no mesmo município, a questão, nesse ponto específico, ficava resolvida a favor do trabalhador. No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho não estabeleceu de modo inquestionável a impossibilidade de equiparação salarial caso o empregado pleiteante e o paradigma trabalhassem em municípios diferentes. Nessa hipótese, ao reclamante recaía o encargo de demonstrar que, embora os municípios fossem distintos, as realidades de ambos eram similares, com condições e custo de vida equivalentes.

Após a reforma trabalhista de 2017, a condição de “mesma localidade” constante do art. 461, caput, da CLT, foi substituída por “mesmo estabelecimento empresarial”, o que será abordado à frente.

A terceira condição prevista no art. 461 da CLT, nos termos do disposto pela Lei 1.723/1952, era de que o trabalho prestado pelo paradigma e pelo paragonado fossem de mesmo valor. O §1º elucidava, dentro do possível, que trabalho de mesmo valor era aquele feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não fosse superior a dois anos. Como se vê, o único parâmetro absolutamente objetivo estabelecido era o do tempo de serviço – e ainda assim foi necessário o pronunciamento Tribunal Superior do Trabalho a respeito.

A grande dificuldade no conceito de trabalho de mesmo valor residia em aferir, nos casos concretos, a igual produtividade e, principalmente, perfeição técnica do trabalho prestado pelos empregados. Em situações mais complexas, como em trabalhos de natureza intelectual, criativa e artística, esse desafio era monumental.

Como seria possível exigir que o primeiro violinista de uma orquestra auferisse idêntico salário que os jovens aspirantes que o acompanham ao fundo? É verdade que os ensaios normalmente são os mesmos, a dedicação é similar, as ordens a serem cumpridas se equivalem e as apresentações são interdependentes. Porém, assim como se admite que o empregador pague salários melhores para os empregados graduados, também para os empregados artisticamente mais talentosos serão destinadas remunerações mais expressivas.¹¹

¹¹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho aplicado (livro eletrônico): livro da remuneração**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 192.

Nessa toada, empregadores passaram a argumentar em sede de defesa que qualquer ocupação que demandasse alguma forma de raciocínio do empregado ou de esforço intelectual estava alijada do preceito de paridade de salários. Argumentava-se, de modo simplista, que qualquer tipo de atividade intelectual impossibilitaria a aferição da produtividade e da perfeição técnica. A atividade intelectual, por mais singela que fosse, não comportava comparações, pois cada trabalhador pensava a seu modo, diziam os empregadores.

O Tribunal Superior do Trabalho afastou esse argumento, excessivamente restritivo ao direito à equiparação salarial, por meio da Súmula 6, VII: “desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos”.

O fato de a atividade desenvolvida por paragonado e paradigma ser intelectual não afasta, por si só, o direito à equiparação salarial, quando preenchidas as condições previstas na lei. É bem verdade que as provas para demonstração do mesmo valor do trabalho serão mais complexas nesse caso, mas isso é um outro problema, que não autoriza o descarte imediato da pretensão.

Já em atividades essencialmente artísticas e esportivas, nas quais o talento é fator determinante, como um atributo de natureza pessoal, a doutrina e jurisprudência se firmaram no sentido de não admitir a equiparação salarial, por não haver condição de igualdade à justificá-la.

Concluindo o tema, destaca Vólia Bomfim que: “para que a equiparação se verifique, mister que os empregados cotejados executem exatamente as mesmas atribuições ou tarefas, não só as objetivas, como as subjetivas, isto é, com a mesma responsabilidade e poderes. Essa atribuição deve estar associada à mesma função”¹². Nesse sentido, o verbete III da Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho.

Nenhuma dessas questões, porém, foi tão polêmica quanto à relativa à indicação de paradigmas remotos para fins de obtenção da equiparação salarial, o

¹² BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 930.

que ensejou muitos debates na doutrina e na jurisprudência, culminando em mais um verbete da Súmula 6.

Em linhas gerais, a controvérsia dizia respeito à possibilidade ou não de um empregado indicar como paradigma em seu pleito por equiparação salarial um colega que já havia obtido anteriormente equiparação com base em outro paradigma.

Aparentemente, a afirmação é imoral, porque permite correções salariais em série, sem que nem ao menos a pessoa de uma ponta da cadeia conheça o paradigma da outra ponta. Porém, a jurisprudência é bastante sólida a respeito e atribui ao empregador a responsabilidade de organizar suas seções e departamentos sem desnível salarial injustificado.¹³

Eis o que estabeleceu a Súmula 6, VI, do Tribunal Superior do Trabalho:

Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto.

Destrinchando-se o conteúdo da referida súmula, percebe-se que a utilização de paradigmas remotos, por meio da seleção de um paradigma próximo que tenha se beneficiado de equiparação salarial com base em outro paradigma, era aceita pelo Tribunal Superior do Trabalho, com três exceções.

A primeira delas dizia respeito às vantagens de natureza pessoal que o paradigma próximo detinha. Ora, se eram vantagens pessoais, ou seja, decorrentes de uma condição particular do paradigma, não haveria que se falar em violação ao direito de igualdade caso não fossem estendidas ao reclamante. A segunda exceção prevista na Súmula 6, VI, abarcava os casos de superação da tese jurídica que beneficiou o paradigma na obtenção de sua equiparação salarial. Por fim, o terceiro óbice à equiparação salarial com base em paradigmas remotos previsto pela Súmula envolvia a comprovação, por parte do empregador, de fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito.

¹³ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho aplicado (livro eletrônico): livro da remuneração**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 188.

Não seria necessário que uma Súmula do TST advertisse para a necessidade da comprovação da identidade entre trabalhador e paradigma, mas a onda de processos com pedido de equiparação sucessiva fez com que, em muitas vezes, o paradigma nem ao menos fosse do conhecimento do reclamante – donde o endurecimento da jurisprudência do TST para exigir mais clareza na comparação entre os dois extremos da corrente.¹⁴

Desse modo, a jurisprudência passou a aceitar que o empregador demonstrasse, por exemplo, a diminuta equivalência de funções entre o paradigma remoto, num dos extremos da cadeia, e o reclamante, no outro extremo, como fato impeditivo para a equiparação salarial (em cadeia) pretendida.

Com a entrada em vigor da reforma trabalhista, no entanto, todo o desenvolvimento da jurisprudência acerca das equiparações salariais em cadeia e da indicação de paradigmas remotos terá que ser revista. Isso porque o §5º introduzido no art. 461 da CLT pela Lei 13.429/2017 expressamente obstou a indicação de paradigmas remotos, conforme será visto adiante.

Por fim, ainda dentro da análise da antiga redação do §1º do art. 461 da CLT, é necessário tecer alguns comentários a respeito da diferença de dois anos no tempo de serviço, mencionada no dispositivo. Essa condição foi alterada pela reforma trabalhista, mas é importante saber como era tratada pela doutrina e jurisprudência, uma vez que os novos parâmetros introduzidos pela Lei 13.429/2017 seguem uma lógica parecida.

A condição consistente na diferença de no máximo dois anos no tempo de serviço do reclamante em relação a seu paradigma foi encarada desde o começo como absoluta, não sujeita a variações em sua aplicação. Assim, havendo mais de dois anos de diferença de tempo de serviço, em vão seria considerada qualquer pretensão por equiparação salarial.

Não obstante, a expressão tempo de serviço não se mostrou clara o suficiente para afastar as controvérsias. Assim, surgiram questionamentos se tempo de serviço seria alusivo à duração do vínculo de emprego do reclamante e do paradigma com o mesmo empregador, ou ao tempo dedicado por eles à mesma função. O problema foi resolvido pelo Tribunal Superior do Trabalho através do verbete II da Súmula 6: “para

¹⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho aplicado (livro eletrônico): livro da remuneração**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 190.

efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego”.

Para encerrar essa etapa do trabalho, que visou a rememorar os principais elementos e controvérsias relacionados à figura da equiparação salarial antes da reforma trabalhista, é preciso abordar a previsão que constava do §2º revogado de que a organização do pessoal em quadro de carreira afastava o direito a equiparações salariais.

Em linhas gerais, essa previsão escorava-se no entendimento de que, se havia quadro de carreira regular organizado no âmbito do empregador, deveria o empregado analisar a correção das promoções por antiguidade e merecimento, em vez de buscar um paradigma para pleitear equiparação salarial.

Ocorre que a escassa regulamentação sobre a estruturação dos quadros de carreira acabou por gerar muitas dúvidas e problemas em sua aplicação. O único critério estabelecido pelo art. 461, no §3º, era de que as promoções no âmbito dos quadros de carreira deveriam ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

Inicialmente, foi necessário esclarecer o que seria categoria profissional. Estaríamos diante das categorias mencionadas no art. 511 da CLT, como metalúrgicos, professores, bancários? Ou o intuito da lei foi prever a alternância dos critérios de promoção dentro de cada setor ou departamento da empresa? Prevaleceu a segunda tendência. Sendo o momento de se efetuar uma promoção no departamento de vendas de uma empresa, por exemplo, a aferição se essa seria por merecimento ou antiguidade levaria em consideração a última promoção ocorrida nesse mesmo departamento, e não nos demais setores do empreendimento.

A doutrina e a jurisprudência tiveram que se debruçar, também, sobre o que seria admissível em termos de promoção por merecimento. Embora tenham sido largamente toleradas as promoções por merecimento motivadas apenas pelo desejo do empregador de beneficiar um empregado em vez de outro, razoável consenso existiu no sentido de que, num plano ideal, o merecimento deveria ser aferido por critérios objetivos, conforme já mencionado neste trabalho.

Um dos pontos que mereceu esforço interpretativo e integrativo consideráveis foi quanto à necessidade de publicização dos quadros de carreira.

Da leitura do art. 461 da CLT não se extrai a obrigatoriedade de o empregador fornecer cópias do organograma para os empregados nem participar as autoridades e representantes sindicais sobre sua implementação ou algum aperfeiçoamento. Deparou-se, então, a jurisprudência com essa possível falha da legislação, porque em muitos casos o operário somente descobria que estava inserido num quadro quando, ao apresentar pedido de equiparação salarial em Juízo, era surpreendido pela contestação contendo o quadro, ampla prova documental e, claro, a invocação do fato impeditivo para a pretensão.¹⁵

Numa perspectiva que leva em consideração as falhas de caráter possíveis ao ser humano, poder-se-ia até mesmo cogitar de empregadores que elaboraram quadros de carreira unicamente para contestar pretensão de equiparação salarial propostas por empregados.

A solução encontrada pelo Tribunal Superior do Trabalho foi exigir do empregador o depósito de uma via dos quadros de carreira no Ministério do Trabalho, como forma de conferir segurança jurídica ao instituto e dar publicidade ao conteúdo dos quadros. Esse posicionamento ficou consagrado no verbete I da Súmula 6. Ao Ministério do Trabalho incumbiu apenas realizar a verificação formal dos quadros, como, por exemplo, quanto à existência de previsão de promoções alternadas por antiguidade e por merecimento, conforme requerido pela lei, descabendo a emissão de juízo de valor ou análise dos critérios para aferição da antiguidade ou do merecimento¹⁶.

A reforma trabalhista de 2017, no entanto, dispensou qualquer forma de registro ou homologação dos quadros de carreira em órgãos públicos, o que pode comprometer a segurança jurídica nos pleitos de equiparação salarial, como analisaremos em breve.

Finalizados os apontamentos sobre as principais questões e vicissitudes relacionadas ao instituto da equiparação salarial em sua forma clássica definida pela Lei 1.723/1952 – não com a amplitude e profundidade possíveis, mas respeitando os

¹⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho aplicado (livro eletrônico): livro da remuneração**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 197.

¹⁶ Em relação às empresas públicas, sociedade de economia mista e outros entes públicos que admitem empregados regidos pela CLT, o Tribunal Superior do Trabalho consagrou o entendimento de que a finalidade de conferir publicidade e segurança jurídica aos quadros de carreira seria atingida com a publicação dos atos administrativos referentes aos quadros, sendo desnecessário, nesse caso, o depósito no Ministério do Trabalho.

limites desse trabalho –, passamos agora a analisar as mudanças que foram introduzidas pela Lei 13.429/2017, que promoveu a chamada reforma trabalhista.

Eis a redação atual do art. 461 e parágrafos:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467/ 2017)

§1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§3º No caso do § 2o deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972)

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

No caput, duas alterações chamam logo a atenção. A primeira delas é a inclusão da etnia no rol de atributos do ser humano que não justificam diferenciação em matéria de salário. A proibição de pagamento de salários diferentes com base somente no critério da etnia, como forma de coibição desse tipo de discriminação, é positiva e está de acordo os comandos insertos nos arts. 3º, IV; e 5º, caput, da Constituição Federal, bem como com a Convenção 111 da OIT e outros diplomas de direito internacional.

É interessante observar que, em sua primeira alteração, em 1952, o art. 461 da CLT também recebeu acréscimos nesse sentido. A redação original proibia expressamente a distinção somente em razão do sexo. A Lei 1.723/1952 incluiu a

nacionalidade e a idade como condições que também não autorizam diferenciação em matéria de salário.

Apesar de salutar, a inclusão da etnia na lista, por si só, não tende a modificar ou ampliar a forma de aplicação do instituto da equiparação salarial em nossa realidade. Isso porque, desde pelo menos a Constituição de 1988, é inconcebível qualquer argumentação no sentido de que o pagamento de salário menor para um determinado empregado é justo em função de sua etnia. Ou seja, mesmo que a etnia não constasse expressamente do caput do art. 461 da CLT, qualquer forma de distinção baseada nela encontraria da mesma maneira óbice nos princípios que orientam o ordenamento jurídico brasileiro.

A segunda alteração ocorrida no caput do art. 461, que consideramos mais importante para fins de estudo, é a estipulação do estabelecimento empresarial como limite geográfico à equiparação salarial, em substituição do termo “localidade” constante da redação anterior. A substituição traz duas consequências que devem ser bem analisadas.

Conforme discorrido alhures, a palavra “localidade”, por sua vagueza e falta de definição jurídica precisa, conduziu a sérios debates na doutrina e na jurisprudência. Mesmo com a edição do verbete X da Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho, uma porta para a controvérsia permaneceu aberta, tendo em vista o estabelecimento de uma presunção apenas relativa quanto à extensão da localidade como sendo um município ou municípios distintos integrantes da mesma região metropolitana.

É inegável que a expressão “estabelecimento empresarial” possui uma definição jurídica um pouco mais clara. Pelo menos, há definição no art. 1.142 do Código Civil (“considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária”), além de doutrina a respeito¹⁷.

O conceito tradicional de estabelecimento é atrelado a um local físico, no qual se desenvolve uma atividade econômica. Modernamente, o estabelecimento empresarial é definido como sendo um conjunto de bens corpóreos (mercadorias,

17 Embora o Código Civil refira-se somente a “estabelecimento”, não parece pairar dúvidas sobre a equivalência com a expressão “estabelecimento empresarial”. Basta observar que o art. 1.142 está inserido no Livro II do Código Civil – Do Direito de Empresa.

máquinas, mobiliário) e incorpóreos (expectativa de lucro – aviamento –, ponto comercial, marcas e patentes, nome empresarial etc.) atinente a uma atividade empresarial.

A forma como foi empregado pela Lei 13.467/2017 leva a crer que foi dada ênfase ao aspecto físico da noção de estabelecimento. Isso acaba implicando em uma restrição ao direito de equiparação salarial mais rigorosa do que a anteriormente existente. Afinal, um estabelecimento empresarial sem dúvida representa uma área menor do que um município ou uma região metropolitana, como havia sido assentado pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho em relação ao termo “localidade”. Basta imaginar que um mesmo empregador pode ter mais de um estabelecimento empresarial, isto é, mais de um conjunto autônomo de bens corpóreos e incorpóreos dedicados a uma atividade econômica, num mesmo município.

Pela dicção atual do caput do art. 451, o empregado vinculado a um determinado estabelecimento empresarial não poderia apontar como paradigma para fins de equiparação salarial um empregado lotado em outro estabelecimento do empregador e que exercesse a mesma função, ainda que ambos os estabelecimentos estivessem localizados no mesmo município ou em municípios vizinhos numa mesma região metropolitana.

Ao que tudo indica, portanto, resultou em uma maior limitação ao direito de equiparação salarial a alteração promovida pela Lei 13.467/2017 no caput do art. 461 da CLT. Embora a utilização de uma expressão com conceito mais preciso facilite a aplicação do direito, a expressão usada – estabelecimento empresarial – é significativamente mais restritiva do que o antigo termo constante do art. 461.

Ademais, mesmo com o emprego de uma expressão com conceituação jurídica mais bem definida, é possível vislumbrar um par de dúvidas que poderão assolar a aplicação da equiparação salarial no que se refere ao seu alcance geográfico. Como proceder, por exemplo, num caso em que duas ou mais unidades do empregador, em locais distintos, estiverem sob administração direta da matriz, com esta concentrando os setores gerenciais, de recursos humanos e almoxarifado central? Um empregado lotado numa unidade poderá pleitear equiparação salarial adotando como paradigma trabalhador de outra unidade que exerça a mesma função? Ou cada unidade do empregador, numa visão restrita, deve ser encarada como um estabelecimento, ainda

que não reúna todas as condições para o desempenho completo da atividade econômica?

Podemos questionar, ainda, como fica o direito à equiparação salarial de empregados que trabalham em domicílio. O fato de o empregado não estar presente no estabelecimento empresarial, exercendo seu trabalho em casa, retiraria dele a possibilidade de pleitear equiparação salarial utilizando como paradigma outro trabalhador em domicílio?

O novo §1º também ampliou as restrições para configuração do direito de igualdade de salário. Além da previsão de que a diferença de tempo na função entre paragonado e paradigma não pode ser superior a dois anos, a Lei 13.467/2017 inseriu também como condição para o direito à isonomia salarial que a diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador seja de no máximo quatro anos.

Preliminarmente, é interessante notar que o legislador incorporou no texto da lei a ideia de tempo de função, desenvolvida pela jurisprudência para conferir um significado mais exato à expressão “tempo de serviço” que constava na redação anterior do §1º do art. 461. O legislador, ao que tudo indica, assimilou esse conceito e fê-lo constar explicitamente na nova redação do §1º. Mas, como visto, foi além e inseriu também no dispositivo legal a previsão de que a diferença de, vejam só, “tempo de serviço” para o mesmo empregador não pode ser superior a quatro anos entre paradigma e reclamante.

Assim, temos que o empregado, além de ter que demonstrar que a diferença de tempo na função em relação ao paradigma não é superior a dois anos, precisa agora demonstrar também que o paradigma não possui uma diferença de mais de quatro anos de serviços prestados ao empregador, consideradas todas as funções por ele exercidas.

O legislador, nesse mister, aparenta ter adotado a tese de que não só o tempo de serviço na função é importante para que a qualificação e experiência de um trabalhador sejam superiores a de outro a ponto de justificar o desnível salarial, como também o tempo total de serviço, ainda que em outras funções, para o mesmo empregador.

O raciocínio em comento não pode ser considerado, a priori, como equivocado. O empregado que mantém vínculo empregatício por longos anos com o mesmo

empregador, desempenhando diversas funções, pode ter recebido reajustes salariais ao longo desse tempo, além do que é plausível que goze de confiança e reconhecimento excepcionais por parte do empregador. Essas circunstâncias, em tese, poderiam justificar o recebimento de um salário mais elevado que o de outro empregado que desempenha a mesma função, mas que ingressou há pouco tempo na empresa.

No entanto, ainda que se reconheça alguma lógica por trás da nova condição trazida pela Lei 13.467/2017, é forçoso reconhecer que o estabelecimento de mais um requisito para a concessão de equiparação salarial vai na contramão do princípio da proteção inerente ao Direito do Trabalho. Pode-se questionar, ainda, se essa medida seria apropriada também em face do princípio da igualdade. Até que ponto inserir mais uma condição para o estabelecimento da igualdade salarial conspira a favor da eliminação de todas as formas de discriminação, como apregoa a OIT e consta do art. 3º, IV, da Constituição Federal?

Os §§ 2º e 3º do art. 461, com redação da Lei 13.467/2017, requerem considerações aprofundadas. O §2º exclui a aplicação da equiparação salarial quando o empregador tiver seu pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar plano de cargos e salários por meio de norma interna ou negociação coletiva.

A redação anterior do dispositivo fazia menção apenas à existência de quadro de carreira como fator impeditivo do direito à equiparação salarial. Há que se perquirir, então, se representa algo de novo a menção ao plano de cargos e salários ao lado do quadro de carreira no atual texto do §2º.

A princípio, não se observa na doutrina e na jurisprudência diferenciação entre plano de cargos e salários e quadro de carreira, sendo ambos utilizados normalmente como sinônimos.

Plano de cargos e salários ou quadro de carreira, quadro de pessoal, PCCS ou plano hierarquizado em cargos e carreiras etc., caracteriza-se como uma norma autônoma, unilateral, espontaneamente confeccionada pelo empregador que dispõe sobre o ingresso inicial em cada carreira e função, os níveis de cada função, a forma de acesso às funções superiores hierarquicamente, as classificações, reclassificações, funções de confiança, funções técnicas, níveis de salários, critérios de promoções horizontais e verticais, todo da carreira etc.¹⁸

¹⁸ BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 934.

Aparentemente, o que o legislador da Lei 13.467/2017 fez foi apenas enfatizar que qualquer que seja o nome dado à estruturação de um organograma pelo empregador, com previsão de pelo menos um tipo de promoção, será este um fator impeditivo ao direito de equiparação salarial¹⁹.

Também não constitui novidade a menção à possibilidade de o plano de cargos e salários ser instituído por norma interna da empresa ou por negociação coletiva, pois ambas as hipóteses sempre foram aceitas pela doutrina e jurisprudência. O estabelecimento de norma interna insere-se no poder diretivo do empregador, que detém prerrogativas para estruturar sua atividade econômica e aspectos da prestação laboral em tudo aquilo que não violar os princípios e regras do ordenamento jurídico. Já a previsão de plano de cargos e salários em convenção ou acordo coletivo de trabalho está em plena conformidade com o princípio da autonomia da vontade coletiva.

Deve-se ficar atento, no entanto, a alguns imbróglios que podem surgir, sobretudo quando o quadro de carreira estiver previsto em convenção ou acordo coletivo. Isso porque a reforma trabalhista trouxe expressa vedação à manutenção de vigência de acordos e convenções coletivas de trabalho para além do prazo legal negociado no instrumento coletivo, ou seja, vedou a ultratividade das cláusulas negociadas coletivamente (art. 614, §3º). O que ocorrerá com um plano de cargos e salários previsto em norma coletiva caso expire o prazo de vigência sem que outra a substitua?

É indubitoso que promoções concedidas com fulcro em plano de cargos e salários previsto em norma coletiva não poderão ser desfeitas após o término da vigência, em respeito à irredutibilidade salarial. Mas aqueles empregados que não foram contemplados, terão restabelecido o direito de pleitear equiparação salarial? E a escolha do paradigma poderá repousar em algum empregado que tenha sido promovido enquanto o plano de cargos e salários esteve vigente? São questões que merecerão debate.

¹⁹ Note-se que, embora o direito à equiparação salarial fique, a princípio, obstado pela existência de plano de cargos e salários na empresa, outras pretensões podem ser deduzidas contra o empregador quando as regras atinentes ao plano de cargos e salários não forem observadas. São exemplos de ações que podem ser propostas aquelas por desvio de função, preterição em promoção e enquadramento ou classificação.

Quanto ao estabelecimento de quadro de carreira por meio de norma interna, dificuldades poderão surgir quando empregadores promoverem alterações nos seus regulamentos internos. Lembre-se que o empregador é livre para, a qualquer momento, alterar as cláusulas regulamentares, inclusive revogando ou restringindo benefícios anteriormente previstos, nesse caso atingindo trabalhadores que vierem a ser admitidos após as alterações (Súmula 51, I, do Tribunal Superior do Trabalho).

Assim, é possível que mais de um quadro de carreira, com critérios de promoção e benefícios diversos, conviva no interior de uma mesma empresa, cada qual abrangendo um determinado grupo de empregados. É possível até mesmo que parte dos empregados esteja atrelada a um ou mais quadros de carreira e outra parte, admitida após a revogação da(s) norma(s) interna(s), não tenha direito a nenhum tipo de promoção, mas possa requerer, em compensação, equiparação salarial caso presentes os requisitos constantes do art. 461 da CLT.

A rigor, por mais confusa que esse tipo de situação possa parecer, a análise minuciosa dos regulamentos internos, especialmente de seus períodos de vigência e das datas de eventuais alterações, permitiria verificar em que plano de cargos e salários cada trabalhador está inserido. Mas há um complicador.

A reforma trabalhista dispensou expressamente qualquer forma de homologação ou registro em órgão público dos quadros de carreira, na parte final do §2º do art. 461. A redação anterior do dispositivo era omissa quanto a obrigatoriedade ou não de homologação ou registro em órgão público, mas o Tribunal Superior do Trabalho havia assentado que a homologação do quadro de pessoal pelo Ministério do Trabalho era requisito de validade do mesmo, de acordo com a Súmula 6, I.

Conforme se discorreu acima, a decisão do Tribunal Superior do Trabalho fundava-se na necessidade de conferir segurança jurídica e publicidade aos quadros de carreira, evitando, sobretudo, que quadros de carreira desconhecidos por parte dos empregados surgissem repentinamente em contestações em ações de equiparação salarial.

Parece evidente que a dispensa de homologação ou registro em órgão público dos planos de cargo e salário constou da Lei 13.467/2017 como forma de afastar a aplicação do verbete I da Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho. Pode-se argumentar que a medida visa à desburocratização de um procedimento que é de

cunho essencialmente privado. Porém, é de se questionar se a eliminação de uma formalidade se justifica quando pode trazer como efeito colateral a diminuição da segurança jurídica em prol dos trabalhadores.

Sem a homologação pelo Ministério do Trabalho, abre-se margem para que os empregadores apresentem à fiscalização e à Justiça do Trabalho quadros de carreira criados apenas com a intenção de obstar legítimo direito a equiparação salarial.

Mais do que isso, em pretensões de desvio de função, preterição em promoção e enquadramento ou classificação em plano de cargos e salários, poderão também os empregadores apresentarem à fiscalização e à Justiça do Trabalho quadros de carreira criados especificamente para frustrar o direito pleiteado pelo empregado. A previsão de homologação dos quadros de pessoal no Ministério do Trabalho evitava esse tipo de problema.

A situação requererá, portanto, muito mais atenção dos órgãos de fiscalização e do Poder Judiciário. Sempre que um empregador apresentar quadro de carreiras no curso de uma fiscalização ou ação judicial, terá que ser investigado se o quadro é realmente válido e legítimo, ou se foi constituído apenas para frustrar direitos dos trabalhadores. O que antes era esclarecido com a simples verificação da homologação no Ministério do Trabalho, agora demandará uma análise muito mais profunda (e sujeita a falhas) dos regulamentos internos.

O novo §3º do art. 461 da CLT acrescenta mais um grão de sal na discussão sobre os planos de cargos e salários e sua condição de itens obstativos ao direito de equiparação salarial. Dispõe a nova redação que as promoções dentro de cada categoria profissional poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou só por um desses critérios. Duas são as alterações em relação à clássica redação do §3º:

A mais perceptível delas é que os empregadores poderão adotar, se quiserem, somente um critério para promoção dos empregados dentro de cada categoria profissional. Não há mais obrigatoriedade de adoção dos critérios de antiguidade e merecimento no plano de cargos e salários, sendo somente um deles suficiente.

Na prática, esse dispositivo tem o poder de, sozinho, destruir o instituto da equiparação salarial. Basta o empregador adotar um quadro de carreira que preveja promoções apenas por merecimento e conceder essas promoções a seu bel prazer, para que qualquer diferença salarial existente possa ser justificada.

Embora possam (e devam) ser estabelecidos critérios objetivos para as promoções por merecimento, como taxas de absenteísmo, títulos e certificados de participação em cursos, domínio de idiomas, etc., há forte tendência de se tolerar esse tipo de promoção motivada apenas por critérios subjetivos do empregador. Na visão patrimonialista que prospera em nossa sociedade, parece correto que o empregador, como dono do negócio, decida quem deve ser promovido e receber os maiores salários em sua empresa. O perigo disso é que fica escancarada a porta para a discriminação.

O empregado de sexo, etnia, nacionalidade, religião ou idade que não agradam ao empregador poderá simplesmente ser preterido em todas as promoções por merecimento, ficando estagnado no nível inicial da categoria profissional. Anteriormente, com a obrigatoriedade do critério da antiguidade, pelo menos em algum momento esse trabalhador obteria promoção.

Urge, portanto, que a doutrina e principalmente a jurisprudência passem a exigir, efetivamente, a previsão de critérios objetivos para deferimento de promoções por merecimento. Caso contrário, terá sido criado pela reforma trabalhista um mecanismo que permite a ocorrência de discriminações e que inibe o direito à equiparação salarial.

A segunda novidade contida no §3º do art. 461 é mais discreta. Trata-se do fim da exigência de alternância entre promoções por merecimento e por antiguidade – evidentemente, quando esses dois critérios estiverem previstos no plano de cargos e salários. O texto revogado previa que as promoções fossem realizadas alternadamente por antiguidade e por merecimento.

Com a nova versão estabelecida pela Lei 13.467/2017, não há empecilhos para que um plano de cargos e salários preveja, por exemplo, cinco promoções sucessivas por merecimento para cada uma por antiguidade. Se serve de consolo, num cenário em que o empregador pode optar somente por um critério de promoção, esse é dos males o menor.

O §5º, por sua vez, introduzido pela Lei 13.467/2017, desconstrói o entendimento consubstanciado no verbete VI da Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho.

Conforme visto acima, a jurisprudência consolidada admitia a possibilidade de equiparações salariais em cadeia e a utilização de paradigmas remotos, por meio da indicação de paradigmas próximos que haviam se beneficiado anteriormente de decisões judiciais concedendo-lhes isonomia salarial. Sequer a diferença máxima de dois anos de tempo de função entre o reclamante e o paradigma remoto era exigida pela Súmula, sendo indispensável somente entre o reclamante e o paradigma imediato.

Eis que o novíssimo §5º refuta essa construção jurisprudencial, ao declarar que “a equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos (...)”. Para não haver dúvidas quanto à restrição ao aproveitamento de paradigmas remotos, o dispositivo prossegue afirmando taxativamente que não será possível a indicação de paradigma contemporâneo que tenha obtido a vantagem em ação judicial própria, já que isso seria o mesmo que obter a equiparação em relação a um paradigma remoto.

Para o empregador, portanto, desaparece o encargo de ter que provar fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial do reclamante em relação ao paradigma remoto. Basta apontar que o pedido de equiparação salarial refere-se direta ou indiretamente a um paradigma remoto para que a pretensão seja considerada improcedente.

Trata-se de mais um dispositivo inserido na CLT pela reforma trabalhista que claramente visou a confrontar a jurisprudência consolidada. Até mesmo se o paradigma próximo tiver obtido a diferença salarial através de decisão transitada em julgado, não poderá ser indicado pelo empregado para fins de equiparação.

Por fim, chegamos ao novo §6º, que trata dos casos em que for constatado que eventual diferença salarial se funda em discriminação por motivo de sexo ou etnia. Nesse caso, o juiz deverá determinar, além do pagamento das diferenças salariais, multa em favor do empregado discriminado no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

A previsão contida nesse parágrafo merece um tratado a parte. Sucintamente, cabem as seguintes observações:

Primeiramente, gera certa estranheza o fato de a multa e o pagamento das diferenças salariais a favor da pessoa discriminada só estarem previstas para os

casos de discriminação fundada em motivo de sexo ou etnia. Sabe-se que discriminação é a exteriorização ilícita de um preconceito, levando a atos ou omissões baseados em critérios injustos. A discriminação pode ser baseada em vários outros motivos além de sexo e etnia. Basta observar que o próprio caput do art. 461, com redação da Lei 13.467/2017, veda discriminação também em razão da idade e da nacionalidade da vítima.

Acreditamos que a tendência é a jurisprudência considerar com exemplificativos os motivos citados no §6º, prevendo também o pagamento de multa e das diferenças salariais também quando ficar comprovado que a discriminação em matéria de salário se deu baseada em idade, nacionalidade, religião, condição familiar ou outro motivo. Tratar-se-ia de aplicação analógica absolutamente embasada pelos princípios que norteiam o direito pátrio, como da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

Outra questão que merecerá análise será quanto à natureza jurídica da multa prevista no parágrafo em análise, que corresponde a 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do RGPS. Se se considerar que a multa em questão tem natureza penal, remanescerá o direito do empregado discriminado de pleitear indenização por danos morais, se assim quiser. Esse parece ser o melhor entendimento, tendo em vista que nenhuma observação foi feita pelo legislador quanto ao afastamento do direito do empregado discriminado de pleitear compensação pelo constrangimento e sofrimento vivenciados. Corrobora essa percepção também o fato de a Constituição Federal não estipular limitação para o pagamento de indenização por danos morais (art. 5º, V).

Além disso, observa-se que a reforma trabalhista introduziu um título específico na CLT (Título II-A) que trata especificamente do dano extrapatrimonial. Conforme art. 223-B, “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”. O §1º do art. 223-G estabelece os limites da indenização por danos morais²⁰. Como não é de se supor que o legislador

²⁰ Há grande controvérsia sobre a constitucionalidade das indenizações tarifadas por danos morais criadas pela reforma trabalhista no art. 223-G, §1º, particularmente pelo fato de estarem atreladas ao último salário contratual do ofendido. Corroboramos a visão de que essa determinação viola preceitos constitucionais, principalmente o da igualdade, pois situações idênticas de violação a

estabeleceria duas regras distintas aplicáveis à mesma situação, o melhor entendimento é no sentido de que a multa de 50% do limite máximo dos benefícios do RGPS em favor do empregado discriminado tem função punitiva para o empregador, sem prejuízo da indenização por danos morais prevista no Título II-A criado pela Lei 13.467/2017.

3. CONCLUSÃO

Uma análise comparativa entre os antigos e os novos critérios legais estabelecidos para o instituto da equiparação salarial leva à conclusão de que a reforma trabalhista, de um modo geral, restringiu esse direito, de modos direto e indireto.

Como mudanças que favorecem o trabalhador, temos apenas duas: a proibição de discriminação por motivo de etnia no caput do art. 461; e a previsão, no §6º, do pagamento de multa em favor do empregado que for vítima de discriminação em matéria salarial, além das diferenças de salário. Destas, a proibição de diferenciação salarial por motivo de etnia tem pouco efeito prático, uma vez que ordenamento jurídico já há muito tempo não tolerava esse tipo de prática odiosa, com base no que dispõe a Constituição Federal.

Já como mudanças que tendem a limitar o direito à equiparação salarial de modo direto, temos: a restrição do direito somente a empregados que laboram no mesmo estabelecimento empresarial, constante do caput; a necessidade que o tempo de serviço para o mesmo empregador do reclamante e do paradigma não seja superior a quatro anos, condições previsto no §1º e que não constava da redação anterior; e a vedação expressa à indicação de paradigmas remotos, mesmo quando o paradigma próximo ou contemporâneo tiver se beneficiado de decisão judicial, conforme §1º.

direitos extrapatrimoniais gerarão indenizações em valores diferentes dependendo do salário dos ofendidos.

De modo indireto, a Lei 13.467/2017 acaba também por dificultar a pretensão dos trabalhadores por equiparação salarial: quando estabelece que a existência de quadro de carreira ou plano de cargos e salários com previsão de promoções por antiguidade ou merecimento, ou só um desses critérios, e sem obrigatoriedade de alternância, obsta a equiparação; e dispensa a homologação ou registro dos quadros de carreira em qualquer órgão público.

A equiparação salarial, com a roupagem trazida pela reforma trabalhista, distancia esse instituto do princípio da igualdade e do combate à discriminação em matéria salarial. Torna-se mais difícil para o empregado obter o direito, por conta da ampliação dos fatores impeditivos.

Os ganhos que se obteve com a nova redação, especialmente o §6º, não são suficientes para tirar a impressão de que a figura da isonomia salarial saiu bastante chamuscada no que se refere à proteção dos trabalhadores. Ainda que não se considerem inconstitucionais as mudanças efetivas por ofensa ao princípio da igualdade, qualquer análise comparativa que se faça de modo isento com a redação revogada conduz à percepção de que houve retrocesso.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**, Revista Ciencia e Cultura, São Paulo, vol. 58 n. 4. 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020>. Acesso em: 01 jun. 2018.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 2ª ed. Coimbra: Almedina, 1998

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

MASCARENHAS, A.; BITTENCOURT, J.; MACHADO, M. **A (im)possibilidade de equiparação salarial entre empregados de empresas distintas, porém integrantes de um mesmo grupo econômico**. Revista Direito UNIFACS. 2013.

Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2839>>. Acesso em: 20 set. 2018.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. **Código de processo civil comentado e legislação processual civil em vigor**. 4. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

SILVA, Camilla Isabely Feminino Gomes da. **Equiparação salarial na reforma trabalhista**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 13 abr. 2018. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.590556&seo=1>>. Acesso em: 20 set. 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho aplicado (livro eletrônico): livro da remuneração**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Embargos de Declaração Recurso de Revista nº 30-24.2010.5.02.0254, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Disponível em <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23367816/embargos-declaratorios-recurso-de-revista-e-ed-rr-302420105020254-30-2420105020254-tst>>. Acesso em 20 set. 2018.

WAGE EQUALIZATION AND THE LABOR REFORM

ABSTRACT

The labor reform approved by Congress in July 2017 promoted more than a hundred changes to Brazil's Labor Code (CLT). Among the changes introduced, one that had little to no prominence in the media regards the criteria and conditions for the right to wage equalization (equal pay for equal work). A major expression of the principle of equality in labor relations, as well as an important factor for mitigating discrimination, wage equalization ended up having its scope restricted by means of provisions that limit the indication of comparators and increases the situations that deters the right to equal pay. In turn, new provisions such as the one that exempts company career plans from mandatory validation by the Ministry of Labor tend to create legal uncertainty and will require caution and attention from Labor Inspection and the Judiciary when analyzing the issue.

Key words: Wage Equalization; Labor Reform; Equality; Discrimination.

A REABILITAÇÃO PROFISSIONAL NA PREVIDÊNCIA SOCIAL: PRINCIPAIS DESAFIOS E BARREIRAS EM CADA ETAPA DO PROGRAMA

Márcia Coelho Magalhães

1. Introdução. 2. O encaminhamento do trabalhador ao programa de Reabilitação Profissional. 3. A Equipe Técnica de Reabilitação Profissional. 4. A Avaliação do Potencial Laboral do Trabalhador. 5. O Processo Reabilitatório. 6. Conclusão. Referências.

RESUMO

Este trabalho busca estudar a realidade atual do programa de Reabilitação do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), discutindo os caminhos percorridos pelo trabalhador durante o processo reabilitatório. Trata-se de uma análise crítica sobre as etapas do programa, sua metodologia, seus desafios e, principalmente, as medidas necessárias para atingir uma verdadeira reinserção profissional do trabalhador.

Palavras-chave: Reabilitação Profissional, Previdência Social, potencial laborativo, equipe técnica.

1. INTRODUÇÃO

O serviço de Reabilitação Profissional (RP) no âmbito da Previdência Social está previsto no art. 89 e seguintes da Lei nº 8.213/91¹ e regulamentado nos arts. 136 a 141 do Decreto nº 3.048/99². Sua obrigação legal data da década de 1960. Desde seu surgimento até os dias atuais, o programa de Reabilitação Profissional da Previdência Social já passou por várias transformações, mas sempre manteve como objetivo principal proporcionar os meios necessários para reinserção profissional das pessoas parcial ou totalmente incapacitadas para o trabalho.

¹ BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

² BRASIL. Decreto n.º 3.048 de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 07 mai. 1999.

No presente artigo será feita uma análise crítica das várias etapas do serviço de Reabilitação Profissional da Previdência Social, enfatizando as disposições legais previstas para o programa e as questões técnicas e administrativas mais frequentes ao longo do processo reabilitatório.

2. O ENCAMINHAMENTO DO TRABALHADOR AO PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

De acordo com o art. 89 da Lei nº 8.213/91 e art. 136 do Decreto nº 3.048/99, a Reabilitação Profissional é definida como a assistência educativa de adaptação ou readaptação profissional que visa proporcionar, aos beneficiários incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas com deficiência, os meios indicados para o reingresso no mercado de trabalho e no contexto em que vivem. O processo de Reabilitação Profissional é composto das seguintes fases sequenciais: avaliação do potencial laboral, orientação e acompanhamento, desligamento e pesquisa da fixação no mercado de trabalho.

Como se verifica no art. 77 do Decreto nº 3.048/99, para os segurados em gozo de auxílio-doença, a Reabilitação Profissional é independente de carência e, quando prescrita, possui caráter obrigatório. Desta forma, quando o trabalhador afastado por doença ou incapacidade passar por exame pericial e receber indicação para se reabilitar, deverá obrigatoriamente procurar o programa de Reabilitação, sob pena de suspensão de benefício. Esta é a porta de entrada da grande maioria dos casos da Reabilitação Profissional.

Há ainda, de acordo com o art. 1º da Resolução nº 118/INSS/PRES, de 4 de novembro de 2010³, previsão de encaminhamento de outros casos para o programa, como aposentados, dependentes de segurados, pessoas portadoras de deficiência, dentre outros. No entanto, para estes casos, a Reabilitação Profissional não possui caráter obrigatório. Ou seja, a Reabilitação Profissional do INSS, lida com casos obrigatórios e com uma demanda espontânea. Além disso, de acordo com a

³ BRASIL. Resolução nº 118/INSS/PRES, de 4 de novembro de 2010. Dispõe sobre o encaminhamento de clientela à Reabilitação Profissional e Acordos de Cooperação Técnica e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 05 nov. 2010.

Resolução nº 118/INSS/PRES/2010 existe uma ordem de prioridade entre a clientela da Reabilitação Profissional, sendo os segurados em gozo de auxílio-doença os primeiros da lista.

Quanto ao encaminhamento do beneficiário em gozo de auxílio-doença para o Programa de Reabilitação Profissional, ressaltamos dois pontos importantes. O primeiro diz respeito ao percentual de encaminhamentos equivocados, aqueles que, após a primeira avaliação feita pela equipe da Reabilitação Profissional, são considerados inelegíveis para a participação no programa. Já o segundo ponto, e maior desafio, se refere à falta de interesse do segurado, ou até mesmo resistência, em participar do processo reabilitatório.

De acordo com dados do Anuário Estatístico da Previdência Social⁴, em 2016, dos clientes que tiveram avaliação inicial conclusiva, 7,3% retornaram ao trabalho e 22,8% foram considerados inelegíveis para participar da Reabilitação Profissional. Estes dados indicam que, apesar dos avanços ocorridos nos últimos anos, ainda existem dificuldades por parte da perícia médica em identificar os requisitos mínimos para a inclusão do segurado no Programa de Reabilitação Profissional.

Para a realização da avaliação do potencial laboral do segurado, são necessários vários procedimentos administrativos e técnicos que demandam recursos humanos e materiais da Previdência Social. Assim, os encaminhamentos equivocados sobrecarregam o serviço de Reabilitação Profissional, fazendo com que médicos peritos e demais servidores do setor gastem muito tempo com a rotina administrativa e análise técnica de casos que nunca deveriam ter sido encaminhados ao programa.

Na tentativa de resolver esta questão o Manual Técnico de Procedimentos da Área de Reabilitação Profissional, publicado na Resolução INSS nº626 de 09/02/2018⁵, definiu mais claramente os critérios para elegibilidade para a Reabilitação Profissional. Neste documento existem tabelas exemplificativas correlacionando diversas variáveis envolvidas no prognóstico para encaminhamento ao PRP, tais como faixa etária do segurado, tipo de doença, nível de escolaridade, experiência profissional prévia, tempo de benefício por incapacidade.

⁴ Anuário Estatístico da Previdência Social/Ministério da Fazenda, Secretaria de Previdência, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência – 2016 – Brasília : MF/DATAPREV

⁵ Manual Técnico de Procedimentos da Área de Reabilitação Profissional Publicado na Resolução INSS nº626 de 09/02/2018

TABELA 1⁶

CRITÉRIOS DE ENCAMINHAMENTO PARA REABILITAÇÃO PROFISSIONAL				
Variável	Caracterizador			
	Favorável (2)	Intermediário (1)		Desfavorável (0)
Idade	18 a 30 anos	31 a 50 anos		Acima de 50 anos
Escolaridade	Ensino médio ou fundamental completo (8ª série)	Ensino Fundamental incompleto (de 5ª a 8ª série)		Até 4ª série ou analfabetismo funcional/total
Independência	Total	Necessita órtese (muleta), prótese ou cadeira de rodas		Dependente de terceiros para locomoção e/ou AVD
Limitações	Déficit funcional isolado	Associação de doenças crônicas ou psiquiátricas, com algum déficit funcional		Déficits múltiplos
Quadro clínico	Estabilizado e irreversível	Aguardando cirurgia, prótese ou doença não estabilizada		Doença de caráter progressivo e incapacitante
Perfil da cidade	Urbano com recursos	Urbano com recursos limitados		Rural
Atividade habitual - esforço físico	Leve	Moderado		Alto
Atividade habitual - complexidade/exigência intelectual	Leve	Moderada		Alta

⁶ Tabela extraída do Manual Técnico de Procedimentos da Área de Reabilitação Profissional Publicado na Resolução INSS nº626 de 09/02/2018

Situação empregatória	Vinculado a empresa acima de 100 funcionários (lei de cotas); autônomos ou desvinculados com experiências profissionais diversas	Vinculado a empresa de pequeno porte	Autônomos ou desvinculados com experiência profissional concentrada	
Experiências profissionais prévias (compatíveis com a limitação funcional)	Variadas	Moderadas	Restritas	
Tempo de afastamento laboral	Inferior a 1 ano	Entre 1 e 2 anos	Superior a 2 anos	
TOTAL DE PONTOS				

Outra tentativa para reverter este tipo de problema e que vem sendo utilizada em várias gerências do INSS é a divulgação de medidas educativas sobre a Reabilitação Profissional entre os médicos peritos. Treinamentos e orientações internas têm sido elaborados com vistas a ampliar a noção da perícia médica sobre a real capacidade do segurado para se reabilitar. Tais medidas tentam evitar que médicos peritos “empurrem” para o setor de RP casos considerados mais complexos, principalmente aqueles referentes a benefícios de longa duração, de difícil decisão pericial.

O segundo desafio que surge neste momento inicial do programa é a resistência por parte dos segurados. Tendo em vista seu caráter obrigatório, a Reabilitação Profissional, a princípio, se apresenta ao segurado como a possibilidade real e iminente da cessação do seu benefício e retorno ao mercado de trabalho. A falta de conhecimento sobre o programa, aliada a inúmeros fatores de ordem comportamental, social, econômica e cultural, faz com que o segurado se apresente para sua primeira avaliação tenso, inseguro e muitas vezes, resistente e arredio. E

não é difícil compreender que quanto mais longa tiver sido a duração de seu benefício, maior será sua dificuldade em aceitar o processo reabilitatório.

Esta questão é um ponto delicado e de difícil administração, pois requer inúmeras mudanças tanto por parte do trabalhador quanto por parte do INSS. Culturalmente o INSS é visto pela maioria dos trabalhadores como o local para se comprovar ou confirmar a doença, a incapacidade. Não é fácil desconstruir este paradigma e fazer com que o trabalhador mude sua postura diante de uma equipe técnica deste instituto. Por mais que os membros da equipe de Reabilitação Profissional alertem o segurado para o fato de que ele não está sendo submetido a uma perícia médica comum, mas sim a uma avaliação do seu potencial laboral, o trabalhador insiste na comprovação de suas dificuldades e limitações.

Uma alternativa para minimizar a resistência dos trabalhadores, é a formação de grupos de discussão sobre Reabilitação Profissional, com outros segurados das diversas fases do programa, juntamente com a equipe técnica e outros servidores do INSS. Através da intervenção grupal o segurado passa a compreender melhor o porquê do seu encaminhamento ao programa e as etapas pelas quais passará, podendo, assim, compartilhar suas inseguranças e receios com os demais participantes do grupo. Para Ramos, Tittoni e Nardi (2008)⁷ sentimentos de incapacidade, fragilidade e insegurança são comuns entre trabalhadores afastados do trabalho e a intervenção grupal é uma estratégia eficaz para trabalhar todas as questões surgidas ao longo do processo reabilitatório. O atendimento em grupo também pode ser utilizado para esclarecer as dúvidas do trabalhador a respeito dos benefícios e serviços previdenciários. Assim, além do caráter informativo e educativo, o trabalho em grupo contribui para aumentar a motivação e participação dos beneficiários do programa.

Verificou-se que a utilização deste método no grupo terapêutico possibilitou a alguns trabalhadores o acolhimento de medos e inseguranças, para outros houve a resignificação do processo de adoecimento, na medida em que contribuiu para amenizar os processos de identificação com o papel “doente-invalído”, favoreceu a vivência de sentimentos de solidariedade e coletividade, permitiu o compartilhamento e o resgate de vivências tidas como satisfatórias na vida laboral, a diminuição de sentimentos de tristeza e desvalia com o resgate dos conhecimentos e capacidades adquiridas a priori

⁷ RAMOS, M.Z; TITTONI, J; NARDI, H.C. A experiência de afastamento do trabalho por adoecimento vivenciada como processo de ruptura ou continuidade nos modos de viver. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 11, n. 02, p. 209-221, 2008.

ao afastamento. Também foram verificadas legítimas tentativas de retomada da vida social buscando combater os sentimentos de solidão e isolamento que, via de regra, são mobilizados pela condição de afastamento do trabalho.⁸

3. A EQUIPE TÉCNICA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Antes de dar prosseguimento à análise das demais etapas do programa, faz-se necessário tratar sobre sua equipe técnica. Assim como o próprio serviço de Reabilitação Profissional, a equipe técnica também sofreu transformações ao longo da história previdenciária brasileira.

Na década de 1970, todo o processo reabilitatório dos segurados do então INPS (Instituto Nacional de Previdência Social) era desenvolvido nos Centros de RP (CRP's) e em unidades menores chamadas Núcleos de RP (NRP's). Esta foi a época de maior concentração de recursos financeiros e técnicos na RP. Os CRP's possuíam equipamentos, recursos financeiros e pessoal técnico especializado:

O modelo de atenção convencional desses serviços era desenvolvido por equipes multiprofissionais formadas por médicos, assistentes sociais, psicólogos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, enfermeiros, fonoaudiólogos, pedagogos e sociólogos. As atividades de profissionalização eram desenvolvidas através de um quadro especializado de professores de ofício e de programas de alfabetização com classes de ensino básico⁹.

Entretanto, no decorrer da década de 1980, os investimentos estatais no campo da RP tornaram-se mais escassos, acarretando um processo gradual de desativação dos CRP's e NRP's. Conseqüentemente, muitas equipes multidisciplinares foram desfeitas. A partir da década de 2000, segundo Takahashi e Iguti (2008)¹⁰, houve a transformação do modelo de atenção de reabilitação profissional no Programa Reabilita, uma espécie de subprograma das perícias médicas das agências da Previdência Social. Com isso, a atuação da RP ficou cada vez mais restrita, servindo,

⁸ TAKAHASHI, MABC; MENDES, TT; RODRIGUES, DS; BRAVO, ES; SIMONELLI, AP. Agir articulado entre atenção, reabilitação e prevenção em saúde do trabalhador: a experiência do Cerest-Piracicaba. In: Revista de Estudos do Trabalho, ano V, n.9, 2011, p.07.

⁹ TAKAHASHI, MABC; IGUTI, AM. As mudanças nas práticas de reabilitação profissional da Previdência Social no Brasil: modernização ou enfraquecimento da proteção social? *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 24, n. 11, p. 2662, 2008.

¹⁰ Idem, ibidem.

muitas vezes, apenas como um mecanismo para reavaliação médico-pericial dos casos.

Consoante com a realidade desta época, o art. 137, § 1º do Decreto nº 3.048/99, expõe que a execução do serviço de RP dar-se-á, preferencialmente, mediante o trabalho de equipe multiprofissional especializada em medicina, serviço social, psicologia, sociologia, fisioterapia, terapia ocupacional e outras afins ao processo. Nota-se aqui, que a existência de equipe técnica multidisciplinar deixou de se constituir em uma obrigação do serviço de RP, para transformar-se em recomendação do legislador.

Com a edição da Instrução Normativa nº 20 INSS/PRES/2007¹¹, houve nova redefinição da estrutura do serviço de RP. Ficou estabelecido através do caput e § 1º do art. 367 desta instrução, que em toda gerência-executiva do INSS haveria um Técnico de Reabilitação Profissional, servidor de nível superior, responsável pelas funções de planejamento, gerenciamento e supervisão das ações de reabilitação desenvolvidas pelas equipes técnicas das APS's (Agências da Previdência Social). Ou seja, haveria um Técnico de Reabilitação Profissional na gerência que coordenaria o trabalho das equipes das agências. A equipe técnica de cada agência era formada por médicos peritos e por servidores de nível superior com atribuições de avaliação e orientação profissional (os chamados "orientadores profissionais"). Já na gerência executiva, o Técnico de RP contava com o apoio de uma equipe multidisciplinar composta por servidores de nível superior de áreas afins à RP.

Porém, recentemente, com a publicação do Manual Técnico de Procedimentos da Área de Reabilitação Profissional Publicado na Resolução INSS nº626 de 09/02/2018, a equipe de Reabilitação Profissional passou a ser composta por Perito Médico e pelo Profissional de Referência, servidor que atua nas diversas fases do processo de reabilitação profissional, orientando e acompanhando os segurados encaminhados ao Serviço.

Apesar da previsão normativa para existência de equipes multiprofissionais, o que hoje se verifica na grande maioria dos serviços de Reabilitação Profissional,

¹¹ BRASIL. Instrução Normativa INSS/PRES nº 20, de 10 de outubro de 2007. Disciplina procedimentos a serem adotados pela área de Benefícios. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 11 out. 2007.

principalmente naqueles desenvolvidos em localidades distantes dos grandes centros urbanos, é a existência de uma equipe composta somente por dois integrantes: um médico perito e um servidor responsável pela orientação profissional (atualmente chamado de Profissional de Referência). Com tal precariedade de recursos humanos, muitas vezes, o alcance da Reabilitação Profissional tem sido limitado.

Vale ressaltar que não existe um cargo denominado “médico perito da reabilitação profissional”, termo muito utilizado dentro do contexto da perícia médica previdenciária. Qualquer médico perito do quadro da agência e/ou da gerência do INSS poderá ser designado pela respectiva chefia para colaborar com os trabalhos da reabilitação profissional. Suas principais atribuições são: avaliar o potencial laborativo do trabalhador no que se refere aos aspectos físicos, fornecer parecer quanto às contra-indicações, solicitar exames e pareceres especializados, avaliar possíveis intercorrências médicas, dentre outras.

Em algumas gerências e agências da Previdência Social é adotado um sistema de rodízio dos médicos peritos colaboradores da Reabilitação Profissional. Ou seja, periodicamente um médico perito é escolhido por seu chefe para atuar junto à Reabilitação Profissional. Entre as principais vantagens deste sistema de rodízio dos médicos peritos destacam-se:

- efeito educativo: todos os médicos terão a oportunidade de trabalhar diretamente na Reabilitação Profissional conhecendo melhor o processo e critérios do programa;
- ao longo do programa o segurado terá a oportunidade de ser avaliado por diferentes médicos, com diversas visões, saberes e especialidades, tornando assim, a avaliação do seu potencial laborativo mais completa;
- evita-se a sobrecarga de um único perito, visto que as avaliações da reabilitação são complexas, demandando investigação mais apurada da história clínica e ocupacional do segurado. Além disso, vários procedimentos administrativos são exigidos, como preenchimento de formulários e alimentação de dados no sistema.

Situação semelhante à do médico perito que presta serviço para a Reabilitação Profissional, ocorre com o Profissional de Referência. Não se trata também de denominação de um cargo. O Profissional de Referência, conforme as orientações atualmente utilizadas pela Previdência Social, deverá ser um servidor com formação superior em áreas como serviço social, psicologia, sociologia, pedagogia, terapia ocupacional, fisioterapia, dentre outras. As principais atribuições deste servidor são:

avaliar o potencial laborativo do segurado quanto aos aspectos socioeconômicos e profissionais, orientar o trabalhador quanto à legislação, realizar visitas às empresas e postos de trabalho, dentre outras.

Sendo assim, verifica-se que pela metodologia adotada atualmente, não há exigência normativa quanto à graduação dos servidores que irão trabalhar na orientação profissional. Desde que possuam nível superior em áreas afins ao programa, profissionais de diversas formações poderão ser enquadrados no mesmo papel. Contudo, o problema não está na denominação do cargo ou função destes servidores. A questão por ora colocada é que ao utilizar este modelo de atuação, o INSS acaba, muitas vezes, subutilizando os conhecimentos técnicos destes profissionais.

As mudanças apresentadas como medidas meramente organizativas e gerenciais afetaram profundamente o conteúdo e a oferta dos serviços de reabilitação profissional: o desmantelamento do modelo tradicional de atenção em equipes multiprofissionais, reconhecido internacionalmente como o mais adequado para a intervenção com pessoas com incapacidades, a supressão total das atividades terapêuticas e de profissionalização e a subutilização da capacidade técnica de assistentes sociais, psicólogos, sociólogos, fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais, homogeneizados pela figura do orientador profissional¹².

Por exemplo, da forma como os serviços de RP estão estruturados atualmente, mesmo que o Profissional de Referência tenha formação em fisioterapia, ele se limitará às atribuições relativas à orientação profissional. Assim, caso um segurado sob seu acompanhamento, necessite ser submetido a tratamento fisioterápico, (por exemplo, para treinamento pré e pós protético), este segurado deverá ser encaminhado para uma clínica conveniada especializada. Assim, ainda que em muitos serviços de RP da Previdência Social ainda existam equipes multidisciplinares, não há recursos ou meios necessários para que os integrantes da equipe possam, de fato, aplicar seus conhecimentos técnicos.

Tal modelo de intervenção justifica-se por uma metodologia bastante utilizada atualmente: a descentralização na prestação dos serviços. Assim como no Sistema Único de Saúde (SUS) vigente em nosso país, a RP vem apostando numa forma de

¹² TAKAHASHI, M.A.B.C; IGUTI, A.M. As mudanças nas práticas de reabilitação profissional da Previdência Social no Brasil: modernização ou enfraquecimento da proteção social? *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 24, n. 11, p. 2668 2008.

atuação mais descentralizada, articulada com outros órgãos e instituições da comunidade. Ao contrário do que ocorria nos CRP's das décadas de 70 e 80, hoje a RP funciona como uma espécie de centro coordenador, amparado por vários serviços integrados de outras entidades, para avaliações e intervenções específicas.

Vale ressaltar, entretanto, que a formalização dos convênios e parcerias de cooperação técnica não é tarefa fácil. Existem inúmeras exigências legais para se firmar um convênio, fato que prejudica bastante a eficiência e celeridade do processo reabilitatório. Muitos serviços de Reabilitação Profissional levam meses ou até anos para conseguir estabelecer convênios e obter a rede de serviços de apoio necessária ao desenvolvimento de programa. E enquanto isso não acontece, equipes formadas apenas por médicos peritos e profissionais de referência se desdobram para tentar obter sucesso no processo de Reabilitação Profissional.

Sendo assim, pode-se concluir que na Reabilitação Profissional é extremamente importante a existência de uma equipe técnica verdadeiramente multidisciplinar, com os recursos materiais e humanos necessários à sua atuação, aliada a uma rede de serviços de apoio na comunidade. Sem estes requisitos, torna-se bastante difícil trabalhar todos os fatores (físicos, emocionais, culturais, sociais e econômicos) envolvidos no processo reabilitatório.

4. A AVALIAÇÃO DO POTENCIAL LABORAL DO TRABALHADOR

Toda e qualquer intervenção, independente da área profissional, passa inicialmente pela etapa da avaliação. É necessário primeiramente conhecer bem o problema, suas diversas dimensões e aspectos, para buscar soluções e estratégias de atuação. Assim, a avaliação pode ser utilizada com dois objetivos principais: produzir conhecimento e estabelecer um plano de ação. No campo das relações produtivas e do trabalho existem diversos instrumentos e técnicas avaliativas. Entretanto, de acordo com Nunes (2007)¹³, a avaliação para o trabalho sempre

¹³ NUNES, C.M.P Avaliação das atividades produtivas e de trabalho. In: SOUZA, A.C.A; GALVÃO, C.R.C. *Terapia Ocupacional – fundamentação e prática*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2007. p. 54-69.

envolverá as dimensões das pessoas, das tarefas e dos contextos de desempenho ocupacional.

No INSS, quando o segurado é encaminhado ao serviço de Reabilitação Profissional, ele é submetido à avaliação do potencial laboral. Nesta avaliação, o médico perito busca traçar os aspectos físicos do segurado e seu quadro clínico, delineando seu potencial e capacidade para o trabalho bem como o tipo de limitação, as seqüelas e contra-indicações. Já o profissional de referência, fica encarregado da verificação de dados sócio-profissionais tais como: faixa etária, escolaridade, experiência profissional, situação familiar e econômica, interesses e motivação. Para a conclusão deste instrumento avaliativo, os médicos e os profissionais de referência poderão se utilizar recursos técnicos tais como: visita à empresa para análise do posto de trabalho e avaliações e pareceres especializados de outros profissionais da rede conveniada.

Esta primeira avaliação é de extrema importância, uma vez que se traduz como um convite ao enfrentamento de etapas subseqüentes que carregam em si, inúmeras dificuldades e incertezas. É o início de um processo complexo, uma vez que abarca expectativas individuais, organizacionais e sociais.¹⁴

Neste ponto, enfatiza-se a necessidade de uma integração entre os dois saberes: médico e sócio-profissional. Em muitos lugares, ainda há certa hegemonia do conhecimento médico sobre os demais conhecimentos envolvidos na avaliação. Esta é uma postura que precisa ser mudada. Takahashi e Canesqui (2003)¹⁵ alertam para a necessidade de se utilizar, na Reabilitação Profissional, um modelo de atenção, integral e integrado, reconhecendo tanto os aspectos físicos e da compatibilidade dos adoecidos ao trabalho, quanto as limitações em outras dimensões, como a emocional, relacional e social.

Desta forma, a incapacidade de uma pessoa não está limitada somente às suas condições de saúde. Fatores como idade, escolaridade, capacidade cognitiva, vínculo empregatício, tempo de afastamento, condições sócio-econômicas, dentre outros,

¹⁴ TAKAHASHI, MABC; MENDES, TT; RODRIGUES, DS; BRAVO, ES; SIMONELLI, AP. Agir articulado entre atenção, reabilitação e prevenção em saúde do trabalhador: a experiência do Cerest-Piracicaba. In: Revista de Estudos do Trabalho, ano V, n.9, 2011, p.06-07;

¹⁵TAKAHASHI, MABC; CANESQUI, AM. Pesquisa avaliativa em reabilitação profissional: a efetividade de um serviço em desconstrução. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 05, p. 1473-1483, 2003

interferem diretamente no potencial laborativo do trabalhador. Uma pessoa com boas condições físicas e mentais, mas que possua características como idade avançada, baixa escolaridade, desempregada, longo tempo de afastamento, e resida em local com mercado de trabalho restrito, poderá, muitas vezes, estar tecnicamente impossibilitada de se reabilitar.

Muitos estudiosos já indicaram a utilização da CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde¹⁶ – como ferramenta para avaliação do potencial laborativo dos segurados em processo de reabilitação profissional. A CIF, instrumento firmado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), permite avaliar a capacidade funcional do indivíduo a partir da perspectiva da interação entre as pessoas e seu ambiente físico e social. Ou seja, a CIF é um instrumento que supera o tradicional modelo médico de avaliação, uma vez que tal classificação considera a interferência dos fatores externos, tais como ambientes físicos e social, nas condições de vida de cada pessoa. Na Previdência Social, a CIF já vem sendo utilizada para avaliação da deficiência e da incapacidade para fins de concessão do Benefício de Prestação Continuada (BPC).

Logo, assim como está previsto nas orientações previdenciárias vigentes, faz-se necessário que a análise da elegibilidade do segurado para o programa de Reabilitação Profissional seja, de fato, conjunta, valorizando tanto os aspectos médicos quanto os fatores sócio-profissionais do trabalhador.

5. O PROCESSO REABILITATÓRIO

Depois de avaliado e considerado elegível, o segurado inicia seu processo reabilitatório. As etapas seguintes do programa dependem se o trabalhador possui vínculo empregatício ou não. Começaremos nossa análise pelos segurados empregados.

O primeiro passo do profissional de referência é solicitar nova função, compatível com o quadro do segurado, junto à empresa de vínculo. Tal solicitação é feita por ofício, e quando possível, em visita à empresa. O responsável pela orientação

¹⁶ Organização Mundial de Saúde (OMS). CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. São Paulo: EDUSP; 2003.

profissional informa aos representantes da empresa quais as limitações e o real potencial laborativo do segurado, podendo até mesmo sugerir o tipo de função mais indicada para o caso.

Atualmente a legislação brasileira dispõe da chamada “Lei de Cotas” para pessoas com deficiência e/ou reabilitados. De acordo com o art. 93 da Lei nº 8.213/91¹⁷, a empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. Tal exigência legal contribui muito para o andamento dos serviços de Reabilitação Profissional, visto que grande parte das empresas encontra neste dispositivo legal a principal motivação para oferecer nova função ao segurado reabilitando. Apesar do INSS não possuir poder de fiscalização sobre as empresas quanto ao preenchimento desta cota, o Instituto conta com o apoio/parceria de órgãos como o Ministério do Trabalho para a exigência do cumprimento desta reserva.

A parceria com o Ministério do Trabalho também pode facilitar as negociações com empresa de vínculo do trabalhador com vistas à oferta de nova função. À empresa não cabe somente o papel de oferecer uma nova função compatível com as limitações e potencialidades do trabalhador. Muitas vezes, mudanças na organização empresarial e melhorias nas condições laborais são necessárias para garantir o retorno gradativo, saudável e seguro do trabalhador. E, tais mudanças, geralmente, ocorrem somente quando a empresa é submetida a ações fiscais do Ministério do Trabalho.

Outro órgão que também contribui para incentivar as empresas a cumprirem a “Lei de Cotas” é o Ministério Público do Trabalho, através de campanhas de conscientização, ações civis públicas e termos de ajuste de conduta.

Os CEREST’s – Centros de Referência em Saúde do Trabalhador – são também parceiros importantes da Reabilitação Profissional do INSS. O CEREST foi

¹⁷ BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

instituído pela Portaria 1.679/2002¹⁸ e alterado pela Portaria 2.728/2009¹⁹, ambas emitidas pelo Ministério da Saúde. Dentre as diversas funções desempenhadas pelos CEREST's vale destacar as ações de vigilância em locais de trabalho, através do levantamento de situações de risco/adoecimento no trabalho bem como o registro de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Em muitos CEREST's também existem equipes multidisciplinares que oferecem serviços médicos e de outras especialidades tais como psicologia, fisioterapia e terapia ocupacional. É comum trabalhadores da Reabilitação Profissional serem encaminhados para atendimento clínico no CEREST. Há ainda a participação de servidores do INSS em reuniões periódicas no CEREST para tratarem de temas relacionados à vigilância epidemiológica de questões relacionadas à saúde e segurança do trabalhador.

Recentemente, a Lei 13.146/2015, a chamada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) no seu artigo 36 parágrafo 5º, reforçou a necessidade de articulação entre os diversos órgãos envolvidos na reabilitação profissional dos trabalhadores:

§ 5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.²⁰

Voltando ao processo reabilitatório na Previdência Social, quando há uma função disponível para o segurado na empresa de vínculo, a equipe de Reabilitação Profissional faz um estudo prévio sobre sua compatibilidade com o quadro do trabalhador. Para isso, o profissional de referência verifica a descrição detalhada da função enviada pela empresa e realiza visita para análise do posto de trabalho. Neste sentido, é de extrema importância que este servidor tenha conhecimento prévio sobre os principais aspectos envolvidos no desempenho de uma função: os fatores intrínsecos ao trabalhador e os fatores ambientais. É comum a necessidade de

¹⁸ BRASIL. Portaria nº 1.679 de 19 de setembro de 2002. Dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 20 set. 2002.

¹⁹ BRASIL. Portaria nº 2.728 de 11 de novembro de 2009. Dispõe sobre a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 12 nov. 2009.

²⁰ BRASIL. Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 07 set. 2015.

alterações ou ajustes nos postos de trabalho ou no modo de execução das tarefas. O profissional de referência deverá estar preparado para lidar com tais situações, propondo as mudanças necessárias para tornar a função compatível. Para Lancman (2007)²¹, não integrar ao processo de reinserção mudanças nas condições de trabalho, é expor o trabalhador a novos adoecimentos e transformar a volta ao trabalho, por vezes, numa exclusão tardia.

Uma crítica que se faz a esta etapa do programa é a exclusão do trabalhador durante a análise da compatibilidade da nova função oferecida pela empresa. É comum que muitos aspectos ambientais e organizacionais da empresa de vínculo, conhecidos pelo trabalhador, deixem de ser considerados pelo Profissional de Referência do INSS, levando a uma conclusão equivocada sobre a compatibilidade da nova função. Além disso, a participação ativa do trabalhador nesta etapa do programa pode favorecer seu interesse e motivação pelo retorno ao trabalho.

Verificada a compatibilidade da nova função pelo profissional de referência, o segurado é então encaminhado para treinamento profissional por período variável, dependendo das exigências de cada função. Durante o treinamento profissional, o segurado permanece em gozo do benefício previdenciário, sob a responsabilidade do INSS. Assim, conforme o disposto no art.171 do Decreto nº 3.048/99, todas as despesas com transporte, alimentação, prótese, órtese, implementos profissionais, instrumentos de trabalho, dentre outras, serão custeadas pelo INSS.

Muitas vezes, o encaminhamento do segurado para treinamento profissional na nova função constitui outra etapa delicada do programa. Isto porque não há previsão normativa, dentro da legislação previdenciária, para se considerar a vontade e o interesse do segurado pela nova função. Ou seja, através da orientação utilizada atualmente pelo INSS, o segurado está obrigado a passar pelo treinamento profissional na função oferecida pela empresa, independente de sua vontade, desde que tal função seja compatível com sua capacidade.

Tal situação é totalmente contrária ao que está proposto na recente Lei Brasileira de Inclusão:

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa

²¹ LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho. In: : SOUZA, A.C.A; GALVÃO, C.R.C. *Terapia Ocupacional – fundamentação e prática*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2007. p. 271-277.

com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua **livre escolha**, sua **vocação** e seu **interesse**.²²

Desta forma, é muito comum a situação em que o segurado, por fatores de ordem motivacional e/ou comportamental, se recusa, ativa ou passivamente, a desempenhar a nova função. Quando tal fato ocorre, o profissional de referência deve levar o caso para análise conjunta com o médico perito. O segurado poderá então ser encaminhado para uma nova avaliação, com vistas à confirmação do seu potencial laboral.

Porém, diante da confirmação de que o segurado possui condições físicas, psíquicas e sócio-profissionais para desempenhar a função oferecida pela empresa e da constatação de sua persistência em não participar do treinamento profissional, o segurado deverá ser desligado do programa e seu benefício será suspenso pelo Serviço/Seção de Manutenção de Benefícios.

Neste ponto fica evidenciada a necessidade de revisão da legislação previdenciária vigente. O grande desafio está em garantir, do ponto de vista legal, a participação ativa do segurado no processo de retorno ao trabalho. Ao não considerar a opinião do segurado sobre sua nova função, a Reabilitação Profissional assume um caráter autoritário, que é incompatível com um programa social desta natureza. O legislador deve estar atento ao fato de que o que está em jogo é a vida profissional atual e futura do segurado. Se o trabalhador ficar insatisfeito com seu processo reabilitatório serão grandes as possibilidades de ele adoecer novamente, necessitando de novo amparo previdenciário.

A maior preocupação é a de não permitir que os trabalhadores retornem ao trabalho em funções apartadas das expectativas emocionais e vazias de conteúdo, bem como zelar por um ambiente e atividade compatíveis com as suas restrições.²³

²² BRASIL. Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 07 set. 2015.

²³ TAKAHASHI, MABC; MENDES, TT; RODRIGUES, DS; BRAVO, ES; SIMONELLI, AP. Agir articulado entre atenção, reabilitação e prevenção em saúde do trabalhador: a experiência do Cerest-Piracicaba. In: Revista de Estudos do Trabalho, ano V, n.9, 2011, p.19.

Seguem abaixo algumas alternativas a serem usadas pelo profissional de referência em casos de recusa por parte do segurado da função oferecida pela empresa de vínculo:

- tentar outra função na empresa de vínculo. Vale lembrar que isto não é uma tarefa fácil, visto que, na grande maioria das empresas, as funções consideradas mais leves e compatíveis com os reabilitandos são escassas.
- caso o INSS já possua meios de oferecer cursos profissionalizantes, dar chance ao segurado de optar por algum curso em área compatível com sua capacidade e aptidão. Neste caso o segurado deverá assinar um termo de responsabilidade, confirmando que recusou a função de sua empresa. Com isso o INSS se resguarda diante da grande possibilidade futura do segurado não ser aceito em sua empresa de vínculo no momento do desligamento do programa de RP e consequente alta do benefício.
- caso o INSS também disponha de rede conveniada com clínicas de atendimento especializado, sugere-se encaminhar o segurado para avaliação e acompanhamento psicológico com vistas a sua motivação para o processo de RP.

Entretanto, é importante ressaltar que grande parte dos serviços de Reabilitação Profissional do INSS ainda não dispõe dos recursos citados acima (cursos e convênios), principalmente nas gerências e agências distantes dos grandes centros urbanos. Isso faz com que o serviço tenha um alto grau de dependência da oferta de vagas pelas empresas de vínculo dos segurados. Assim, muitas vezes não resta outra alternativa, a não ser aceitar a função oferecida pela empresa. Logo, a revisão das normas que regulamentam a Reabilitação Profissional faz-se necessária e urgente.

Todavia, existem muitos casos em que as empresas de vínculo dos segurados não colaboram com o programa de Reabilitação Profissional. Algumas por já terem preenchido sua cota para deficientes ou reabilitados, outras por se tratarem de empresas de pequeno porte e/ou com menos de 100 funcionários, ou seja, sem a obrigatoriedade legal para a reserva. Há ainda aquelas que, sendo ou não obrigadas, não possuem, dentro de seu quadro, funções compatíveis para os segurados reabilitandos. Vale citar também o caso de prefeituras e outros órgãos públicos que não possuem em seus estatutos previsão para o processo de readaptação/reabilitação de seus servidores efetivos e contratados.

Em todas estas situações em que não é possível a realização do processo reabilitatório na própria empresa, somados os casos de segurados que já ingressam no programa sem vínculo empregatício (desempregados, contribuintes individuais, segurados especiais, dentre outros), a Reabilitação Profissional deverá preparar o

segurado para o (re)ingresso ao mercado de trabalho. Tal preparação é feita através de cursos para elevação da escolaridade e capacitação profissional.

Nota-se que, diferentemente do processo reabilitatório feito através de treinamento na empresa de vínculo, aqui existe previsão normativa quanto à manifestação de vontade do segurado. Assim, o profissional de referência deverá estudar as aptidões do segurado, bem como as tendências e exigências do mercado de trabalho local. Dessa forma, o segurado poderá escolher, dentre as opções oferecidas pelo INSS, o curso de capacitação profissional de seu interesse. Logo após, será feita uma análise conjunta (entre médico perito e orientador profissional) com vistas à confirmação da compatibilidade da nova função escolhida pelo trabalhador. Só então, ocorrerá o encaminhamento do segurado para a capacitação profissional.

Atualmente, a maior dificuldade encontrada nesta etapa do programa é a contratação de escolas e instituições para elevação de escolaridade e para cursos profissionalizantes. Assim como no caso dos convênios para atendimento especializado, entraves burocráticos dificultam a aquisição destes recursos, obrigando o beneficiário a esperar por um longo período para realizar sua capacitação profissional. Muitos serviços de Reabilitação Profissional não encontram os meios de superar esta barreira, e acabam desligando os segurados do programa por impossibilidade técnica.

Para a elevação da escolaridade, uma alternativa utilizada é o estabelecimento de parceria junto ao EJA (Programa de Educação para Jovens de Adultos) modalidade de ensino, amparada por lei (art. 4º, I e art. 37 da Lei nº 9.394/96²⁴), voltada para pessoas que não tiveram acesso ao ensino regular na idade apropriada. Trata-se de um programa do Ministério da Educação, desenvolvido em todo o país, por escolas públicas de todas as esferas de governo.

Já para os cursos profissionalizantes, a solução encontrada por alguns serviços de Reabilitação Profissional, é o estabelecimento de contrato de prestação continuada junto às instituições do Sistema S (SEBRAE, SENAI, SENAC, SENAT, SENAR, etc.). Para tal procedimento, o INSS vem buscando amparo legal no art. 24, XIII da Lei nº

²⁴ BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

8.666/93²⁵, no qual está prevista a dispensa de licitação para a contratação de instituição brasileira incumbida da pesquisa, do ensino ou do desenvolvimento institucional, com inquestionável reputação ético-profissional e sem fins lucrativos, como é o caso das instituições do Sistema S. Assim, se autorizada a dispensa do processo licitatório para a contratação de cursos profissionalizantes junto a estas instituições, o programa de RP se tornará mais rápido e eficiente.

Mas, é importante ressaltar que existem poucas opções de cursos profissionalizantes à disposição da Reabilitação Profissional da Previdência Social. Sendo assim, o segurado, muitas vezes, se vê obrigado a escolher, dentro de um catálogo limitado, um curso profissionalizante que, frequentemente, está fora do seu interesse, vontade ou aptidão.

Vale lembrar também que não é obrigação da Reabilitação Profissional recolocar o segurado no mercado de trabalho. O papel da Reabilitação é prepará-lo para ingresso ou retorno às atividades laborativas, proporcionando os meios necessários, como cursos profissionalizantes, implementos/instrumentos de trabalho, próteses, órteses, dentre outros recursos materiais. A não obrigatoriedade do INSS na efetiva inserção do segurado reabilitado no mercado de trabalho está prevista no § 1º, do art. 140 do Decreto nº 3.048/99.

Aqui se situa outro ponto frágil da Reabilitação Profissional. Mesmo não sendo obrigação do INSS recolocar o trabalhador no mercado, a Reabilitação Profissional deve estar atenta à realidade local a fim de não “empurrar” o segurado para o desemprego. Os índices de desemprego em nosso país continuam altos, tanto nas grandes cidades quanto no interior. Desta forma, mesmo que o trabalhador tenha se capacitado, dependendo do local e das condições sociais em que ele vive, serão pequenas as suas chances de (re)ingresso ao mercado de trabalho. Oliveira (2004)²⁶ questiona os mecanismos de intervenção da Reabilitação Profissional que, muitas vezes, transferem para o trabalhador a responsabilidade por sua reintegração ao

²⁵ BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 22 jun. 1993.

²⁶ OLIVEIRA, A.J. Terapia Ocupacional: perspectiva para a educação em saúde do trabalhador. In: LANCMAN, S. *Saúde, Trabalho e Terapia Ocupacional*. São Paulo: Roca, 2004. p.1-17.

mundo do trabalho. Conseqüentemente ocorrerá posterior marginalização/ exclusão dos reabilitados do processo produtivo.

Quando o treinamento ou capacitação profissional termina, é feita nova análise conjunta do caso. Se o segurado for considerado apto para retornar ao mercado de trabalho, o médico perito e o profissional de referência emitirão um laudo conclusivo e o Certificado de Reabilitação Profissional. O beneficiário reabilitado é então desligado do programa e encaminhado para o mercado de trabalho.

O Certificado de RP servirá como documento comprobatório da condição de reabilitado do trabalhador. Ele será utilizado por empresas, órgãos e instituições para fins de comprovação do preenchimento da cota de deficientes e reabilitados citada anteriormente. O Certificado de RP, desde que haja previsão no edital, poderá também ser utilizado para concursos públicos, como um dos documentos de comprovação da deficiência do candidato. Entretanto, vale ressaltar que ainda são raros os editais de concursos públicos que trazem tal previsão. Assim, a posse do Certificado de RP não isenta o candidato ao concurso a se submeter a exame médico-pericial para comprovar sua condição de portador de deficiência. O profissional de referência deve estar atento a isso, a fim de não alimentar falsas expectativas do reabilitado quanto a sua participação em concursos públicos.

Sendo assim, a lista a seguir enumera os dez principais obstáculos e desafios serviço de Reabilitação Profissional do INSS, levantados no presente artigo:

1. Grande número de encaminhamentos equivocados ao programa;
2. Falta de interesse e resistência do segurado em se reabilitar;
3. Precariedade na estrutura física, organizacional, material e humana da equipe técnica de RP;
4. Subutilização dos conhecimentos técnicos dos profissionais que compõem a equipe de RP;
5. Entraves burocráticos para formalização de convênios e contratação de cursos profissionalizantes;
6. Desvalorização dos fatores sócio-profissionais durante a avaliação do potencial laboral do segurado;
7. Inexistência de instrumentos legais, na legislação previdenciária, para se considerar os interesses e outros fatores subjetivos do trabalhador diante da função proposta pela empresa;
8. Alto grau de dependência da oferta de vagas nas empresas;
9. Falta de colaboração de muitas empresas e órgãos públicos para a readaptação de seus funcionários e servidores;
10. Altos índices de desemprego no país, dificultando o (re)inserção do reabilitado no mercado de trabalho.

Muitos dos problemas e obstáculos aqui apontados, já foram identificados e investigados por outros estudiosos desse assunto. Em 2013, Zilotto e Berti, fizeram um levantamento da produção científica sobre a reabilitação profissional publicada no Brasil no período de 2001 a 2011. Neste estudo, as autoras identificaram 48 (quarenta e oito) trabalhos científicos sobre a reabilitação profissional. Grande parte dos estudos, assim como o presente artigo, discutem acerca da efetividade do Programa de Reabilitação Profissional da Previdência Social.

De modo geral, a revisão da produção científica dentro do período estipulado identificou as mudanças que ocorreram no programa de RP ao longo do tempo e sua fragilidade atual em termos de efetividade e, conseqüentemente, como política pública de inclusão social de trabalhadores incapacitados e pessoas com deficiência, tendo o ato pericial uma forte responsabilidade nesse sentido.²⁷

6. CONCLUSÃO

O serviço de Reabilitação Profissional do INSS já passou por várias reformulações desde sua implantação até os dias atuais. Do exposto acima, pode-se verificar que o programa enfrenta inúmeras barreiras e que várias medidas já estão sendo adotadas com o objetivo de torná-lo mais eficiente e eficaz. Entretanto este serviço previdenciário ainda carece de uma fundamentação legal mais sólida, com regulamentação específica para seus pontos deficitários, principalmente no tocante à real proteção social do trabalhador.

Talvez um grande problema da RP esteja situado no seu caráter obrigatório. O processo reabilitatório é complexo, envolve aspectos físicos, mentais, emocionais, sociais e econômicos. Reabilitar significa compreender as próprias capacidades e os todos os fatores do mundo do trabalho; é mudar a postura frente aos obstáculos, querer superar as dificuldades, desejar a melhora e o reingresso à vida social e do trabalho. São sentimentos e atitudes que não dependem simplesmente de uma

²⁷ ZILLOTTO, D.M.; BERTI, A.R. Reabilitação profissional para trabalhadores com deficiência: reflexões a partir do estado da arte. *Saúde Soc. São Paulo*, v.22, n.3, p.736-750, 2013.

imposição legal, mas sim da vontade do indivíduo. Assim as chances de sucesso do processo reabilitatório aumentarão significativamente quando o trabalhador e todos os envolvidos no programa tiverem consciência disso.

Enfim, o maior desafio da Reabilitação Profissional é ampliar sua prática para proporcionar a efetiva reinserção profissional do trabalhador. Para tanto, sua atuação necessita ser constantemente revista e atualizada. Sem uma intervenção crítica, a Reabilitação Profissional servirá apenas como um mecanismo do Estado para manter a ordem social.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Anuário Estatístico da Previdência Social/Ministério da Fazenda, Secretaria de Previdência, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência, Brasília, DF, MF/DATAPREV, 2016.

BRASIL. Decreto n.º 3.048 de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 07 mai. 1999.

BRASIL. Instrução Normativa INSS/PRES n.º 20, de 10 de outubro de 2007. Disciplina procedimentos a serem adotados pela área de Benefícios. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 11 out. 2007.

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. Lei n.º 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 22 jun. 1993.

BRASIL. Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRASIL. Lei n.º 13.146 de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 07 set. 2015.

BRASIL. Portaria n.º 1.679 de 19 de setembro de 2002. Dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 20 set. 2002.

BRASIL. Portaria nº 2.728 de 11 de novembro de 2009. Dispõe sobre a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 12 nov. 2009.

BRASIL, Resolução nº 626/INSS/PRES, de 09 de fevereiro de 2018, Manual Técnico de Procedimentos da Área de Reabilitação Profissional. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 10 fev. 2018.

BRASIL. Resolução nº 118/INSS/PRES, de 4 de novembro de 2010. Dispõe sobre o encaminhamento de clientela à Reabilitação Profissional e Acordos de Cooperação Técnica e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 05 nov. 2010.

LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho. In: : SOUZA, A.C.A; GALVÃO, C.R.C. *Terapia Ocupacional – fundamentação e prática*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2007. p. 271-277.

NUNES, C.M.P Avaliação das atividades produtivas e de trabalho. In: SOUZA, A.C.A; GALVÃO, C.R.C. *Terapia Ocupacional – fundamentação e prática*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2007. p. 54-69.

OLIVEIRA, A.J. Terapia Ocupacional: perspectiva para a educação em saúde do trabalhador. In: LANCMAN, S. *Saúde, Trabalho e Terapia Ocupacional*. São Paulo: Roca, 2004. p.1-17.

Organização Mundial de Saúde (OMS). CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. São Paulo: EDUSP; 2003.

RAMOS, M.Z; TITTONI, J; NARDI, H.C. A experiência de afastamento do trabalho por adoecimento vivenciada como processo de ruptura ou continuidade nos modos de viver. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 11, n. 02, p. 209-221, 2008.

TAKAHASHI, M.A.B.C; CANESQUI, A.M. Pesquisa avaliativa em reabilitação profissional: a efetividade de um serviço em desconstrução. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 05, p. 1473-1483, 2003.

TAKAHASHI, M.A.B.C; IGUTI, A.M. As mudanças nas práticas de reabilitação profissional da Previdência Social no Brasil: modernização ou enfraquecimento da proteção social? *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 24, n. 11, p. 2661-2670, 2008.

TAKAHASHI, MABC; MENDES, TT; RODRIGUES, DS; BRAVO, ES; SIMONELLI, AP. Agir articulado entre atenção, reabilitação e prevenção em saúde do trabalhador: a experiência do Cerest-Piracicaba. In: *Revista de Estudos do Trabalho*, ano V, n.9, 2011, p.07.

ZILIOOTTO, D.M.; BERTI, A.R. Reabilitação profissional para trabalhadores com deficiência: reflexões a partir do estado da arte. *Saúde Soc. São Paulo*, v.22, n.3, p.736-750, 2013.

'PROFESSIONAL REHABILITATION' IN SOCIAL SECURITY: MAIN CHALLENGES AND OBSTACLES IN EACH STEP OF THE PROGRAM

ABSTRACT

This study examines the current reality of the 'Professional Rehabilitation Program' of the National Institute of Social Security (INSS), discussing the paths taken by the employee during the process of 'professional rehabilitation'. This is a critical analysis on the steps of the program, its methodology, its challenges and, especially, the necessary measures to achieve genuine professional reintegration of the worker.

Key words: Professional Rehabilitation; Social Security; Potential for Labor; Staff.

A INCONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Pedrita Dias Costa¹
Antonio de Pádua Carvalho Pereira²
Franklin Caetano de Oliveira Fontenele³

1. Introdução. 2. A regulamentação do dano extrapatrimonial nas relações de trabalho com a Lei 13.467/17 e a Medida Provisória 808/17. 3. Pontos polêmicos. 3.1. Fim da Medida Provisória 808 e insegurança jurídica. 4. A inconstitucionalidade da tarifação dos danos extrapatrimoniais. 5. Conclusão. Referências.

RESUMO

A legislação trabalhista no Brasil causou uma grande inquietação no meio jurídico laboral com o advento da lei 13.467 de 13 de julho de 2017, a qual lhe inseriu uma série de modificações (Reforma Trabalhista), especialmente pela fragilidade jurídica provocada no tocante aos direitos dos trabalhadores. O presente trabalho tem por escopo, analisar a inconstitucionalidade da tarifação do dano extrapatrimonial nas relações de trabalho, estabelecido no artigo 223-G, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o advento da lei 13.467/17 – Reforma Trabalhista, e a edição da Medida Provisória 808/17. Para tanto, objetiva-se estudar a temática, sob o prisma constitucional, abordando o modo como se configura o dano imaterial nas relações de trabalho, visando ainda, verificar as causas e os efeitos da aplicação do mencionado dispositivo legal. Busca-se, enfatizar, sobretudo, a possível inconstitucionalidade dos dispositivos inseridos na CLT. Por fim, verifica-se, com largo embasamento constitucional, que qualquer limitação de valor indenizatório, a título de dano extrapatrimonial, constitui uma violação ao juízo de equidade que deve prevalecer nos julgamentos de demandas dessa espécie, pois estaria retirando do juiz, a faculdade de aferir a natureza, a gravidade e a extensão da lesão.

¹ Graduada em Direito pela Universidade Estadual do Piauí (UESPI). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Internacional do Delta (FID). Especialista em Docência do Ensino Superior. Professora dos cursos de Bacharelado em Direito da UNINASSAU e UESPI. Advogada. E-mail: pedrita.caritas@gmail.com

² Graduado em Direito pela Faculdade Piauiense - FAP Parnaíba. Especialista em Direito Constitucional pela Faculdade Internacional do Delta (FID) - Parnaíba. Professor orientador de estágio supervisionado do Núcleo de Práticas Jurídicas da UNINASSAU. Advogado. E-mail: padua.nti@gmail.com

³ Graduando em Direito (X período) pela Faculdade UNINASSAU – unidade Parnaíba. E-mail: fklfontenele@hotmail.com

Palavras-chave: Dano extrapatrimonial. Lei 13.467/17. Medida Provisória 808/17. Inconstitucionalidade da tarifação.

1. INTRODUÇÃO

O direito do trabalho, assim como os demais ramos do direito, surgiu da necessidade de regulação da vida em sociedade. É decorrência de uma série de acontecimentos históricos sucessivamente interligados que colaboraram para a formação de uma nova seara do direito, visando regular as relações de trabalho em geral, buscando, assim, a proteção dos direitos do trabalhador.

No Brasil, a Constituição da República de 1934 foi a primeira a tratar sobre o direito do trabalho com maior abrangência. Já em 1943, inspirada na Carta del Lavoro da Itália, entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo esta o último grande avanço jurídico do direito do trabalho pátrio. Após o advento da CLT, decorreu-se um longo período sem mudanças significativas em matéria trabalhista. Foi somente com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que os direitos e garantias constitucionais do trabalhador subordinado foram consideravelmente ampliados.

Em vista das frequentes mudanças na ordem econômica e social do país impõe-se a necessidade de se adequar as normas a essa realidade. Particularmente, no direito do trabalho, tal necessidade se acentua, nos dias atuais, sobretudo, em razão das dificuldades que o país vem enfrentando em relação à economia, o que tem ocasionado sérios problemas para a classe trabalhadora.

A legislação trabalhista, apesar de ser conhecida por assegurar os direitos dos trabalhadores, causou uma grande inquietação no meio jurídico laboral, com o advento da lei 13.467 de 13 de julho de 2017, a qual lhe inseriu uma série de modificações (Reforma Trabalhista), especialmente pela fragilidade jurídica provocada no tocante aos direitos dos trabalhadores.

O presente trabalho tem como objeto de estudo a análise da inconstitucionalidade da tarifação do dano extrapatrimonial nas relações de trabalho, estabelecido na legislação trabalhista a partir da reforma trazida pela referida lei. A matéria em comento revela-se controversa e polêmica, o que tem suscitado vasta discussão no meio jurídico laboral e acadêmico. Isso porque, ao

fixar critérios para quantificação do dano, o legislador optou por estabelecer limites para o valor a ser arbitrado pelo magistrado, o que remete à ideia errônea de que a dignidade da pessoa humana tem um “preço”.

O estudo ora desenvolvido analisa sob o prisma constitucional, a fixação de parâmetros para a aferição do *quantum indenizatório*, a título de danos extrapatrimoniais, com base no salário do ofendido, levando em consideração a natureza e a gravidade da ofensa, nos termos do artigo 223-G da CLT. Nessa esteira, busca-se abordar o modo como se configura o chamado dano extrapatrimonial nas relações trabalhistas. Visa-se, ainda, verificar as causas e os efeitos da aplicação do mencionado dispositivo legal.

2. A REGULAMENTAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO COM A LEI 13.467/17 E A MEDIDA PROVISÓRIA 808/17

Conhecida por assegurar os direitos dos trabalhadores, a legislação trabalhista, suscitou controversas no âmbito jurídico laboral, com o advento da lei 13.467/17. Isso porque grande parte das mudanças trazidas pela mencionada lei não representam benefícios para a categoria. Dentre as várias mudanças, uma das que mais se mostra polêmica e merece especial atenção, diz respeito à previsão do dano moral na CLT, que passou a ser denominado de dano extrapatrimonial, por ser este um termo mais abrangente e adequado.

A previsão legal do dano extrapatrimonial trabalhista encontra-se nos artigos 223-A e seguintes da CLT, que foram modificados em alguns aspectos pela Medida Provisória 808/17, para ajustar alguns pontos importantes que não foram corretamente abordados pela reforma. A legislação trata da aplicação e configuração do dano moral, dos bens personalíssimos juridicamente tutelados inerentes à pessoa física e jurídica, além da possibilidade de cumulação de indenização por diferentes tipos de dano, no seu título II-A, como a seguir se expõe:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.¹

Com a leitura do artigo 223-A, observa-se que a lei traz um rol taxativo de situações em que se pode aplicar a reparação civil por danos extrapatrimoniais. Vale frisar que isso não se adequa corretamente a uma sociedade em constantes mudanças, em que surge a todo o momento, novas situações que podem ensejar dano à pessoa.

O artigo 223-C, que trata dos bens juridicamente tutelados da pessoa física, foi modificado pela Medida Provisória 808/17² passando a ter a seguinte redação: “A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural”. Nota-se a inclusão de outros direitos personalíssimos ao seu texto original, como a etnia, a idade e a nacionalidade. A expressão “sexualidade” foi substituída por “gênero” e “orientação sexual”, pois seria mais apropriado, diante das grandes discussões a respeito do tema. Alterou também a expressão “pessoa física” por “pessoa natural”.

A reforma trouxe ainda a previsão da responsabilidade solidária ou subsidiária, ao declarar, no artigo 223-E da CLT, que o valor da indenização deve ser dividido entre todos os que tiverem concorrido com a ofensa. Além disso, permite a cumulação de danos patrimoniais com extrapatrimoniais, de acordo com o artigo 223-F. Nesse sentido, cabe destacar que o referido artigo ratifica o disposto

¹ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 Mar. 2018.

² BRASIL. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 20 Mar. 2018.

na Súmula 37 do STJ, *in verbis*: “Súmula 37 – São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

Outra inovação consta no artigo 223-D, que possibilitou a indenização por dano extrapatrimonial sofrido por pessoa jurídica. Desse modo, a nova lei acolheu o inteiro teor da Súmula 227 do STJ: “Súmula n. 227 – A pessoa jurídica pode sofrer dano moral”.

Quanto aos critérios para quantificação do dano extrapatrimonial trabalhista, o artigo 223-G, em seus incisos, lista uma série de circunstâncias a serem levadas em consideração pelo julgador. No §1º do mesmo artigo, foram fixados valores mínimos e máximos com base na gravidade do dano para servir de parâmetros ao arbitrar o valor da indenização decorrente de danos dessa natureza, como se evidencia a seguir:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I. a natureza do bem jurídico tutelado;
- II. a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III. a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV. os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V. a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VII. as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII. o grau de dolo ou culpa;
- VIII. a ocorrência de retratação espontânea;
- IX. o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X. o perdão, tácito ou expresso;
- XI. a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII. o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I. ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II. ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III. ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV. ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.³

³ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 Mar. 2018.

Para visualizar melhor o modo como é aferida a intensidade do dano, veja-se as seguintes situações: indivíduo é constrangido pelo empregador no ambiente de trabalho, nesse caso, a ofensa será de natureza leve ou média; já aquele que sofre um acidente de trabalho, resultando em grave lesão à sua integridade física, se enquadra nas hipóteses de ofensa de natureza grave ou gravíssima.

A Medida Provisória 808 modificou o § 1º do referido artigo, estabelecendo uma nova base de cálculo para o valor da indenização, dessa vez, considerando não o salário do ofendido, mas o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, sendo este de R\$ 5.645,80, atualmente. Eis a nova redação dos incisos: I – para ofensa de natureza leve – até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; II – para ofensa de natureza média – até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; III – para ofensa de natureza grave – até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou IV – para ofensa de natureza gravíssima – até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Outras mudanças foram incluídas pela Medida Provisória. A redação do §3º do artigo 223-G passou a ser: “Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização”. Além disso, incluiu mais dois parágrafos ao referido artigo:

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte. (BRASIL, Lei 13.467/17, alterada pela MP 808/17).⁴

Da análise do texto legal supramencionado, verifica-se que mesmo com as mudanças inseridas através da Medida Provisória, estabeleceu uma visível limitação quanto ao valor da indenização a ser arbitrado pelo juiz, com exceção do § 5º incluído pela MP 808.

⁴ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterada pela MP 808/17. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 Mar. 2018.

3. PONTOS POLÊMICOS

A responsabilidade civil no direito do trabalho tem base fundamentalmente na Constituição Federal de 1988. Antes do advento da reforma trabalhista, não havia regulamentação a respeito do dano moral ou extrapatrimonial na CLT. Na ocorrência de danos de natureza extrapatrimonial no ambiente de trabalho, até então, era aplicado subsidiariamente o disposto no Código Civil de 2002.

Com a inclusão do título II-A, que trata do dano extrapatrimonial, a CLT trouxe regras próprias para a sua configuração nas relações de trabalho. Logo de início, o artigo 223-A declara que somente se enquadram como dano moral trabalhista, as circunstâncias apresentadas no mencionado título, como se o dispositivo em questão já contemplasse todas as formas possíveis de configuração do dano. O que não poderia estar mais equivocado, pois uma lei não pode limitar a aplicação do dano extrapatrimonial desconsiderando qualquer outra fonte normativa.

A seguir, no artigo 223-B, o legislador cometeu outro erro grave, ao determinar os legitimados do direito à reparação por danos extrapatrimoniais. Não há previsão do dano moral reflexo ou em ricochete, haja vista que o texto legal se refere expressamente à vítima direta da conduta ilícita como titular “exclusivo” do direito à reparação.

Essa vedação ao dano moral reflexo é indubitavelmente inconstitucional, pois o artigo 114, VI da Carta Maior, declara que: “a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido”. Trata-se, portanto, de um direito fundamental e não pode ser afastado pelo legislador infraconstitucional.

Conforme o dispositivo constitucional supracitado, o pleno do Tribunal Superior do Trabalho alterou em 2015, a redação da Súmula 392 a fim de adequá-la à jurisprudência atual e iterativa do TST. A mudança também atende ao entendimento do Supremo Tribunal Federal acerca da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material

decorrentes de acidente de trabalho, ainda que propostas pelos sucessores do trabalhador falecido.

O rol de bens juridicamente tutelados, elencados pelos artigos 223-C e 223-D, também é algo a se discutir. Não há como considerar apenas estes, como direitos personalíssimos inerentes à pessoa física ou jurídica, excluindo outros de igual valor. Portanto, o rol apresentado por ambos os dispositivos devem ser interpretados como exemplificativos, não de forma taxativa, como sugere o artigo 223-A.

Da mesma forma, o artigo 223-G lista alguns critérios a serem observados pelo julgador na quantificação do dano extrapatrimonial. Um dos critérios que mais chama a atenção é o do inciso X: perdão, tácito ou expresso. Em relação a uma falta cometida pelo empregado, o perdão tácito ocorre quando o empregador não apresenta nenhuma reação diante do ato ilícito daquele. Mas, quando a situação é inversa, o silêncio ou permanência do empregado no emprego não pode ser considerado como perdão tácito, tendo em vista que o empregado trabalha de forma subordinada e sob a dependência do empregador.

O ponto mais controvertido e polêmico da reforma trabalhista é, sem dúvidas, a tarifação dos danos extrapatrimoniais. Essa denominação resulta da parametrização do valor da indenização, consoante os incisos do §1º do artigo 223-G. O legislador definiu limites de valores de acordo com a gravidade do dano, podendo este ser de natureza leve, média, grave ou gravíssima. Os valores para quantificação do dano extrapatrimonial trabalhista variam de 3 a 50 vezes o valor do último salário contratual do ofendido.

Imagine que um empregado, que trabalha na área de serviços gerais de uma empresa e recebe um salário de R\$ 1.000,00, sofre um acidente de trabalho, causando danos gravíssimos à sua integridade física. Nesse caso, aplicando o disposto no artigo 223-G, §1º, IV, da CLT, o empregado, ao pleitear indenização pelos danos sofridos, receberia um valor de, no máximo, R\$ 50.000,00. Por outro lado, um empregado da mesma empresa, mas que trabalha em outro setor e recebe remuneração no valor de R\$ 5.000,00, ao passar pela mesma situação, teria direito a receber até R\$ 250.000,00, a título de indenização. Isso deixa claro que a aplicação do aludido dispositivo traz inúmeras complicações para o direito do

trabalho e representa um grande retrocesso na proteção dos direitos e garantias individuais e coletivas dos trabalhadores.

Como se não bastasse essa limitação, o legislador ainda determina, no § 3º do referido artigo, que para que seja elevado o valor da indenização é necessário que fique comprovada a reincidência entre partes idênticas. Vólia Bomfim⁵ entende que a natureza da indenização decorrente de dano moral é de punição educativa ao agressor, de forma a inibir a repetição do mesmo ato no futuro. Dito isso, nota-se que o referido dispositivo da lei 13.467/17 ignora totalmente o caráter educacional e preventivo da reparação por danos extrapatrimoniais, por deixar brechas para que o empregador cometa o mesmo ato ilícito contra outros empregados. Desse modo, assinala Pereira:

Na reparação por dano moral estão conjugados dois motivos, ou duas concausas: I) punição ao infrator pelo fato de haver ofendido um bem jurídico da vítima, posto que imaterial; II) pôr nas mãos do ofendido uma soma que não é o etíolois, porém o meio de lhe oferecer a oportunidade de conseguir uma satisfação de qualquer espécie, seja de ordem intelectual ou moral, seja mesmo de cunho material.⁶

A Medida Provisória 808, na tentativa de contornar esse erro, estabeleceu que a ofensa poderia decorrer de qualquer das partes, porém, ao incluir o § 4º, impôs uma nova condição para que o valor da indenização fosse aumentado. Para configurar a reincidência seria necessário que ofensa idêntica ocorresse no prazo de até dois anos, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória.

Essa mudança não só foi insuficiente, como também agravou ainda mais o problema em questão, pois, ao definir o prazo de até dois anos para que se configure a reincidência, o legislador sugere que, decorrido esse prazo, o ofensor possa cometer novamente o ato ilícito, já que não seria mais aplicável a agravante.

Dessa forma, conclui-se que a reparação por danos extrapatrimoniais não se trata apenas de compensar o ofendido pelos prejuízos decorrentes da conduta ilícita do ofensor, mas também de demonstrar que tal conduta danosa é antijurídica e fere de morte os direitos fundamentais do trabalhador, sendo, portanto,

⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista- lei 13.467/2017 – 15ª ed.rev., atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: método, 2018.

⁶ PEREIRA, Caio Mário da Silva. Responsabilidade civil. 9ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2001, p.317.

intolerável. Isso se faz ainda mais necessário no caso de reiteração do ato, pois o aumento do valor da indenização objetiva exclusivamente desestimular o empregador a reincidir no erro.

3.1. FIM DA MEDIDA PROVISÓRIA 808 E INSEGURANÇA JURÍDICA

Em razão da grande instabilidade político-constitucional que o país está vivenciando, a Medida Provisória 808, que foi editada com a finalidade de sanar os conflitos decorrentes da reforma trabalhista, perdeu os efeitos em 23.04.2018, por não ter sido convertida em lei no prazo de 120 dias, conforme estabelece o artigo 62, §§ 3º, 7º, 10 e 11, da Constituição Federal de 1988.

Ademais, já transcorreram mais de 60 dias da data em que a aludida MP perdeu a vigência, e não foi editado decreto legislativo para decidir como serão regidos os atos praticados no período compreendido entre a edição da Medida Provisória e seu fim. Será necessário, para tanto, observar o princípio da proteção com seus provenientes: condição e norma mais favorável.

No caso das reclamações trabalhistas envolvendo danos extrapatrimoniais ajuizadas nesse período, questiona-se se serão julgadas com base nos parâmetros da lei 13.467 ou com as mudanças que a Medida Provisória 808 trouxe à mesma. Em outras palavras, se a indenização será calculada de acordo com o salário do ofendido ou com o teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, que, por mais que ainda seja inconstitucional, representa uma situação menos prejudicial ao trabalhador. Com a MP 808 perdendo seus efeitos e as dúvidas a respeito de sua aplicação nas ações trabalhistas recentes, surge uma grande insegurança jurídica. Não se sabe o que vai ocorrer com as demandas judiciais ajuizadas na vigência da Medida Provisória e o que isso vai gerar.

A impossibilidade de haver outra solução legislativa levou o Governo Federal a se posicionar a respeito da criação de um decreto, a fim de regulamentar os pontos que foram perdidos com o fim da Medida Provisória. Entretanto, este eventual decreto deve ser examinado minuciosamente pelos especialistas, já que é submetido aos princípios da legalidade e da reserva da lei e, portanto, só poderá tratar de pontos já previstos em lei, em sentido estrito. Sendo assim, em alguns

pontos, o governo também poderá se utilizar de outros instrumentos legais para solucionar o problema, como projeto de lei ou portaria do próprio Ministério do Trabalho.

A própria natureza do decreto o torna muito limitado, não podendo dispor além daquilo que a lei já prevê. Portanto, não seria suficiente para estabelecer direitos e deveres sobre os pontos mais controvertidos da reforma trabalhista. Quanto aos outros instrumentos normativos, novos projetos de lei ou portarias do Ministério do Trabalho só irão contribuir ainda mais para a grande confusão legislativa das leis trabalhistas.

Conclui-se, então, que essa instabilidade está longe de cessar. A legislação trabalhista vigente está repleta de dispositivos com problemas de inconstitucionalidade e há uma grande dificuldade na resolução desses problemas, visto que neste ano de 2018 o Congresso Nacional está voltado principalmente para o processo eleitoral e, portanto, sem muito espaço para tratar de normas trabalhistas.

4. A INCONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DOS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS

O novel artigo 223-G da CLT foi, sem dúvidas, o ponto mais polêmico da reforma trabalhista, já que traz em seus parágrafos, fatores que delimitam a quantificação do dano extrapatrimonial. Ocorre que, essa limitação torna-se expressamente inconstitucional, uma vez que afronta diretamente os incisos V e X do artigo 5º da CF/88 bem como os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e da isonomia, pois usa como fator determinante a posição econômico-social do ofendido para quantificar o dano sofrido, como se a dignidade daquele que ganha mais tivesse maior valor que a daquele que ganha menos.

Nesse cenário, dois empregados de uma empresa, ao sofrer o mesmo constrangimento, decorrente de uma conduta ilícita do empregador no ambiente de trabalho, irão receber indenizações distintas por conta da remuneração que recebem. Todos os direitos fundamentais devem ser tutelados de forma universal, não podendo, assim, ser valorados de acordo com a posição socioeconômica do

ofendido. A própria natureza do dano extrapatrimonial se traduz na total indiferença ao patrimônio do indivíduo.

Conforme elucida Barba Filho⁷ impressiona o fato de o legislador optar mais uma vez por tarifar o dano moral no âmbito trabalhista, uma vez que isso já ocorreu, por exemplo, na lei 5.250/67 (lei de imprensa). A súmula 281 do STJ já havia firmado entendimento que: “a indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa”. A esse respeito, o Supremo Tribunal Federal através da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF)130/2009, esclareceu que a referida lei não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, exatamente por sua incompatibilidade material, em especial, no que diz respeito a tarifação do dano moral prevista nos artigos 51 e 52 da lei em questão. Em vista disso, é pertinente a seguinte ementa da lavra do então Ministro Carlos Velloso:

EMENTA: CONSTITUCIONAL. CIVIL. DANO MORAL: OFENSA PRATICADA PELA IMPRENSA. INDENIZAÇÃO: TARIFAÇÃO. Lei 5.250/67 - Lei de Imprensa, art. 52: NÃO-RECEPÇÃO PELA CF/88, artigo 5º, incisos V e X. RE INTERPOSTO COM FUNDAMENTO NAS ALÍNEAS a e b. I. - O acórdão recorrido decidiu que o art. 52 da Lei 5.250, de 1967 - Lei de Imprensa - não foi recebido pela CF/88. RE interposto com base nas alíneas a e b (CF, art. 102, III, a e b). Não-conhecimento do RE com base na alínea b, por isso que o acórdão não declarou a inconstitucionalidade do art. 52 da Lei 5.250/67. É que não há falar em inconstitucionalidade superveniente. Tem-se, em tal caso, a aplicação da conhecida doutrina de Kelsen: as normas infraconstitucionais anteriores à Constituição, com esta incompatíveis, não são por ela recebidas. Noutras palavras, ocorre derrogação, pela Constituição nova, de normas infraconstitucionais com esta incompatíveis. II. - A Constituição de 1988 emprestou à reparação decorrente do dano moral tratamento especial - C.F., art. 5º, V e X - desejando que a indenização decorrente desse dano fosse a mais ampla. Posta a questão nesses termos, não seria possível sujeitá-la aos limites estreitos da lei de imprensa. Se o fizéssemos, estaríamos interpretando a Constituição no rumo da lei ordinária, quando é de sabença comum que as leis devem ser interpretadas no rumo da Constituição. III. - Não-recepção, pela CF/88, do art. 52 da Lei 5.250/67 - Lei de Imprensa. IV. - Precedentes do STF relativamente ao art. 56 da Lei 5.250/67: RE 348.827/RJ e 420.784/SP, Velloso, 2ª Turma, 1º.6.2004. V. - RE conhecido - alínea a -, mas improvido. RE - alínea b - não conhecido.⁸

⁷ BARBA FILHO, Roberto Dala. A inconstitucionalidade da tarifação da indenização por dano extrapatrimonial no direito do trabalho. *In*: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 187-193, nov. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/122554>>. Acesso em: 14 Jun. 2018.

⁸ STF. RE 396386 SP – Min. Carlos Velloso. Julgamento em 29 de junho de 2004. Publicação DJ: 13/08/2004).

Observa-se do pronunciamento do STF que qualquer lei infraconstitucional tendente a tarifar valores, a título de reparação por danos extrapatrimoniais, padeceria de flagrante inconstitucionalidade, por ofensa direta ao artigo 5º, V e X, CF/88.

Assim sendo, verifica-se que as alterações normativas estabelecidas pela lei 13.467/17, que conferiu redação ao atual artigo 223-A e seguintes da CLT, contrariam posição firmada pelo Supremo Tribunal Federal. Ao impor parâmetros legais para indenizações em decorrência de danos extrapatrimoniais causados ao trabalhador no âmbito laboral, fixando critérios segundo a natureza e o nível da lesão – leve, média, grave e gravíssima, sendo que, para cada uma dessas situações, tem-se um limite máximo do *quantum indenizatório*, a começar pela vinculação ao salário do empregado, vai na contramão do espírito constitucional.

Tais parâmetros presentes no artigo 223-G, §1º, I a IV da CLT além de ferir preceitos constitucionais, ainda causam uma grande dificuldade para o magistrado, que antes era livre para decidir de forma subjetiva o valor da indenização por danos imateriais. Com a vigência da nova lei, além de ter valores predeterminados com base na gravidade do dano, o legislador nem sequer cuidou de especificar o que seria um dano de natureza leve ou média, assim como os de natureza grave ou gravíssima.

Por outro lado, a tarifação do dano extrapatrimonial com base no salário da vítima, ofende o princípio constitucional da proporcionalidade. Nessa perspectiva, insta salientar o posicionamento defendido pelo Ministro Ricardo Lewandowski, por ocasião do julgamento da ADPF 130/2009:

O princípio da proporcionalidade, tal como explicitado no referido dispositivo constitucional, somente pode materializar-se em face de um caso concreto. Quer dizer, não enseja uma disciplina legal apriorística, que leve em conta modelos abstratos de conduta, visto que o universo da comunicação social constitui uma realidade dinâmica e multifacetada, em constante evolução. [...] Já, a indenização por dano moral - depois de uma certa perplexidade inicial por parte dos magistrados - vem sendo normalmente fixada pelos juízes e tribunais, sem quaisquer exageros, aliás, com muita parcimônia, tendo em vista os princípios da equidade e da razoabilidade, além de outros critérios como o da gravidade e a extensão do dano; a reincidência do ofensor; a posição profissional e social do ofendido; e a condição financeira do ofendido e do ofensor. Tais decisões, de resto, podem ser sempre submetidas ao crivo do sistema

recursal. Esta Suprema Corte, no tocante à indenização por dano moral, de longa data, cristalizou jurisprudência no sentido de que o art. 52 e 56 da Lei de Imprensa não foram recepcionados pela Constituição, com o que afastou a possibilidade do estabelecimento de qualquer tarifação, confirmando, nesse aspecto, a Súmula 281 do Superior Tribunal de Justiça.⁹

Por oportuno, registre-se ainda, o ajuizamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5870, com pedido de medida cautelar, ajuizada pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) em dezembro de 2017, em face das normas contidas na lei 13.467/17, bem como na Medida Provisória 808/17. Referida ação, que está em tramitação no STF, questiona os limites para fixação dos valores da indenização por dano moral decorrente da relação de trabalho, estabelecidos nos incisos I a IV do §1º do artigo 223-G da CLT.

No entendimento da entidade, a lei não pode impor limites ao Poder Judiciário para fixação de tais indenizações, eis que estaria assim, violando a isonomia e comprometendo a autonomia técnica do magistrado trabalhista, sob pena, ainda, de estar limitando o próprio exercício da jurisdição. Nos termos da petição de ingresso da ADI, sustenta-se que:

No caso sob exame, o que se vê é uma lei posterior à CF de 1988, que está impondo uma tarifação (limitação) ao dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho, de sorte que, nos termos da nova lei, o Poder Judiciário estará impedido de fixar uma indenização superior à efetivamente devida para reparar o dano ocorrido.

O primeiro texto dos incisos I a IV do § 1º do art. 899 da CLT contemplava, ainda, uma outra inconstitucionalidade além da tarifação, qual fosse, a da ofensa ao princípio da isonomia, porque a indenização decorrente de um mesmo dano moral (p.ex.: tetraplegia de um servente ou de um diretor de empresa) teria valor diferente em razão do salário de cada ofendido.¹⁰

Frise-se ainda, que a aludida ADI, igualmente questiona as alterações realizadas pela Medida Provisória 808, pois essa, mesmo pretendendo mitigar os efeitos da violação ao postulado da isonomia, manteve o vício da inconstitucionalidade, ao estipular uma nova tarifação, sendo essa tomando por base o teto de benefício do Regime Geral de Previdência Social. Nesse ponto, evidencia-se:

⁹ LEWANDOWSKI, 2009 apud BARBA FILHO, 2017, p. 191-192.

¹⁰ ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25797-reforma-trabalhista-anamatra-divulga-integra-dos-enunciados-aprovados-na-2-jornada>>. Acesso em 14 Jun. 2018.

Já os limites previstos com a redação dada pela MP n. 808 afastaram a violação ao princípio da isonomia, ao fixar percentual sobre uma mesma base de cálculo, pouco importando o valor do salário, quando fixou o “valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social” como base de cálculo, o que implica um aumento significativo do valor das indenizações aos trabalhadores de menor renda.¹¹

Importante ressaltar, também, que ao final, a ANAMATRA pleiteia a interpretação conforme a Constituição das normas legais objetos da ADI, e que na hipótese de não declaração da nulidade da própria tarifação, seja permitido ao julgador, de forma justificada, arbitrar valores acima dos tarifados, e dessa forma, seja conferida a indenização ampla conforme previsão constitucional.

Pelo exposto, ver-se que a questão ora examinada, padece de uma evidente inadequação constitucional manifestada na tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista, instituído pelo artigo 223-G da CLT. Mesmo não afastando a possibilidade de eventual controle concentrado de constitucionalidade, acredita-se que não será nenhuma novidade se, no julgamento de demandas trabalhistas, os juízes ao se depararem com casos dessa espécie, venham a declarar incidentalmente a inconstitucionalidade do referido artigo, e arbitrarem o valor da indenização do dano extrapatrimonial, tendo como parâmetro o senso de equidade que lhes são inerentes e sem restrições.

5. CONCLUSÃO

Se propôs o presente estudo, a provocar uma discussão jurídica, em uma perspectiva constitucional, acerca da inserção de um sistema de tarifação da indenização pecuniária decorrente de danos de natureza extrapatrimonial no âmbito das relações trabalhistas. A polêmica acerca da matéria em comento, se deu em razão da inclusão do artigo 223-G no corpo da Consolidação das Leis do Trabalho com a reforma legislativa trazida pela lei 13.467/17. Observou-se que a novel legislação pretendeu instituir parâmetros de fixação do valor indenizatório para reparação de danos extrapatrimoniais, levando-se em conta tão somente os critérios legais estabelecidos no artigo supracitado.

¹¹ Ibidem.

No tocante ao arbitramento da indenização por danos imateriais, é preciso reconhecer que a dimensão, a profundidade e os reflexos da ofensa assumem uma infinitude de variações, e nesse ponto, o legislador acertou ao apontar diretrizes a serem consideradas pelo julgador na análise de cada caso. Portanto, é reconhecida como positiva a elaboração de um rol de critérios a ser seguido pelo juízo ao apreciar o dano extrapatrimonial. Por outro lado, o legislador omitiu um dos principais objetivos da indenização, que consiste precisamente, em razão de seu caráter preventivo inibitório, evitar novas condutas lesivas.

Ainda nesse aspecto, vale destacar uma acertada mudança implementada pela Medida Provisória 808, ao substituir o critério de agravamento da ofensa, em caso de reincidência, que não mais incidiria apenas entre partes idênticas (empregador com mesmo empregado). Porém, ao estabelecer prazo de até dois anos para configuração da reincidência, acabou por agravar ainda mais o problema em questão, ao sugerir que, decorrido esse prazo, o ofensor possa cometer novamente o ato ilícito, já que não seria mais aplicável a agravante.

Ademais, a reforma trazida pela lei 13.467/17, revela manifesta inconstitucionalidade, ao estabelecer parâmetros discriminatórios de reparação do dano imaterial sofrido, tendo como base de cálculo do *quantum indenizatório*, o valor do salário da vítima. Cabe destacar que o primado da igualdade material repousa na essência do texto constitucional, sem falar da previsão expressamente contida no caput do artigo 5º da CF/88: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]”.

Constatou-se que a Medida Provisória 808/17, ao alterar o § 1º do artigo 223-G da CLT, estabelecendo o valor do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social como limite máximo da indenização a ser paga, tentou corrigir a distorção da lei. Todavia, o parâmetro adotado pela MP, igualmente revelou-se inconstitucional, pois, conforme já declarado pelo Judiciário em casos semelhantes, o tabelamento ou a fixação de valores máximos para reparação de dano extrapatrimonial é sobremaneira inconstitucional.

Afinal, a Constituição de 1988, ao disciplinar a reparação dos danos morais, recomenda que as lesões dessa natureza requeiram indenizações em sua plenitude, não ficando restritas a parâmetros limitadores. Estabelece o inciso V, do

seu artigo 5º, que a indenização deverá ser proporcional ao agravo, e que não é possível limitar a dimensão da ofensa e muito menos o valor da indenização, sob pena de se ter, em determinados casos, uma reparação desproporcional, em favor do agressor.

No mais, incumbe reforçar a inconstitucionalidade do tabelamento do dano, com base no salário da vítima, ancorando-se em pronunciamento do Supremo Tribunal Federal, quando este, por ocasião do julgamento da ADPF nº 130-DF, declarou a não recepção da lei nº 5.250/67 pela Constituição de 1988, exatamente por não admitir a tarifação de dano moral a partir de critérios pré-estabelecidos.

Assim sendo, da análise de todo o exposto, e com largo embasamento constitucional, é de se concluir que qualquer limitação de valor indenizatório, a título de dano extrapatrimonial, constitui essencialmente uma violação ao juízo de equidade que deve prevalecer nos julgamentos de demandas dessa espécie, pois estaria retirando do juiz, a faculdade de aferir a natureza, a gravidade e a extensão da lesão.

Por último, espera-se que este trabalho, embora, nem de longe, tenha a pretensão audaciosa de exaurir a discussão da matéria em exame, seja um modesto contributo para a ampliação e aprofundamento do tema, particularmente no que tange aos aspectos constitucionais que envolvem a polêmica questão da tarifação do dano extrapatrimonial no âmbito laboral.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Ação direta de inconstitucionalidade cumulada com pedido de medida cautelar.** Peticionada em 19/12/2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25797-reforma-trabalhista-anamatra-divulga-integra-dos-enunciados-aprovados-na-2-jornada>>. Acesso em 14 Jun. 2018.

BARBA FILHO, Roberto Dala. A inconstitucionalidade da tarifação da indenização por dano extrapatrimonial no direito do trabalho. *In: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*. Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 187-193, nov. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/122554>>. Acesso em: 14 Jun. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal.

_____. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943** – Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 Mar. 2018.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 Mar. 2018.

_____. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 20 Mar. 2018.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 18 Maio 2018.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula 37**. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/docs_internet/VerbetesSTJ_asc.pdf>. Acesso em: 06 Jun. 2018.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula 227**. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/docs_internet/VerbetesSTJ_asc.txt>. Acesso em: 06 Jun. 2018.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula 281**. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2011_21_capSumula281.pdf>. Acesso em: 06 Jun. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 392**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 08 Jun. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. **RE 396386 SP** – Min. Carlos Velloso. Julgamento em 29 de junho de 2004. Publicação DJ: 13/08/2004. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14741625/recurso-extraordinario-re-396386-sp>>. Acesso em: 14 Jun. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista- lei 13.467/2017 – 15ª ed.rev., atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: método, 2018.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2001.

SANTOS, Enoque Ribeiro Dos. **A natureza objetiva do dano moral coletivo no direito do trabalho**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/10/05/dano-moral-coletivo-no-direito-trabalho/>>. Acesso em 27 de maio de 2018.

_____. **O dano moral na dispensa do empregado**. 6ª edição, revisada e ampliada com a Lei n. 13.467/2017. SP: Editora Ltr, 2017, p. 295-296.

ZANCHETTA, Giovana Brentini; MONACO, Mariana Del. **MP 808 caduca e gera insegurança jurídica nas relações trabalhistas**. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/mp-808-caduca-e-gera-inseguranca-juridica-nas-relacoes-trabalhistas/>>. Acesso em: 27 maio 2018.

THE UNCONSTITUCIONAL PROVISION THAT REGULATES FIXED-PRICING OF NON-PECUNIARY DAMAGES IN WORK RELATIONS

ABSTRACT

The changes brought upon labor legislation in Brazil by means of the labor reform caused a great deal of concern in the field of labor law, especially because these changes weaken the rights of workers and cause legal uncertainty. The purpose of this study is to analyze the unconstitutional provision set in article 223-G of Brazil's Labor Code (CLT), which establishes fixed prices for non-pecuniary damages in work relations. This research will examine the matter in light of the Federal Constitution, addressing how non-pecuniary damages in labor relations are configured, as well as verifying the causes and effects of putting in practice the aforementioned legal provision. Finally, the study will analyze precedents that state that any limitation of the value of damages (such as fixed-pricing) is unconstitutional and violates the principle of equality.

Keywords: Non-Pecuniary Damages; Labor Reform; Fixed-Pricing.

DIREITO PROCESSUAL INTERTEMPORAL E A INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 41/2018 DO TST: A APLICAÇÃO DAS INOVAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA AO PROCESSO DO TRABALHO

Rodolfo Pamplona Filho¹

Leandro Fernandez²

1 Introdução. 2 *Consideranda* e Exposição de Motivos. 3 Art. 1º: Regas gerais. 4 Art. 2º: Prescrição intercorrente. 5 Art. 3º: Litisconsórcio necessário do sindicato nos processos com discussão sobre validade de cláusula coletiva. 6 Art. 4º: Teto das custas processuais. 7 Art. 5º: Honorários periciais. 8 Art. 6º: Honorários advocatícios sucumbenciais. 9 Art. 7º: Responsabilidade por dano processual. 10 Art. 8º: Condenação por litigância de má-fé. 11 Art. 9º: Valores da multa por litigância de má-fé e da indenização por dano processual. 12 Art. 10: Aplicação da multa por litigância de má-fé à testemunha. 13 Art. 11: Exceção de incompetência. 14 Art. 12: Indicação do valor dos pedidos. Pagamento de custas no arquivamento. Ausência da reclamada na audiência inaugural. Dispensa da necessidade de o preposto possuir a condição de empregado. 15 Art. 13: Iniciativa do Juiz para a execução e a deflagração do incidente de descon sideração da personalidade jurídica. 16 Art. 14: Prazo comum para impugnação da liquidação. 17 Art. 15: Observância do prazo de 45 dias após a citação do executado para inscrição no BNDT, em cadastro de proteção ao crédito ou protesto. 18 Art. 16: Dispensa de garantia de execução de entidades filantrópicas e seus diretores. 19 Art. 17: Incidente de descon sideração da personalidade jurídica. 20 Art. 18: Uniformização de jurisprudência. 21 Art. 19: Transcendência no Recurso de Revista. 22 Art. 20: Novas regras sobre depósito recursal. 23 Art. 21: Disposições finais. 24 Quadro-resumo. 25 Conclusões. Referências.

¹ Juiz Titular da 32ª Vara do Trabalho de Salvador/BA. Professor Titular de Direito Civil e Direito Processual do Trabalho da Universidade Salvador — UNIFACS. Professor Associado da graduação e pós-graduação (Mestrado e Doutorado) em Direito da UFBA – Universidade Federal da Bahia. Coordenador dos Cursos de Especialização em Direito Civil e em Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Baiana de Direito. Coordenador do Curso de Pós-Graduação on-line em Direito Contratual e em Direito e Processo do Trabalho da Estácio, em parceria tecnológica com o CERS. Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Máster em Estudios en Derechos Sociales para Magistrados de Trabajo de Brasil pela UCLM — Universidad de Castilla-La Mancha/Espanha. Especialista em Direito Civil pela Fundação Faculdade de Direito da Bahia. Membro e Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (antiga Academia Nacional de Direito do Trabalho — ANDT). Presidente da Academia de Letras Jurídicas da Bahia e do Instituto Baiano de Direito do Trabalho. Membro da Academia Brasileira de Direito Civil, do Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFam) e do Instituto Brasileiro de Direito Civil (IBDCivil).

² Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região. Mestre em Relações Sociais e Novos Direitos pela Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo JusPodivm/BA. Professor. Membro do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho (IBDT). Membro do Conselho Fiscal da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da Sexta Região — AMATRA VI (gestão 2016/2018).

1. INTRODUÇÃO

Na sessão do dia 06 de fevereiro de 2018, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou a criação de uma Comissão para elaboração de minuta de uma Instrução Normativa a respeito da aplicação temporal das novas regras de Direito Material e Processual decorrentes da superveniência da Lei n.º 13.467/17 (Reforma Trabalhista).

A Comissão foi composta pelos Ministros Aloysio Corrêa da Veiga (Presidente), Maria Cristina Peduzzi, Vieira de Mello Filho, Alberto Bresciani, Walmir Oliveira da Costa, Mauricio Godinho Delgado, Augusto César de Carvalho, Alexandre Agra Belmonte e Douglas Alencar Rodrigues.

A preocupação declarada da Corte era o estabelecimento de parâmetros consensuais entre os Ministros para incidência das novas regras, a fim de oferecer aos variados atores sociais previsibilidade em relação ao conteúdo das decisões judiciais.

A questão possuía especial relevo, tendo em vista que, na mesma sessão, houve o sobrestamento da apreciação das propostas de alterações de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do Sodalício apresentadas por sua Comissão de Jurisprudência de Precedentes Normativos, em razão da necessidade de definição de uma questão prévia, concernente ao julgamento da arguição de inconstitucionalidade do art. 702, inciso I, alínea “f” da CLT, então suscitada. O aludido dispositivo, criado pela Reforma de 2017, erigiu, como é sabido, requisitos excessivamente rigorosos para a edição de verbetes pelos Tribunais Trabalhistas, regulando de maneira analítica matérias tipicamente reservadas aos Regimentos Internos destes, em evidente hipótese de atentado contra a autonomia do Poder Judiciário e a separação de poderes.

Aguardar o julgamento da arguição de inconstitucionalidade e o posterior exame das propostas apresentadas pela Comissão de Jurisprudência de Precedentes Normativos importaria no decurso de tempo considerável, durante o qual todos os sujeitos envolvidos com o mundo do trabalho enfrentariam profunda indefinição no tocante a diversos temas relevantes no cotidiano.

A Comissão de Regulamentação da Lei n.º 13.467/17 ofereceu suas conclusões quanto à edição de uma Instrução Normativa sobre os delicados temas do Direito Intertemporal em 16 de maio de 2018.

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou, em 21 de junho de 2018, com alterações pontuais em relação à minuta original, o texto definitivo, que recebeu a identificação de Instrução Normativa n.º 41/2018.

Analisaremos, a partir de agora, os principais aspectos do diploma editado pelo TST.

2. CONSIDERANDA E EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

O exame dos *consideranda* e da Exposição de Motivos da IN n.º 41/18 permite a visualização de elementos essenciais para a compreensão das diretrizes que inspiraram sua elaboração.

O primeiro ponto a destacar é que **a IN n.º 41/18 não versa acerca do Direito Intertemporal Material do Trabalho**. É dizer: o TST houve por bem não editar um ato de interpretação da aplicação no curso do tempo aos contratos de trabalho das novas regras fixadas pela Lei n.º 13.467/17, reconhecendo que essa tarefa compete à atuação paulatina dos diversos órgãos jurisdicionais, que consolidarão seus entendimentos a partir do julgamento dos casos concretos apresentados à sua apreciação.

Sendo assim, a Instrução Normativa dispõe apenas a respeito da aplicação no tempo das normas de Direito Processual.

O segundo aspecto merecedor de atenção é que a IN n.º 41/2018, em genuflexão ao art. 5º, inciso XXXVI³, da CF/88 e ao art. 6º, *caput*⁴, da LINDB (Decreto-Lei n.º 4.657/42), pautou-se pela incidência imediata das novas regras processuais, inclusive aos processos em curso, respeitando-se, entretanto, o direito adquirido processual, o ato jurídico processual perfeito e a coisa julgada. Um dos

³ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

⁴ Art. 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

pilares da segurança jurídica é, sem dúvidas, a impossibilidade de modificação, pelo legislador, mediante a edição de novo diploma normativo, das *regras do jogo* processual válidas no passado, surpreendendo as partes e seus Advogados.

Vale rememorar, aqui, que a própria LINDB estabelece, no ordenamento jurídico pátrio, a conformação das figuras anteriormente mencionadas.

Assim, considera-se **ato jurídico perfeito** aquele “já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou” (art. 6º, §1º). A seu turno, os **direitos adquiridos** são tanto aqueles “que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem” (art. 6º, §2º). Por fim, a LINDB considera como **coisa julgada** a “decisão judicial de que já não caiba recurso” (art. 6º, §3º).

Deve-se destacar, em terceiro lugar, que há alusão expressa, nos *consideranda* da Instrução Normativa, à manifestação proferida pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho nos autos da Consulta n.º 17652-49.2016.5.00.0000, apresentada pela ANAMATRA. Trata-se de cautela importantíssima adotada pela Corte, com o propósito de evitar dúvidas e inquietações interpretativas em relação ao conteúdo da Instrução e à extensão dos seus efeitos.

Na referida Consulta, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho formulou indagação a respeito da visão da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho em relação à obrigatoriedade ou não de observância, pelos Juízes e Tribunais Trabalhistas, das previsões contidas na Instrução Normativa n.º 39/16, que dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho.

Convém recordar que, pouco antes do início da vigência do CPC/15, o TST editou a IN n.º 39/16, visando a esclarecer aos diversos atores do sistema de justiça a perspectiva do Tribunal acerca da incidência (ou não) das regras consagradas no novel Diploma Adjetivo.

O salutar propósito, entretanto, foi acompanhado por uma compreensível preocupação por parte das Associações de Magistrados em relação a possível violação à independência funcional dos Juízes, decorrente de suposto caráter

vinculante do ato infralegal, ensejando, então, a apresentação da mencionada consulta à CGJT.

Ao examinar a matéria, assim concluiu a Corregedoria-Geral:

“1) a interpretação do Juiz do Trabalho em sentido oposto ao estabelecido na Instrução Normativa nº 39/2016 não acarreta qualquer sanção disciplinar;

2) a interpretação concreta quanto à aplicabilidade das normas do CPC (Lei nº 13.105/2015), em desconformidade com as regras da Instrução Normativa nº 39/2016 não desafia o manejo da correção parcial, por incabível à espécie, até porque a atividade hermenêutica do ordenamento jurídico exercida pelo magistrado encerra tão somente o desempenho da sua função jurisdicional, o que não implica em tumulto processual para os efeitos do caput do art. 13 do RICGJT, apto a ensejar a medida correicional”.

Logo, ao aludir ao processo n.º 17652-49.2016.5.00.0000 nos *consideranda* da IN n.º 41/18, o Tribunal Superior do Trabalho afasta qualquer dúvida em relação a (inevitáveis) inquietações quanto à vulneração à independência dos Juízes e Tribunais do Trabalho.

A interpretação, pelos órgãos julgadores, das novas regras processuais (quanto à sua aplicação temporal e ao conteúdo propriamente dito) instituídas pela Lei n.º 13.467/17 em sentido diverso daquele propugnado pela Instrução Normativa não acarreta a incidência de sanção disciplinar ou o manejo da correção parcial.

Assentadas tais premissas, cumpre-nos avançar ao exame de cada um dos artigos da IN n.º 41/18.

Esclarecemos, por relevante, que a proposta do presente trabalho não consiste na análise crítica do mérito das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, estando metodologicamente adstrita ao estudo da disciplina do Direito Intertemporal estabelecida pela Instrução Normativa em comento.

3. ART. 1º: REGRAS GERAIS

Art. 1º A aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas pela Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada.

O art. 1º da IN n.º 41/18 acompanha a diretriz estabelecida no art. 6º, *caput*, da LINDB, no art. 14⁵ do CPC/15 e no art. 915⁶ da CLT, isto é, as regras processuais criadas por lei nova são imediatamente aplicáveis aos processos em curso, devendo-se, porém, por razões de segurança jurídica, respeitar a validade dos atos já praticados e das posições jurídicas das partes já consolidadas.

A questão é de grande importância, uma vez que, dada a natureza do processo de ato jurídico complexo de formação sucessiva⁷, é natural o decurso de período razoável de tempo entre seu início e seu encerramento, o que poderia ensejar dúvidas a respeito da obrigatoriedade ou não de incidência das regras existentes à época do ajuizamento da ação até a extinção da relação jurídico processual.

Trata-se, assim, de aplicação da denominada **teoria do isolamento dos atos processuais**, de acordo com a qual *“a lei nova não atinge os atos processuais já praticados, nem seus efeitos, mas se aplica aos atos processuais a praticar, sem limitações relativas às chamadas fases processuais”*⁸.

⁵ Art. 14. A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

⁶ Art. 915 - Não serão prejudicados os recursos interpostos com apoio em dispositivos alterados ou cujo prazo para interposição esteja em curso à data da vigência desta Consolidação.

⁷ “O processo é uma espécie de ato jurídico. Trata-se de um ato jurídico complexo. Enquadra-se o processo na categoria ‘ato-complexo de formação sucessiva’: os vários atos que compõem o tipo normativo sucedem-se no tempo, porquanto seja um conjunto de atos jurídicos (atos processuais), relacionados entre si, que possuem como objetivo comum, no caso do processo judicial, a prestação jurisdicional” (DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. 17 ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2015, p. 56).

⁸ CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 23 ed. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 105.

Tal teoria, ressalte-se, há muito tem sido reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal⁹, pelo Tribunal Superior do Trabalho¹⁰ e pelo Superior Tribunal de Justiça¹¹ como aquela acolhida pelo ordenamento jurídico brasileiro.

4. ART. 2º: PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

Art. 2º O fluxo da prescrição intercorrente conta-se a partir do descumprimento da determinação judicial a que alude o §1º do art. 11-A da CLT, desde que feita após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/17).

Prescrição intercorrente é a “que se dá no curso do processo, após a propositura da ação, mais especificamente depois do trânsito em julgado, pois, na fase de conhecimento, se o autor não promover os atos do processo, o juiz o extinguirá sem resolução do mérito”¹².

Seu cabimento no Processo do Trabalho há décadas é objeto de divergência jurisprudencial e doutrinária.

⁹ “As normas regulamentadoras do art. 100, § 3º, da Constituição Federal têm natureza processual, aplicando-se, no caso, a teoria do isolamento dos atos processuais, segundo a qual a lei nova tem aplicação imediata aos processos em curso, respeitados, entretanto, os atos praticados sob a égide da norma processual anterior (art. 1211 do CPC). Incide, na hipótese, a máxima tempus regit actum”(RE 860989, Relatora: Ministra Cármen Lúcia, julgado em 11/02/2015).

¹⁰ “Prevalece, no sistema normativo pátrio, o sistema do isolamento dos atos processuais, segundo o qual ‘a lei nova, encontrando um processo em desenvolvimento respeita a eficácia dos atos processuais já realizados e disciplina o processo a partir de sua vigência. Por outras palavras, a lei nova respeita os atos processuais realizados, bem como seus efeitos, e se aplica aos que houverem de realizar-se’ (AMARAL SANTOS, Moacyr. Primeiras linhas de direito processual civil. 23ª edição. São Paulo: Saraiva, 2004, volume I, p. 32). Em outros termos, a lei que rege o ato processual é aquela em vigor no momento em que ele é praticado, em estrita observância ao princípio tempus regit actum, devendo cada ato ser considerado separadamente dos demais para o fim de se determinar qual lei que o rege, recaindo sobre ele a preclusão consumativa, não podendo a lei processual retroagir, sob pena de violar direito adquirido processual, ato jurídico perfeito e ato processual consumado, protegidos pelo artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal” (Ag-E-ED-RR 107.08-2013.5.03.0090, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 08/09/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 16/09/2016).

¹¹ “2. A sucessão de leis processuais no tempo subordina-se ao princípio geral do “tempus regit actum”, no qual se fundamenta a teoria do isolamento dos atos processuais. 3. De acordo com essa teoria - atualmente positivada no art. 14 do CPC/2015 - a lei processual nova tem aplicação imediata aos processos em desenvolvimento, resguardando-se, contudo, a eficácia dos atos processuais já realizados na forma da legislação anterior, bem como as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada” (REsp 1666321/RS, Relatora Ministra Nancy Andrighi, Terceira Turma, julgado em 07/11/2017, DJe 13/11/2017).

¹² SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 509.

Nos termos do Enunciado n.º 327 da Súmula de Jurisprudência do STF, o “direito trabalhista admite a prescrição intercorrente”. A seu turno, a Súmula n.º 114 do TST prevê que é “inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente”¹³.

A Lei n.º 13.467/17 (Reforma Trabalhista) acrescentou o art. 11-A à CLT, que prevê expressamente a possibilidade de reconhecimento (de ofício ou mediante provocação) da prescrição intercorrente na fase de execução, deflagrando-se seu prazo (dois anos) a partir da inércia do credor/exequente em relação ao cumprimento de determinação judicial. Eis a redação do dispositivo:

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

O art. 2º da IN n.º 41/18 evidencia que o Tribunal Superior do Trabalho já reconhece que a alteração legislativa importou na superação da sua Súmula n.º 114, que haverá de ser cancelada. Nessa ordem de ideias, a própria Instrução Normativa em tela revogou o art. 2º, VIII, da IN nº 39/16, que estabelecia a não aplicação ao Processo do Trabalho da disciplina veiculada no CPC/15 em relação à prescrição intercorrente.

A redação do dispositivo também sugere que a Corte não distinguirá, para fins de aplicação da prescrição intercorrente, as hipóteses nas quais o ato executivo depende exclusivamente de conduta da parte em relação aos casos nos quais o ato também poderia ser praticado pelo Judiciário, aparentemente com o propósito

¹³ Com perspicácia, propõe Homero Batista Mateus da Silva a possibilidade de leitura harmoniosa dos verbetes: “Então, uma solução intermediária propõe que as duas súmulas sejam lidas sob a mesma premissa. A redação da Súmula 114 do TST passaria a ser: ‘É inaplicável na justiça do trabalho a prescrição intercorrente’, supondo-se que a providência seja concorrente, ao passo que a Súmula 327 do STF ficaria assim: ‘O direito trabalhista admite a prescrição intercorrente’, supondo que a providência seja exclusiva da parte” (SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**: execução trabalhista (v. 10). 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 168).

de observância do art. 878¹⁴ da CLT, com a redação conferida também pela Lei n.º 13.467/17.

No tocante ao Direito Intertemporal, prevê o art. 2º da IN n.º 41/18 que a prescrição intercorrente somente será aplicável em relação a determinações judiciais proferidas após 11/11/2017 que venham a ser descumpridas pelo credor/exequente.

Seria mais tecnicamente adequada a utilização da expressão “a partir de” no lugar de “após”. Entretanto, considerando que o dia 11/11/2017 correspondeu a um sábado, dia sem expediente forense, e o disposto no art. 770¹⁵ da CLT, a distinção não assume maior relevância prática.

O posicionamento consagrado pelo TST na IN n.º 41/18 prestigia a irretroatividade da lei, evitando que o exequente seja surpreendido com a pronúncia da prescrição intercorrente fundada em descumprimento de determinação judicial proferida antes do início da vigência da Reforma Trabalhista, em momento em que a jurisprudência consolidada do TST encampava a tese da inaplicabilidade da prescrição intercorrente ao Processo do Trabalho.

De fato, em consonância com o raciocínio que inspirou a elaboração do art. 916¹⁶ da CLT, a *“lei nova que cria prazo prescricional somente gera efeitos a partir de sua vigência, não sendo aplicável retroativamente”*¹⁷.

5. ART. 3º: LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO DO SINDICATO NOS PROCESSOS COM DISCUSSÃO SOBRE VALIDADE DE CLÁUSULA COLETIVA

Art. 3º A obrigação de formar o litisconsórcio necessário a que se refere o art. 611-A, §5º, da CLT dar-se-á nos processos iniciados a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

¹⁴ Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

¹⁵ Art. 770 - Os atos processuais serão públicos salvo quando o contrário determinar o interesse social, e realizar-se-ão nos dias úteis das 6 (seis) às 20 (vinte) horas.

¹⁶ Art. 916 - Os prazos de prescrição fixados pela presente Consolidação começarão a correr da data da vigência desta, quando menores do que os previstos pela legislação anterior.

¹⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. **Tratado da Prescrição Trabalhista: Aspectos Teóricos e Práticos**. São Paulo: LTr, 2017, p. 154.

O art. 611-A, §5º, da CLT consiste, sem sombra de dúvida, em uma das regras criadas pela Reforma Trabalhista provocadoras de maior perplexidade na doutrina trabalhista. Eis os seus termos: “*Art. 611-A, § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos*”.

A carência de técnica jurídica na elaboração do dispositivo é, *concessa venia*, evidente.

A extração, em sede definitiva, do plano da validade no ordenamento jurídico, de uma cláusula firmada em convenção coletiva ou acordo coletivo depende da propositura de ação anulatória, cuja competência é dos Tribunais Trabalhistas. Em tal ação, os entes subscritores do diploma coletivo (sindicatos ou sindicato profissional e empresa) deverão necessariamente figurar na lide, uma vez que não é possível invalidar um negócio jurídico apenas em relação a uma das suas partes. Logo, a novel previsão revela-se, aqui, tautológica e desnecessária.

Tratando-se de ação individual, a eficácia da coisa julgada existirá apenas *inter partes*, de modo que eventual declaração de nulidade de cláusula de ACT ou CCT ocorrerá *incidenter tantum*. É dizer: em uma reclamação trabalhista individual, seu objeto principal jamais será o reconhecimento da nulidade de cláusula de CCT ou ACT. Logo, a previsão contida no art. 611-A, §5º, da CLT simplesmente não possui viabilidade técnica de aplicação, não havendo sentido na inclusão como litisconsorte necessário de sujeito(s) cuja esfera jurídica sequer será atingida pelo julgamento.

Nessa ordem de ideias, ponderam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado que a “*eficácia da decisão judicial nas reclamações trabalhistas, sejam individuais, sejam plúrimas, e também nas ações por substituição processual sindical, tal eficácia não depende da presença do sindicato no processo judicial, como litisconsorte, uma vez que se trata de simples litígio entre empregado e empregador, vinculante apenas desses sujeitos jurídicos*”¹⁸.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 281.

Precisamente por isso, sustentam que “*apenas a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica é que pode minorar as deletérias repercussões de regra tão inusitada, mantendo-a válida estritamente para os casos de ações anulatórias específicas de cláusulas de ACTs ou CCTs - ações autônomas, portanto -, sem abrangência, contudo, das reclamações trabalhistas individuais ou plúrimas e, até mesmo, das ações por simples substituição processual sindical*”¹⁹.

Em matéria de Direito Intertemporal, consagrou o TST, em sua IN n.º 41/2018, a diretriz de acordo com a qual a exigência prevista no art. 611-A, §5º, da CLT apenas incidirá em relação aos processos iniciados a partir de 11/11/2017.

De nossa parte, entendemos que o único caso de aplicação do novo dispositivo celetista diz respeito às ações anulatórias de cláusulas de diplomas coletivos. Ocorre que, em tal situação, a participação dos entes coletivos subscritores do documento como litisconsortes não significa qualquer novidade. Logo, nas restritas hipóteses de seu cabimento, o dispositivo apenas veicula exigência já decorrente do ordenamento jurídico.

6. ART. 4º: TETO DAS CUSTAS PROCESSUAIS

Art. 4º O art. 789, caput, da CLT aplica-se nas decisões que fixem custas, proferidas a partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017.

Por força da Lei nº 13.467/2017, o art. 789, *caput*, da CLT passou a prever um patamar máximo para o pagamento de custas processuais, correspondente a quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (em 2018, R\$ 22.583,20).

O marco estabelecido pelo TST para aplicação da nova regra foi a data em que for proferida a decisão que fixa as custas: se a partir do dia 11/11/2017, impõe-se a observância do teto criado pela Reforma Trabalhista.

7. ART. 5º: HONORÁRIOS PERICIAIS

Art. 5º O art. 790-B, caput e §§ 1º a 4º, da CLT não se aplica aos processos iniciados antes de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

¹⁹ Ibidem, p. 282.

O art. 790-B da CLT, com a redação atribuída pela Lei n.º 13.467/17, estabelece novas regras em relação aos honorários periciais:

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.

O aludido dispositivo legal manteve a regra de acordo com a qual a obrigação de pagamento dos honorários periciais deve recair sobre a parte sucumbente no objeto da perícia²⁰, passando a prever, entretanto, que tal responsabilidade subsistirá mesmo que o sujeito processual seja beneficiário da gratuidade de justiça.

Em interpretação literal, o §4º determina que o valor concernente aos honorários periciais seja abatido dos créditos eventualmente obtidos pelo beneficiário da justiça gratuita, ainda que em outros processos. Assim, a União apenas responderia pelos honorários do *expert* em caso de inexistência de créditos do beneficiário da gratuidade suficientes a custear a despesa.

A nova regra é polêmica.

Com efeito, a atual disciplina normativa a) restringe o âmbito de proteção do direito fundamental de acesso à justiça, relativamente à abrangência da gratuidade de justiça já estabelecida pelo art. 98 do CPC/15; b) implica a atribuição, sem fundamentação razoável, de tratamento distinto entre o litigante no Processo Civil e no Processo do Trabalho, com regência menos favorável a este²¹; c) pune, na prática, o trabalhador que postula o pagamento de parcela cuja definição

²⁰ Súmula n.º 236 do TST. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão relativa ao objeto da perícia.

²¹ Observe-se, a propósito, que o art. 98, §1º, inciso VI, do CPC/15 prevê expressamente que a gratuidade de justiça abrange “os honorários do advogado e do perito e a remuneração do intérprete ou do tradutor nomeado para apresentação de versão em português de documento redigido em língua estrangeira”.

depende de conhecimento técnico e análises específicas, não exigíveis, obviamente, do leigo.

Portanto, se ultrapassado o filtro da constitucionalidade²² das referidas novas regras, a Súmula n.º 457²³ do TST haverá de ser alterada.

De acordo com o art. 1.047 do CPC/15, as disposições acerca do direito probatório veiculadas pelo novel Diploma Adjetivo “*aplicam-se apenas às provas requeridas ou determinadas de ofício a partir da data de início de sua vigência*”.

O marco, então, fixado pelo CPC para a incidência de novas regras no tocante às provas é o momento do seu requerimento ou da sua determinação.

Seguindo tal lógica, seria possível a aplicação da disciplina veiculada pelo art. 790-B da CLT aos processos em curso, desde que a prova pericial ainda não houvesse sido requerida ou determinada.

Não foi essa, entretanto, a orientação adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho. Houve por bem a Corte evitar surpreender as partes com a possibilidade de incidência de despesa não cogitada por ocasião do ajuizamento da ação, reconhecendo na previsão relativa aos honorários periciais a natureza híbrida, dada a criação de crédito (direito material) em relação a um sujeito.

Sendo assim, as referidas regras somente serão aplicáveis aos processos iniciados a partir de 11/11/2017.

O §1º do art. 790-B sugere que, em qualquer hipótese, o valor dos honorários periciais deve estar limitado ao teto estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, independentemente de o responsável pelo seu pagamento ser ou não beneficiário da gratuidade de justiça, tese há muito sustentada pelas, sob o argumento de observância da isonomia.

É interessante observar que a própria Resolução n.º 66/2010 do CSJT, que disciplina o pagamento de honorários periciais no caso de concessão da gratuidade

²² Vide, a propósito, o Enunciado n.º 100 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: “*É inconstitucional a previsão de utilização dos créditos trabalhistas reconhecidos em juízo para o pagamento de despesas do beneficiário da justiça gratuita com honorários advocatícios ou periciais (artigos 791-A, § 4º, e 790-B, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017), por ferir os direitos fundamentais à assistência judiciária gratuita e integral, prestada pelo Estado, e à proteção do salário (artigos 5º, LXXIV, e 7º, X, da Constituição Federal)*”.

²³ Súmula n.º 457 do TST. A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT.

de justiça, admite expressamente que o Juiz fixe o valor dos honorários em dimensão superior ao limite geral nela previsto (R\$ 1.000,00), desde que em decisão devidamente fundamentada²⁴, considerando-se, por exemplo, o elevado grau de complexidade da matéria objeto da perícia.

Parece-nos, assim, ainda admissível o estabelecimento de honorários periciais em valor superior a R\$ 1.000,00, de maneira excepcional, em decisão fundamentada (como, de resto, deve ser qualquer decisão).

O §2º do art. 790-B autoriza o deferimento do parcelamento dos honorários periciais. Naturalmente, o parcelamento somente será possível desde que a *“parte comprove não ter condições financeiras de pagar, de uma só vez, os honorários periciais”*²⁵.

Por fim, o §3º do art. 790-B veda a exigência de adiantamento de valores para realização de perícias.

A previsão legislativa está em consonância com a Orientação Jurisprudencial n.º 98 da SDI-II do TST, segundo a qual é *“ilegal a exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais, dada a incompatibilidade com o processo do trabalho, sendo cabível o mandado de segurança visando à realização da perícia, independentemente do depósito”*.

Uma cautela há de ser observada, porém. A regra prevista no art. 790-B, §3º, da CLT diz respeito apenas às partes do processo, persistindo a possibilidade de antecipação dos honorários pela União, no caso do beneficiário da justiça gratuita, em conformidade com o disposto no art. 2º, §2º²⁶, da Resolução n.º 66/2010 do CSJT. No mesmo sentido, registre-se, é o Enunciado n.º 101, item I²⁷, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.

²⁴ Art. 3º, § 2º A fixação dos honorários periciais, em valor maior do que o limite estabelecido neste artigo e observada a ressalva que consta do caput, deverá ser devidamente fundamentada.

²⁵ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista**: as alterações introduzidas no Processo do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 82.

²⁶ Art. 2º, § 2º O pagamento dos honorários poderá ser antecipado, para despesas iniciais, em valor máximo equivalente a R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), efetuando-se o pagamento do saldo remanescente após o trânsito em julgado da decisão, se a parte for beneficiária de justiça gratuita.

²⁷ E. 101, I - Honorários periciais. Antecipação. Possibilidade. Aplicação da Resolução 66/2010 - CSJT. É compatível com a nova sistemática da CLT a antecipação de honorários periciais, nos termos do art. 2º, §2º, da Resolução CSJT 66/2010 ou de norma superveniente, permitindo que o perito seja remunerado com recursos próprios da União, ainda na fase instrutória do processo. Após o trânsito em julgado da decisão, sendo o autor beneficiário da justiça gratuita, a União pagará o

8. ART. 6º: HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Art. 6º Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nº 219 e 329 do TST.

No âmbito do Direito Processual, um dos mais polêmicos temas abordados pela Reforma Trabalhista é, indubitavelmente, o dos honorários advocatícios. As indagações perpassam, por exemplo, a constitucionalidade da sua consagração na seara trabalhista, especialmente em relação ao dever de seu pagamento também pelo beneficiário da gratuidade de justiça (vide a petição inicial da ADI n.º 5.766, proposta pela PGR), a circunstância de seu percentual máximo fixado pela Lei n.º 13.467/17 ser inferior ao teto existente no campo do Processo Civil, a extensão da sua base de cálculo, bem como sua aplicabilidade ou não aos processos em curso, tema objeto da Instrução Normativa n.º 41/18.

As primeiras manifestações doutrinárias e jurisprudenciais acerca do tema variaram da admissibilidade de incidência dos honorários advocatícios aos processos em tramitação, sob o fundamento de a regra geral ser a aplicação imediata da lei processual, até a afirmação da possibilidade de sua aplicação apenas às ações ajuizadas a partir do início da vigência da Lei n.º 13.467/17, considerando que os honorários advocatícios possuem natureza híbrida (não exclusivamente processual), já que importam na criação de direito à percepção de crédito (repercussão, portanto, de Direito Material).

O último posicionamento prevaleceu na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, consoante se depreende do exame do seu Enunciado n.º 98:

“HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. INAPLICABILIDADE AOS PROCESSOS EM CURSO. Em razão da natureza híbrida das normas que regem honorários advocatícios (material e processual), a condenação à verba sucumbencial só poderá ser imposta nos processos iniciados após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, haja vista a garantia de não surpresa, bem como em razão do princípio da causalidade, uma vez que

valor remanescente ao perito, devidamente atualizado, nos termos do art. 5º, parágrafo único, da Resolução 66/2010, sendo aplicáveis apenas as normas dos Tribunais Regionais que apresentem condição mais favorável à efetividade do processo.

a expectativa de custos e riscos é aferida no momento da propositura da ação”.

Idêntico posicionamento foi esposado pelo Tribunal Superior do Trabalho quando da elaboração da Instrução Normativa n.º 41/18, entendendo a Corte pela incidência do art. 791-A da CLT, que consagra o cabimento de honorários advocatícios sucumbenciais como regra geral, apenas aos processos iniciados a partir de 11/11/2017.

Logo, quanto às ações ajuizadas antes da vigência da Reforma Trabalhista, os requisitos para a concessão dos honorários advocatícios persistem sendo aqueles contidos no art. 14 da Lei nº 5.584/70 e na Súmula n.º 219 do TST, ainda que a respectiva sentença venha a ser proferida após 11/11/2017.

Advertimos o amigo leitor, entretanto, que o tema está apenas *aparentemente* pacificado na seara trabalhista.

No dia 23/03/2018, a Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 1014675 AgR²⁸, sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, apreciou caso em que se discutia precisamente o cabimento dos honorários advocatícios sucumbenciais no Processo do Trabalho, em razão do advento da Lei n.º 13.467/17. Naquela oportunidade, a Turma manifestou-se, por unanimidade, no sentido de que o “*direito aos honorários advocatícios sucumbenciais surge no instante da prolação da sentença*”, afastando a postulação do recorrente, uma vez que, naquela situação concreta, a lei nova surgiu apenas após haver sido proferida a sentença.

A decisão deve ser visualizada com cautela e serenidade.

²⁸ AGRADO INTERNO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRADO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NO PROCESSO DO TRABALHO. ART. 791-A DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, INTRODUZIDO PELA LEI 13.467/2017. INAPLICABILIDADE A PROCESSO JÁ SENTENCIADO. 1. A parte vencedora pede a fixação de honorários advocatícios na causa com base em direito superveniente – a Lei 13.467/2017, que promoveu a cognominada “Reforma Trabalhista”. 2. O direito aos honorários advocatícios sucumbenciais surge no instante da prolação da sentença. Se tal crédito não era previsto no ordenamento jurídico nesse momento processual, não cabe sua estipulação com base em lei posterior, sob pena de ofensa ao princípio da irretroatividade da lei. 3. Agravo interno a que se nega provimento (ARE 1014675 AgR, Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 23/03/2018, publicado em 12/04/2018).

Em primeiro lugar, por tratar-se de manifestação de órgão fracionário da Corte, não necessariamente representando o entendimento de todos os seus membros.

Em segundo lugar, a especificidade do caso concreto permitiu, inquestionavelmente, a adoção de uma solução construída a partir de um caminho argumentativo consideravelmente delimitado. Com efeito, não apenas a ação fora ajuizada antes da vigência da Reforma, mas também a sentença havia sido proferida antes de tal marco. O argumento da irretroatividade da lei era, de fato, suficiente para a rejeição da tese recursal, sem necessidade de desenvolvimento dos seus variados desdobramentos.

Em terceiro lugar, é importante lembrar que a decisão turmária não se constitui em precedente vinculante, à luz do art. 927 do CPC/15, embora naturalmente mereça elevada consideração e enseje reflexão por parte do operador do Direito a respeito da sua fundamentação e da sua conclusão.

Por ora, então, cabe-nos destacar que o entendimento adotado pelo TST em sua Instrução Normativa n.º 41/18 é no sentido da incidência do art. 791-A da CLT apenas às ações ajuizadas a partir de 11/11/2017, advertindo, porém, quanto à relevância do acompanhamento das manifestações do STF acerca da matéria.

9. ART. 7º: RESPONSABILIDADE POR DANO PROCESSUAL

Art. 7º Os arts. 793-A, 793-B e 793-C, §1º, da CLT têm aplicação autônoma e imediata.

Os arts. 7º a 9º da Instrução Normativa n.º 41/18 oferecem considerável desafio interpretativo.

O art. 793-A²⁹ da CLT prevê a responsabilidade por perdas e danos do reclamante, reclamado ou interveniente que litigar de má-fé. O art. 793-B³⁰ celetista

²⁹ Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

³⁰ Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

- I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- II - alterar a verdade dos fatos;
- III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

explicita as hipóteses de configuração da litigância de má-fé. O art. 793-C, §1º, da CLT dispõe que, sendo dois ou mais os litigantes de má-fé, o “juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária”.

Os dispositivos correspondem, quase literalmente, aos arts. 79, 80 e 81, §1º, do CPC/15, respectivamente.

Por força do art. 769 da CLT e do art. 15 do CPC, a disciplina relativa à litigância de má-fé já era aplicável ao Processo do Trabalho. Natural, portanto, que o TST haja assentado, na IN n.º 41/18, que os “arts. 793-A, 793-B e 793-C, §1º, da CLT têm aplicação autônoma e imediata”.

Causa perplexidade, entretanto, que o art. 8º da aludida Instrução Normativa preveja que a condenação por litigância de má-fé (art. 793-C, *caput*) somente é cabível nas reclamações propostas a partir de 11/11/2017. Diga-se o mesmo em relação às regras complementares contidas no art. 793-C, §§2º e 3º, da CLT, relativas à fixação do valor da indenização (art. 9º da IN).

Consoante assinalado, as sanções decorrentes da configuração da litigância de má-fé já eram aplicadas na Justiça do Trabalho, em razão da disciplina contida no CPC/15, não se tratando, aqui, de regras criadas pela Reforma Trabalhista. A única exceção diz respeito aos honorários advocatícios, objeto de comentário em tópico específico.

Logo, com a devida vênia, existe clara contradição entre o art. 7º e os arts. 8º e 9º da Instrução Normativa n.º 41/18.

10. ART. 8º: CONDENAÇÃO POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Art. 8º A condenação de que trata o art. 793-C, caput, da CLT, aplica-se apenas às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

O art. 793-C, *caput*, da CLT (transcrição literal do art. 81, *caput*, do CPC/15) prevê o seguinte:

“De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10%

VI - provocar incidente manifestamente infundado;

VII - interpor recurso com intuito manifestamente protelatório.

(dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou”.

Conforme já comentado, a condenação do litigante de má-fé ao pagamento das parcelas previstas no art. 81 do CPC/15 já era aplicada no âmbito da Justiça do Trabalho, ressalvados, apenas, os honorários advocatícios (já objeto de comentário).

Não nos parece prestigiar a melhor técnica consagrar, no art. 7º da IN, a aplicação imediata da responsabilidade dos sujeitos por dano processual e das hipóteses de configuração da litigância de má-fé e, no art. 8º, definir, de maneira diametralmente oposta, que as sanções decorrentes da litigância de má-fé somente seriam aplicáveis às reclamações ajuizadas a partir de 11/11/2017.

Trata-se, ademais, de mitigação à teoria do isolamento dos atos processuais que pode provocar situações processuais inusitadas: acaso uma das partes de processo iniciado anteriormente à Reforma Trabalhista pratique, após o início da vigência desta, um dos atos capitulados como configuradores da litigância de má-fé, será ela considerada litigante de má-fé, sem, contudo, ser possível aplicar-lhe qualquer sanção? Nem mesmo seria cabível a imposição de consequências jurídicas com fundamento no art. 81, *caput*, do CPC/15, cuja utilização já era admitida pela Justiça do Trabalho?

Em nossa visão, o art. 793-C, *caput*, da CLT não representa qualquer novidade no âmbito do Processo do Trabalho, tendo em vista a aplicabilidade do art. 81, *caput*, do CPC/15, por força do art. 769 celetista e do art. 15 do Diploma Adjetivo, estando plenamente autorizada sua incidência de imediato aos processos em curso.

11. ART. 9º: VALORES DA MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ E DA INDENIZAÇÃO POR DANO PROCESSUAL

Art. 9º O art. 793-C, §§2º e 3º, da CLT tem aplicação apenas nas ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

Os §§2º e 3º do art. 793-C da CLT complementam a disciplina atinente ao estabelecimento de valores da multa por litigância de má-fé e da indenização por dano processual, nos seguintes termos:

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

A disciplina é quase idêntica à do art. 81, §§2º e 3º, do CPC/15, distinguindo-se apenas em relação ao limite da multa, que, no Processo Civil, corresponde a dez vezes o valor do salário mínimo.

A única peculiaridade merecedora de atenção, saliente-se, é que o valor equivalente a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS (em 2018, R\$ 11.291,60) é superior, na atualidade, a dez vezes o salário mínimo (R\$ 9.540,00).

Quanto ao mais, remetemos os amigos leitores ao tópico anterior, considerando a abordagem já desenvolvida.

12. ART. 10: APLICAÇÃO DA MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ À TESTEMUNHA

Art. 10. O disposto no caput do art. 793-D será aplicável às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

Parágrafo único. Após a colheita da prova oral, a aplicação de multa à testemunha dar-se-á na sentença e será precedida de instauração de incidente mediante o qual o juiz indicará o ponto ou os pontos controvertidos do depoimento, assegurados o contraditório, a defesa, com os meios a ela inerentes, além de possibilitar a retratação.

O art. 793-D³¹ da CLT cria a hipótese de aplicação da multa por litigância de má-fé à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

No *caput* do art. 10 da IN n.º 41/18, novamente o TST afasta-se da teoria do isolamento dos atos processuais, manifestando-se no sentido da aplicabilidade do dispositivo apenas aos processos iniciados a partir de 11/11/2017.

³¹ Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.

Em nossa visão, *rogata venia*, inexistente justificativa para a orientação consagrada na Instrução Normativa. Ocorrendo a oitiva da testemunha a partir da vigência da Reforma Trabalhista, entendemos plenamente possível a incidência da consequência jurídica em comento: não há direito adquirido processual da testemunha a não ser sancionada por intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos relevantes com fundamento em legislação vigente à época do seu depoimento, mas inexistente ou inaplicável quando do ajuizamento da ação. *Tempus regit actum*, afinal.

Naturalmente, não será possível a aplicação retroativa do art. 793-D celetista para sancionar a testemunha cujo depoimento foi prestado antes do advento da Lei n.º 13.467/17.

A leitura do parágrafo único do art. 10 da IN n.º 41/18 pode, em um primeiro momento, ocasionar certa inquietação, tendo em vista que aparentemente o diploma propõe a criação de um novo incidente processual específico para apuração da configuração da litigância de má-fé da testemunha, em usurpação de competência legislativa.

Não se trata disso, entretanto. Em verdade, o dispositivo em tela simplesmente densifica, para a situação concreta, os princípios do contraditório e da ampla defesa, bem como a garantia constitucional de que ninguém será privado de seus bens sem o devido processo (art. 5º, incisos LIV e LV).

A instauração de incidente específico para apuração da qualificação do comportamento da testemunha prestigia, assim, alguns dos mais relevantes pilares do Estado de Direito.

13. ART. 11: EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA

Art. 11. A exceção de incompetência territorial, disciplinada no art. 800 da CLT, é imediatamente aplicável aos processos trabalhistas em curso, desde que o recebimento da notificação seja posterior a 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

A Reforma Trabalhista alterou profundamente o procedimento da exceção de incompetência (art. 800³² da CLT). Na atualidade, a exceção deve ser oferecida no prazo de cinco dias, contados do recebimento da notificação.

Com sua apresentação, o processo será imediatamente suspenso, não sendo possível, inclusive, a realização da audiência inaugural. Será, então, realizada a conclusão dos autos ao Magistrado, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.

É possível a produção de prova oral, assegurada a possibilidade de oitiva do excipiente e de suas testemunhas por carta precatória.

A tramitação do feito prosseguirá com a decisão da exceção de incompetência e, a seguir, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente.

A Instrução Normativa n.º 41/18 mantém-se, aqui, fiel à diretriz de observância da teoria do isolamento dos atos processuais.

Seria mais tecnicamente adequada a utilização, em seu art. 11, da expressão “ocorra a partir de” no lugar de “seja posterior a”. Entretanto, considerando que o dia 11/11/2017 correspondeu a um sábado, dia sem expediente forense, e o disposto no art. 770³³ da CLT, a distinção não assume maior relevância prática.

Recebida (e não necessariamente expedida) a notificação a partir de 11/11/2017, o procedimento a ser observado é aquele estabelecido pela Lei n.º 13.467.

³² Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo.

§ 1º Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.

§ 2º Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.

§ 3º Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.

§ 4º Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente.

³³ Art. 770 - Os atos processuais serão públicos salvo quando o contrário determinar o interesse social, e realizar-se-ão nos dias úteis das 6 (seis) às 20 (vinte) horas.

Havendo controvérsia a respeito da data de recebimento da notificação, a questão deve ser solucionada à luz da Súmula n.º 16 do TST: “*Presume-se recebida a notificação 48 (quarenta e oito) horas depois de sua postagem. O seu não-recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constitui ônus de prova do destinatário*”.

14. ART. 12: INDICAÇÃO DO VALOR DOS PEDIDOS. PAGAMENTO DE CUSTAS NO ARQUIVAMENTO. AUSÊNCIA DA RECLAMADA NA AUDIÊNCIA INAUGURAL. DISPENSA DA NECESSIDADE DE O PREPOSTO POSSUIR A CONDIÇÃO DE EMPREGADO

Art. 12. Os arts. 840 e 844, §§ 2º, 3º e 5º, da CLT, com as redações dadas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, não retroagirão, aplicando-se, exclusivamente, às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017. §1º Aplica-se o disposto no art. 843, §3º, da CLT às audiências trabalhistas realizadas após 11 de novembro de 2017.

§2º Para fim do que dispõe o art. 840, §§1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil.

§3º Nos termos do art. 843, §3º, e do art. 844, §5º, da CLT, não se admite a cumulação das condições de advogado e preposto.

A Reforma Trabalhista alterou a disciplina relativa aos requisitos da petição inicial, nomeadamente em relação ao pedido, que, a partir de agora, deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor (art. 840, §1º), mesmo no caso da reclamação verbal que venha a ser reduzida a termo (art. 840, §2º), hipótese excepcionalíssima na atualidade), sob pena de sua extinção sem exame do mérito³⁴ (art. 840, §3º).

Em consonância com a diretriz de preservação do ato jurídico processual perfeito, o art. 12, *caput*, da IN n.º 41/18 prevê que a exigência dos novos requisitos da petição inicial somente é cabível em relação aos processos iniciados a partir de 11/11/2017.

Inviável, portanto, determinar ao reclamante a emenda de petição inicial apresentada antes da vigência da Lei n.º 13.467/17 para compatibilização com o

³⁴ Em caso de inobservância da exigência legal, não será possível a extinção, de plano, do respectivo pedido sem exame do mérito, devendo o Juiz conceder à parte autora a oportunidade para emendar a peça de ingresso, em conformidade com o art. 321 do CPC/15 e com a Súmula n.º 263 do TST.

regramento por esta instituído. Raciocínio em sentido diverso importaria em vulneração à irretroatividade da lei nova e em agressão à proteção conferida ao ato jurídico perfeito, uma vez que “já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou” (LINDB, art. 6º, §1º).

Ainda no tocante à petição inicial, considerando a frequente dificuldade dos trabalhadores para acesso, antes do ajuizamento da ação (e do oferecimento da contestação, acompanhada de documentos), a dados contratuais (a exemplo de metodologia de cálculo de remuneração variável, quantitativo de mercadorias comercializadas, espelhos de ponto, informações técnicas concernentes à definição do grau de insalubridade do local de trabalho) que permitam avaliar perfeitamente a extensão pecuniária das suas postulações, o art. 12, §2º, da IN n.º 41/18 prevê, com razoabilidade, que as exigências contidas no art. 840 da CLT estarão atendidas com a apresentação de uma estimativa dos valores dos pedidos (e, por consequência, de uma estimativa do valor da causa), observando-se, naquilo que for cabível, os arts. 291 a 293 do CPC/15.

A solução acolhida pelo TST já encontrava amparo doutrinário, conforme se extrai, *verbi gratia*, da lição de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado: “O importante é que, pelo menos, seja determinado ou determinável, repita-se, e que conte, ademais, na petição inicial, com a estimativa de seu valor. O somatório desses montantes é que corresponderá ao valor da causa, em princípio. Nesse quadro, os pedidos têm de ser individualizados na petição inicial, além de merecerem a atribuição, ao cabo de sua indicação, da estimativa de seu valor monetário respectivo”³⁵³⁶.

No mesmo sentido, manifesta-se Mauro Schiavi: “De nossa parte, não há necessidade de apresentação de cálculos detalhados, mas que o valor seja justificado, ainda que por estimativa. Isso se justifica, pois o empregado,

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil:** com comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 338.

³⁶ Em sentido diverso, sustenta Manoel Antonio Teixeira Filho que “ao aludir ao valor do pedido, a norma citada exige que este seja exato, e não meramente estimado pelo autor da ação” (**O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista:** as alterações introduzidas no Processo do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 133).

*difficilmente, tem documentos para cálculo de horas extras, diferenças salariais etc*³⁷.

Naturalmente, também é cabível no Processo do Trabalho a formulação de pedido genérico nas hipóteses previstas no art. 324, §1º, II e III, do CPC/15. É possível, ainda, ao trabalhador valer-se da produção antecipada de provas (arts. 381 a 83 do CPC/15). Vale recordar, a propósito, que um dos casos nos quais a legislação admite expressamente a utilização da produção antecipada de provas é precisamente quando “*o prévio conhecimento dos fatos possa justificar ou evitar o ajuizamento de ação*” (CPC/15, art. 381, inciso III).

A Lei n.º 13.467/17 concebeu, ainda, uma série de alterações em relação ao regramento da audiência trabalhista.

Em relação ao arquivamento, decorrente da ausência do reclamante na audiência inaugural, passa a CLT a prever que este arcará com as custas processuais, ainda que seja beneficiário da justiça gratuita, exceto se comprovar que o não comparecimento decorreu de motivo legalmente justificável (art. 844, §2º). Positivou-se, ainda, a regra de acordo com a qual o pagamento de tais custas é “*condição para a propositura de nova demanda*” (art. 844, §3º).

Considerando a repercussão das novas regras sobre a avaliação dos custos do processo, fixa o art. 12 da IN n.º 41/18 que elas somente serão aplicáveis às reclamações propostas a partir de 11/11/2017.

Sob a perspectiva do reclamado, algumas importantes alterações também podem ser verificadas.

De acordo com o art. 843, §3º, da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista, é desnecessário que o preposto ostente a condição de empregado do demandado, regra que supera a exigência consagrada na Súmula n.º 377³⁸ do TST.

Em conformidade com o art. 12, §1º, da IN n.º 41/18, a dispensa da condição de empregado deve ser observada nas audiências realizadas a partir³⁹ da

³⁷ SCHIAVI, Mauro. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho**: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. São Paulo: LTr, 2017, p. 94.

³⁸ 377. PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO. Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

³⁹ Seria mais tecnicamente adequada a utilização, no texto da Instrução Normativa, da expressão “a partir de” no lugar de “após”. Entretanto, considerando que o dia 11/11/2017 correspondeu a um

vigência da Lei n.º 13.467/17, prestigiando-se a teoria do isolamento dos atos processuais.

Por outro lado, o *caput* do art. 12 da IN n.º 41/18 estabelece que o art. 844, §5º, da CLT (segundo o qual “*ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados*”) somente será aplicável às ações propostas a partir de 11/11/2017.

A regulamentação revela-se, *concessa venia*, contraditória, afastando-se, no segundo caso, a teoria do isolamento dos atos processuais.

Obviamente, não é possível conferir efeitos retroativos ao art. 844, §5º, da CLT, visando a alcançar atos processuais consumados antes de 11/11/2017. Porém, não nos parece haver justificativa razoável para a não incidência da nova regra em relação às audiências ocorridas a partir de 11/11/2017, uma vez que o ato da audiência não possui uma relação de dependência direta quanto ao momento de propositura da reclamação. O ideal seria, em nossa perspectiva, o reconhecimento da aplicabilidade imediata (não retroativa) da novel disciplina.

Por fim, prevê o art. 12, §1º, da IN n.º 41/18 que, “*nos termos do art. 843, §3º, e do art. 844, §5º, da CLT, não se admite a cumulação das condições de advogado e preposto*”.

15. ART. 13: INICIATIVA DO JUIZ PARA A EXECUÇÃO E A DEFLAGRAÇÃO DO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Art. 13. A partir da vigência da Lei nº 13.467, a iniciativa do juiz na execução de que trata o art. 878 da CLT e no incidente de desconSIDERAÇÃO da personalidade jurídica a que alude o art. 855-A da CLT ficará limitada aos casos em que as partes não estiverem representadas por advogados.

A Lei n.º 13.467/17 (Reforma Trabalhista) alterou o art. 878 celetista, que passa a contar com a seguinte redação: “*A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado*”.

sábado, dia sem expediente forense, e o disposto no art. 813 da CLT, a distinção não assume maior relevância prática.

De acordo com tal dispositivo, a execução de ofício deixa de ser a regra da Justiça do Trabalho, sendo reservada às hipóteses nas quais as partes não estão representadas por advogado. Na prática, elimina-se a atuação *ex officio* na execução, uma vez que o *jus postulandi* é absolutamente excepcional na quase totalidade das regiões do Brasil.

Do ponto de vista da economia processual e da racionalidade do procedimento, a alteração legislativa é bastante questionável, tendo em vista que a Justiça do Trabalho permanece competente para a execução de ofício das contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar (CF/88, art. 114, inciso VIII; CLT, art. 876, parágrafo único; Súmula Vinculante n.º 53; Súmula n.º 368, I, do TST).

A lógica que ensejou a concessão de tal competência à Justiça Especializada fundava-se na tradição de execução de ofício dos créditos trabalhistas, aproveitando-se a realização dos mesmos atos processuais de liquidação e constrição de bens para obtenção do montante necessário à satisfação das contribuições sociais.

Com a Reforma Trabalhista, retira-se a competência da Justiça do Trabalho para execução de ofício do principal, mantida, entretanto, a atuação *ex officio* em relação ao acessório, em cenário destituído de racionalidade, lamentavelmente⁴⁰.

Em genuflexão à teoria do isolamento dos atos processuais, a Instrução Normativa n.º 41/18 prevê que a impossibilidade de iniciativa de ofício do Juiz na execução alcançará os novos atos a partir de 11/11/2017, exceto na hipótese excepcional de não estar a parte assistida por Advogado. Diga-se o mesmo em relação à deflagração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica (art. 855-A da CLT).

⁴⁰ Vide, a propósito, o Enunciado n.º 113 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: “*Em razão das garantias constitucionais da efetividade (CF, art. 5º, XXXV), da razoável duração do processo (CF, art. 5º, LXXVIII) e em face da determinação constitucional da execução de ofício das contribuições previdenciárias, parcelas estas acessórias das obrigações trabalhistas (CF, art. 114, VIII), o art. 878 da CLT deve ser interpretado conforme a Constituição, de modo a permitir a execução de ofício dos créditos trabalhistas, ainda que a parte esteja assistida por advogado*”.

Estará, contudo, preservada a validade dos atos cuja prática foi determinada anteriormente à vigência da Lei n.º 13.467/17, mas que somente foram consumados a partir de tal marco.

16. ART. 14: PRAZO COMUM PARA IMPUGNAÇÃO DA LIQUIDAÇÃO

Art. 14. A regra inscrita no art. 879, §2º, da CLT, quanto ao dever de o juiz conceder prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada da conta de liquidação, não se aplica à liquidação de julgado iniciada antes de 11 de novembro de 2017.

A Lei n.º 13.467/17 alterou o art. 879, §2º, da CLT, modificando o procedimento relativo à impugnação das contas de liquidação.

Uma comparação entre a redação anterior e a atual auxilia a compreensão da reformulação legislativa quanto à matéria:

Redação anterior	Redação conferida pela Lei n.º 13.467/17
Art. 879, § 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz poderá abrir às partes prazo sucessivo de 10 (dez) dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.	Art. 879, § 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

A Reforma Trabalhista, como se observa, elimina o procedimento facultativo quanto à impugnação aos cálculos (torna-se, agora, obrigatória a abertura de prazo para impugnação pelas partes), altera o seu prazo (que deixa de ser de dez dias, passando a ser de oito dias), o qual possui, a partir de então, caráter comum, não mais sucessivo (em consonância com a maior facilidade de acesso aos autos permitida pelo processo eletrônico).

Com isso, opta o legislador por sacrificar a celeridade em prol da ampliação do contraditório.

De acordo com a Instrução Normativa n.º 41/18, aproximando-se do denominado sistema das fases processuais, as novas regras analisadas somente incidirão em relação às liquidações iniciadas a partir de 11/11/2017.

17. ART. 15: OBSERVÂNCIA DO PRAZO DE 45 DIAS APÓS A CITAÇÃO DO EXECUTADO PARA INSCRIÇÃO NO BNDT, EM CADASTRO DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO OU PROTESTO

Art. 15. O prazo previsto no art. 883-A da CLT, para as medidas de execução indireta nele especificadas, aplica-se somente às execuções iniciadas a partir de 11 de novembro de 2017.

A moderna técnica processual incorporou medidas executivas indiretas como mecanismos eficientes para satisfação do pagamento das dívidas.

A Justiça do Trabalho tem utilizado, por exemplo, o encaminhamento da decisão a protesto (CPC/15, art. 517), a inclusão do nome do executado em cadastros de inadimplentes (CPC/15, art. 782, §3º), bem como no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas – BNDT (CLT, art. 642-A; Resolução Administrativa n.º 1.470/11 do TST), com a obtenção de interessantes resultados.

O art. 883-A⁴¹ da CLT, criado pela Lei n.º 13.467/17, a pretexto de tornar inequívoca a possibilidade de adoção das referidas medidas no Processo do Trabalho, erigiu um óbice temporal de difícil (senão inviável) explicação à luz da principiologia processual: o manejo dos aludidos instrumentos somente poderá ocorrer após o decurso de 45 dias contados da citação do executado. A nova regra temporal, sem dúvidas, despreza a celeridade processual e a eficácia das medidas executivas indiretas.

Pacificando a questão concernente ao Direito Intertemporal, decidiu o TST, em sua IN n.º 41/18, afastar-se da regra geral de acolhimento da teoria do isolamento dos atos processuais, adotando, aqui, o sistema de fases processuais: a restrição temporal criada pela Reforma Trabalhista no art. 883-A da CLT somente será aplicável às execuções iniciadas a partir de 11/11/2017.

⁴¹ Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.

18. ART. 16: DISPENSA DE GARANTIA DE EXECUÇÃO DE ENTIDADES FILANTRÓPICAS E SEUS DIRETORES

Art. 16. O art. 884, §6º, da CLT aplica-se às entidades filantrópicas e seus diretores, em processos com execuções iniciadas a partir de 11 de novembro de 2017.

O art. 884, §6º, da CLT, inserido na CLT pela Lei n.º 13.467/17, dispõe que a exigência de garantia do juízo para oferecimento dos embargos à execução “*não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições*”. O manejo dos embargos à execução por tais sujeitos não pressupõe, portanto, a garantia do juízo.

A despeito da louvável preocupação com as referidas entidades, a modificação legislativa pode gerar consequências processuais altamente indesejáveis. Nesse sentido, rememorando que a Reforma também dispensou as entidades filantrópicas do depósito recursal (art. 899, §10), pondera Homero Batista que a “*completa gratuidade para o empregador pode gerar deturpações, como incentivar a recorribilidade contra as sentenças da fase de conhecimento ou, ainda, protelar o cumprimento da decisão em execução, com a apresentação de embargos à execução desprovidos de fundamento*”⁴².

Novamente abrindo uma exceção à teoria do isolamento dos atos processuais, a IN n.º 41/18 acolhe o sistema de fases processuais, explicitando que a isenção em tela somente é aplicável às execuções iniciadas a partir de 11/11/2017.

19. ART. 17: INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Art. 17. O incidente de desconSIDERAÇÃO da personalidade jurídica, regulado pelo CPC (artigos 133 a 137), aplica-se ao processo do trabalho, com as inovações trazidas pela Lei nº 13.467/2017.

⁴² SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 123.

A IN n.º 39/16 previa, em seu art. 6º, a aplicação do incidente de desconconsideração da personalidade jurídica, previsto no CPC/15, ao Processo do Trabalho, observadas algumas peculiaridades procedimentais.

A Lei n.º 13.467/17 inseriu o art. 855-A na CLT, determinando a aplicabilidade do mencionado incidente no Processo do Trabalho, em cópia quase literal do art. 6º da IN n.º 39/16. A única distinção digna de registro diz respeito à supressão da previsão de iniciativa de ofício pelo Juiz, em consonância com a nova redação do art. 876 celetista, igualmente em decorrência da Reforma Trabalhista.

O art. 17 da IN n.º 41/18 revela-se, assim, desnecessário, pois simples reitera aquilo que já está expressamente previsto na legislação.

Registre-se, por relevante, que o art. 21 da Instrução Normativa n.º 41/18 revogou o art. 6º da IN n.º 39/16.

20. ART. 18: UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA

Art. 18. O dever de os Tribunais Regionais do Trabalho uniformizarem sua jurisprudência faz incidir, subsidiariamente ao processo do trabalho, o art. 926 do CPC, por meio do qual os Tribunais deverão manter sua jurisprudência íntegra, estável e coerente.

§1º Os incidentes de uniformização de jurisprudência suscitados ou iniciados antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho ou por iniciativa de decisão do Tribunal Superior do Trabalho, deverão observar e serão concluídos sob a vigência da lei vigente ao tempo da interposição do recurso, segundo o disposto nos respectivos regimentos internos.

§ 2º Aos recursos de revista e de agravo de instrumento no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, conclusos aos relatores e ainda não julgados até a edição da Lei nº 13.467/17, não se aplicam as disposições contidas nos §§ 3º a 6º do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§3º As teses jurídicas prevalecentes e os enunciados de Súmulas decorrentes do julgamento dos incidentes de uniformização de jurisprudência suscitados ou iniciados anteriormente à edição da Lei nº 13.467/2017, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, conservam sua natureza vinculante à luz dos arts. 926, §§ 1º e 2º, e 927, III e V, do CPC.

A Lei n.º 13.015/14 conferiu nova redação aos §§3º a 6º do art. 896 da CLT, impondo aos Tribunais Regionais do Trabalho, com o propósito de assegurar coerência, integridade e estabilidade nas decisões judiciais, a utilização do Incidente de Uniformização da Jurisprudência (IUJ) previsto no CPC/73.

Ocorre a figura do IUJ deixou de existir com o CPC/15, que concebeu, sem seu lugar, os institutos do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) e o Incidente de Assunção de Competência (IAC).

Todavia, em razão da previsão contida no art. 896, §§3º a 6º, da CLT, muitos TRT's prosseguiram utilizando o IUJ, a despeito de não mais haver amparo na legislação para tanto desde o início da vigência do CPC/15.

A interpretação dos Regionais foi influenciada por manifestação do Tribunal Superior do Trabalho no art. 2º da sua Instrução Normativa n.º 40/16, de acordo com a qual “*após a vigência do Código de Processo Civil de 2015, subsiste o Incidente de Uniformização de Jurisprudência da CLT (art. 896, §§ 3º, 4º, 5º e 6º), observado o procedimento previsto no regimento interno do Tribunal Regional do Trabalho*”.

A celeuma somente veio a ser encerrada com o advento da Lei n.º 13.467/17 (Reforma Trabalhista), que revogou os §§3º a 6º do art. 896 celetista, a indicar a insubsistência da figura do IUJ, harmonizando os sistemas de formação de precedentes vinculantes no Processo Civil e no Processo do Trabalho.

O art. 18, *caput*, da IN n.º 41/18 esclarece que a revogação dos aludidos dispositivos não afasta o dever de observância da coerência, integridade e estabilidade das decisões judiciais, por força da incidência do art. 926⁴³ do CPC/15.

O §1º do art. 18 da Instrução Normativa n.º 41/18 disciplina o destino dos IUJ's suscitados ou iniciados antes da vigência da Lei n.º 13.467/17, a qual, como dito, revogou os §§3º a 6º do art. 896 da CLT, observando o princípio *tempus regit actum* e assegurando o aproveitamento dos atos praticados: serão eles processados e concluídos em conformidade com a lei vigente à época da interposição do recurso.

O §2º do art. 18 da IN n.º 41/18 prevê a não aplicação das regras contidas nos §§3º a 6º do art. 896 celetista em relação aos recursos de revista e de agravo

⁴³ Art. 926. Os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente.
§ 1º Na forma estabelecida e segundo os pressupostos fixados no regimento interno, os tribunais editarão enunciados de súmula correspondentes a sua jurisprudência dominante.
§ 2º Ao editar enunciados de súmula, os tribunais devem ater-se às circunstâncias fáticas dos precedentes que motivaram sua criação.

de instrumento no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, conclusos aos Relatores e ainda não julgados até a edição da Lei n.º 13.467/17.

Observa-se, aqui, que a Alta Corte Trabalhista afasta-se do critério da data da vigência da nova lei para a definição do Direito Intertemporal, utilizando como marco temporal a data da edição da Lei n.º 13.467/17, o que, *data venia*, não guarda coerência com a diretriz estabelecida no §1º do art. 18 da IN em comento. Entre 13/07/2017 (data de edição da Lei) e 10/11/2017, ainda estavam vigentes e plenamente aplicáveis os §§3º a 6º do art. 896 da CLT, ao menos à luz do já citado art. 2º da Instrução Normativa n.º 40/16 do próprio TST. Em outras palavras: o §2º do art. 18 da IN n.º 41/18 confere, na prática, efeitos retroativos à Lei n.º 13.467/17. Dada a regra geral de irretroatividade da nova legislação, a interpretação do dispositivo deve considerar como marco temporal não a data de edição do diploma, mas a da sua vigência.

Por fim, o §3º do art. 18 da Instrução Normativa n.º 41/18 prevê que conservam a natureza vinculante teses jurídicas prevalecentes e os enunciados de Súmulas decorrentes do julgamento dos IUJ's suscitados ou iniciados antes da edição da Lei n.º 13.467/17, o que está em consonância com a lógica de formação de precedentes obrigatórios erigida pelo CPC/15 (a despeito da utilização equivocada da figura do IUJ). Também aqui, impõe-se o registro da ressalva em relação à utilização da data de edição da aludida Lei como marco a ser considerado no exame do Direito Intertemporal.

21. ART. 19: TRANSCENDÊNCIA NO RECURSO DE REVISTA

Art. 19. O exame da transcendência seguirá a regra estabelecida no art. 246 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, incidindo apenas sobre os acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho publicados a partir de 11 de novembro de 2017, excluídas as decisões em embargos de declaração.

A transcendência foi concebida como pressuposto para o Recurso de Revista pela MP n.º 2.226/01, prevendo que a regulamentação da figura seria realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho, em seu Regimento Interno.

Após quase vinte anos, não foi possível à Alta Corte Trabalhista, a despeito dos esforços e da constituição de algumas Comissões específicas, a disciplina da

matéria, dada a multiplicidade de temas abordados por intermédio da aludida espécie recursal⁴⁴, bem com diante da ausência de razoável consenso entre os Ministros acerca de parâmetros suficientemente objetivos para balizar as exigências relativas ao exercício do direito de recorrer.

Houve por bem o legislador reformista, por ocasião da elaboração da Lei n.º 13.467/17, regulamentar o (polêmico) requisito da transcendência, o que fez no art. 896-A, §1º, da CLT, nos seguintes termos:

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

Os aspectos procedimentais quanto à análise da transcendência encontram-se estabelecidos nos §§2º a 6º do mesmo artigo.

Tratando-se de aspecto inerente ao exercício do direito de recorrer, as regras aplicáveis são aquelas vigentes ao tempo da publicação da sentença (não da data de interposição do recurso). Na lição do ilustre Manoel Antonio Teixeira Filho, “em matéria de direito intertemporal o postulado básico, nuclear, é de que o recurso será regido pela lei que estiver em vigor na data do proferimento da decisão, respeitados os atos anteriores e os efeitos que tenham produzido”⁴⁵.

No mesmo sentido é a previsão contida no art. 915⁴⁶ da CLT.

⁴⁴ Vide o interessante relato do Ministro João Oreste Dalazen a respeito do contexto de elaboração do projeto de lei que viria a tornar-se a Lei n.º 13.015/14 (Lei do Recurso de Revista): “*Coube-me presidir a segunda Comissão de Ministros constituída no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho para examinar a viabilidade de regulamentação do critério da transcendência como juízo prévio de deliberação para o conhecimento do recurso de revista (art. 896-A da CLT). Em junho de 2010, enviei ofício ao então Presidente do Tribunal Superior do Trabalho em que comuniquei a deliberação da Comissão no sentido de: a) rechaçar a viabilidade técnica de regulamentação da transcendência, sobretudo em face da multiplicidade de temas objeto de recurso de revista; b) aprovar um anteprojeto de lei alternativo para submeter ao Congresso Nacional*” (DALAZEN, João Oreste. **Lições de Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 13).

⁴⁵ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista**: as alterações introduzidas no Processo do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 241.

⁴⁶ Art. 915 - Não serão prejudicados os recursos interpostos com apoio em dispositivos alterados ou cujo prazo para interposição esteja em curso à data da vigência desta Consolidação.

Idêntica compreensão foi acolhida pelo art. 19 da IN n.º 41/18, dispositivo que, em linhas gerais, repete a regra contida no art. 246 do Regimento Interno do TST, *in verbis*:

Art. 246. As normas relativas ao exame da transcendência dos recursos de revista, previstas no art. 896-A da CLT, somente incidirão naqueles interpostos contra decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho publicadas a partir de 11/11/2017, data da vigência da Lei n.º 13.467/2017.

Sendo assim, a análise da existência ou não de transcendência no Recurso de Revista será cabível exclusivamente nos apelos interpostos em face de acórdão regional publicado a partir de 11/11/2017.

O referido art. 19 da Instrução Normativa esclarece, ainda, que a identificação de tal marco temporal deve levar em consideração a data da decisão principal proferida pelo TRT, não a decisão em sede de embargos de declaração.

22. ART. 20: NOVAS REGRAS SOBRE DEPÓSITO RECURSAL

Art. 20. As disposições contidas nos §§ 4º, 9º, 10 e 11 do artigo 899 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, serão observadas para os recursos interpostos contra decisões proferidas a partir de 11 de novembro de 2017.

Mediante a alteração da redação do §4º e a inclusão dos §§9º, 10 e 11⁴⁷, todos do art. 899 da CLT, a Lei n.º 13.467/17 promoveu sensíveis alterações no regime jurídico relativo ao depósito recursal: a) o depósito deixa de ser realizado na conta vinculada do FGTS do trabalhador, passando a ser efetuado em conta vinculada ao juízo, com correção com os mesmos índices da poupança; b) redução do valor do depósito recursal à metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte; c) isenção do depósito recursal para beneficiários da justiça gratuita, entidades filantrópicas e empresas em recuperação judicial; d)

⁴⁷ § 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.

§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 10 São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

§ 11 O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.

possibilidade de substituição do depósito recursal por fiança bancária ou seguro garantia judicial.

Com amparo no art. 7^o⁴⁸ da Lei n.º 5.584/70, prevê a Súmula n.º 245 do TST que o “*depósito recursal deve ser feito e comprovado no prazo alusivo ao recurso*”, de modo que a “*interposição antecipada deste não prejudica a dilação legal*”. A exceção diz respeito ao agravo de instrumento, por força do disposto no art. 897, §5º, da CLT, devendo sua comprovação ser realizada no ato de interposição do recurso.

Consoante anteriormente declinado, tratando-se de aspecto inerente ao exercício do direito de recorrer, as regras aplicáveis são aquelas vigentes ao tempo da publicação da sentença (não da data de interposição do recurso).

Na mesma linha de inteligência, fixa o art. 20 da IN n.º 41/18 que as novas regras concernentes ao depósito recursal aplicam-se aos recursos interpostos de decisões publicadas a partir de 11/11/2017.

23. ART. 21: DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. Esta Instrução entrará em vigor na data de sua publicação. Ficam revogados os arts. 2º, VIII, e 6º, da Instrução Normativa nº 39/2016 do TST.

Em suas disposições finais, a Instrução Normativa n.º 41/18 determina sua entrada em vigor na data da sua publicação, bem como revoga os arts. 2º, VIII (vedação à aplicação da prescrição intercorrente), e 6º (regramento do incidente de desconconsideração da personalidade jurídica no Processo do Trabalho), da IN n.º 39/16, conforme anteriormente explicitado.

24. QUADRO-RESUMO

A partir dos pontos examinados, é possível elaborar um quadro-resumo dos posicionamentos consagrados pelo TST na Instrução Normativa n.º 41/18:

⁴⁸ Art 7º A comprovação do depósito da condenação (CLT, art. 899, §§ 1º a 5º) terá que ser feita dentro do prazo para a interposição do recurso, sob pena de ser este considerado deserto.

Art. 1º: Regras gerais	Eficácia imediata das normas processuais a partir do início da vigência da Lei n.º 13.467/17 (11/11/2017), respeitadas as situações processuais pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada
Art. 2º: Prescrição intercorrente (art. 11-A, §1º)	A deflagração do prazo de dois anos da prescrição intercorrente somente será aplicável em relação a determinações judiciais proferidas após 11/11/2017 que venham a ser descumpridas pelo credor/exequente.
Art. 3º: Litisconsórcio necessário do sindicato nos processos com discussão sobre validade de cláusula coletiva (art. 611-A, §5º)	A exigência de formação de litisconsórcio necessário apenas incidirá em relação aos processos iniciados a partir de 11/11/2017
Art. 4º: Teto das custas processuais (art. 789, caput)	O teto das custas processuais (quatro vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS) aplica-se apenas às decisões que fixem custas proferidas a partir de 11/11/2017
Art. 5º: Novas regras sobre honorários periciais (art. 790-B)	As novas regras concernentes aos honorários periciais, inclusive quanto ao seu pagamento pelo beneficiário da justiça gratuita, aplicam-se somente aos processos iniciados a partir de 11/11/2017
Art. 6º: Honorários advocatícios sucumbenciais (art. 791-A)	As novas regras concernentes aos honorários advocatícios sucumbenciais, inclusive quanto ao seu pagamento pelo beneficiário da justiça gratuita, aplicam-se somente aos processos iniciados a partir de 11/11/2017
Art. 7º: Responsabilidade por dano processual (arts. 793-A, 793-B e 793-C, §1º)	A previsão de responsabilidade por perdas e danos do reclamante, reclamado ou interveniente que litigar de má-fé, a explicitação das hipóteses de configuração da litigância de má-fé e a previsão de condenação dos litigantes de má-fé na proporção do seu interesse ou de maneira solidária têm aplicação autônoma e imediata
Art. 8º: Condenação por litigância de má-fé (art. 793-C, caput)	As sanções decorrentes da litigância de má-fé (multa, indenização por prejuízos e despesas e honorários advocatícios) somente são aplicáveis às reclamações ajuizadas a partir de 11/11/2017
Art. 9º: Valores da multa por litigância de má-fé e da indenização por dano processual (art. 793-C, §§2º e 3º)	As regras que estabelecem diretrizes em relação a valores da multa por litigância de má-fé e da indenização por dano processual são aplicáveis às reclamações ajuizadas a partir de 11/11/2017
Art. 10: Aplicação da multa por litigância de má-fé à testemunha (art. 793-D)	A aplicação de multa por litigância de má-fé à testemunha somente é possível nas reclamações ajuizadas a partir de 11/11/2017
Art. 11: Exceção de incompetência (art. 800)	O novo procedimento da exceção de incompetência é imediatamente aplicável aos processos trabalhistas em curso, desde que o recebimento da notificação seja posterior a 11/11/2017

Art. 12 (1): Indicação do valor dos pedidos (art. 840)	A exigência dos novos requisitos da petição inicial somente é cabível em relação aos processos iniciados a partir de 11/11/2017
Art. 12 (2): Pagamento de custas no arquivamento (art. 844, §§ 2º, 3º)	Pagamento de custas pelo reclamante que não se faz presente na audiência inaugural, ainda que beneficiário da justiça gratuita, e exigência de pagamento de tal despesa como condição para a propositura de nova demanda aplicam-se apenas aos processos iniciados a partir de 11/11/2017
Art. 12 (3): Ausência da reclamada na audiência inaugural (art. 844, §5º)	Recebimento da contestação e dos documentos quando presente apenas o Advogado em audiência, estando ausente o preposto, aplica-se apenas aos processos iniciados a partir de 11/11/2017
Art. 12 (4): Dispensa da necessidade de o preposto possuir a condição de empregado (art. 843, §3º)	Desnecessidade de o preposto ostentar a condição de empregado aplica-se às audiências realizadas após 11/11/2017
Art. 13: Iniciativa do Juiz para a execução e a deflagração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica (art. 878 e art. 855-A)	A impossibilidade de iniciativa de ofício do Juiz na execução alcançará os novos atos a partir de 11/11/2017, exceto na hipótese excepcional de não estar a parte assistida por Advogado. Diga-se o mesmo em relação à deflagração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica
Art. 14: Prazo comum para impugnação da liquidação (art. 879, §2º)	A previsão de obrigatoriamente o Juiz conceder prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada da conta de liquidação aplica-se apenas às liquidações de julgado iniciadas a partir de 11/11/2017
Art. 15: Observância do prazo de 45 dias após a citação do executado para inscrição no BNDT, em cadastro de proteção ao crédito ou protesto (art. 883-A)	A restrição temporal criada pela Reforma Trabalhista no art. 883-A da CLT somente será aplicável às execuções iniciadas a partir de 11/11/2017
Art. 16: Dispensa de garantia de execução de entidades filantrópicas e seus diretores (884, §6º)	A isenção em favor de entidades filantrópicas e seus diretores somente é aplicável às execuções iniciadas a partir de 11/11/2017
Art. 17: Incidente de desconsideração da personalidade jurídica (art. 855-A)	Aplicabilidade ao Processo do Trabalho das normas do CPC/15, as inovações veiculadas pela Lei nº 13.467/2017
Art. 18: Uniformização de jurisprudência	1. IUJ's suscitados ou iniciados antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho ou por iniciativa de decisão do Tribunal Superior do Trabalho, deverão observar e serão concluídos sob a vigência da lei vigente ao tempo da interposição do recurso. 2. Aos recursos de revista e de agravo de instrumento no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, conclusos aos Relatores e ainda não julgados até a edição da Lei nº 13.467/17, não se aplicam as disposições contidas nos §§ 3º a 6º do artigo 896 da CLT. 3. Conservam a

	natureza vinculante teses jurídicas prevaletentes e os enunciados de Súmulas decorrentes do julgamento dos IJ's suscitados ou iniciados antes da edição da Lei n.º 13.467/17
Art. 19: Transcendência no Recurso de Revista (art. 896-A, §1º)	A análise da existência ou não de transcendência no Recurso de Revista será cabível exclusivamente nos apelos interpostos em face de acórdão regional publicado a partir de 11/11/2017. A identificação de tal marco temporal deve levar em consideração a data da decisão principal proferida pelo TRT, não a decisão em sede de embargos de declaração
Art. 20: Novas regras sobre depósito recursal (art. 899, §§ 4º, 9º, 10 e 11)	As novas regras concernentes ao depósito recursal aplicam-se aos recursos interpostos de decisões publicadas a partir de 11/11/2017

25. CONCLUSÕES

A Instrução Normativa n.º 41/18, cujo conteúdo não é dotado de obrigatoriedade em face de Juízes e Tribunais (vide *consideranda*), evidencia a preocupação do Tribunal Superior do Trabalho com o oferecimento de segurança jurídica e previsibilidade aos atores do mundo do trabalho, especialmente em relação àqueles envolvidos com o sistema de justiça.

Suas previsões contemplam apenas o Direito Processual do Trabalho, tendo sido reconhecida à jurisprudência a missão de paulatinamente construir interpretações acerca das novas regras de Direito Material, a partir de novos casos.

A regra geral adotada pela IN n.º 41/18 foi a da aplicação imediata da lei processual nova, em prestígio à teoria do isolamento dos atos processuais, respeitando-se, contudo, o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. Em alguns momentos, ressalte-se, a Instrução faz concessões à denominada teoria do sistema de fases processuais.

As contradições pontuais existentes no texto do diploma, especialmente no tocante ao regramento da responsabilidade por dano processual, exigirão especial atenção do intérprete, mas não reduzem a importância da apresentação à sociedade da compreensão da Alta Corte Trabalhista a respeito de algumas das mais relevantes alterações introduzidas pela Lei n.º 13.467/17 (Reforma Trabalhista) no ordenamento pátrio.

REFERÊNCIAS

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 23 ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

DALAZEN, João Oreste. **Lições de Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. 17 ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. **Tratado da Prescrição Trabalhista**: Aspectos Teóricos e Práticos. São Paulo: LTr, 2017.

SCHIAVI, Mauro. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho**: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. São Paulo: LTr, 2017.

_____. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

_____. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**: execução trabalhista (v. 10). 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista**: as alterações introduzidas no Processo do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

O TRANSPORTE IRREGULAR DOS COLETORES DE LIXO

Rubens Patrui Filho¹

1. Introdução. 2. Metodologia. 3. Atividade desenvolvida pela empresa. 4. Transporte dos trabalhadores durante a jornada de trabalho. 5. Normas de trânsito e de saúde e segurança no trabalho. 6. Proposta da norma regulamentadora de limpeza urbana. 7. Conclusão. Referências.

RESUMO

A coleta de lixo é uma atividade essencial dentro das sociedades e fundamental para a preservação da saúde das pessoas. O lixo é vetor de doenças e, por isso, os serviços de coleta, transporte e armazenamento são alvo de políticas públicas voltadas para a saúde coletiva. Sendo assim, o Estado fiscaliza a atividade tendo como prioridade o bem-estar da sociedade de modo a evitar o adoecimento da população e gastos desnecessários com a área de saúde. Ocorre que, por trás desse serviço tão essencial para as pessoas, há trabalhadores que realizam essa atividade e que estão expostos a diversos riscos ocupacionais, entre eles o transporte dos trabalhadores durante a realização das atividades. Esses trabalhadores, na maioria das vezes, são transportados de maneira irregular, externamente a cabine dos veículos, pendurados em plataformas ou estribos. Esse tipo de transporte fere a legislação vigente e coloca os trabalhadores em situação de risco grave e iminente para a ocorrência de acidentes de trabalho. Para combater essa situação de trabalho há proposta de regulamentação no sentido de garantir condições mínimas para que essa atividade seja desenvolvida com segurança, garantindo a saúde e integridade física dos trabalhadores envolvidos.

Palavras-chave: Inspeção do Trabalho; saúde e segurança; coletor de lixo; auditoria; transporte de trabalhadores.

1. INTRODUÇÃO

Há muito tempo que a coleta de lixo domiciliar no Brasil é realizada nos moldes como conhecemos hoje, de forma ainda manual com os trabalhadores

¹ Mestrando em Trabalho, Saúde e Ambiente pela Fundacentro/SP, Engenheiro Civil e de Segurança do Trabalho, Bacharel em Direito, Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário, Auditor-Fiscal do Trabalho.

juntando o lixo com as mãos e arremessando-os para dentro de um caminhão coletor. Apesar de haver casos onde a coleta é mecanizada, são exceções frente aos milhares de municípios brasileiros onde a coleta ainda é manual.

Os coletores de lixo, também chamados de garis ou lixeiros, são trabalhadores expostos a condições de trabalho excepcionais em relação aos demais tipos de trabalho que são encontrados na sociedade. Trata-se de uma atividade a qual poucas pessoas estão dispostas a realizar e que, por isso, atrai trabalhadores em condições sociais adversas, dispostos a receber baixos salários e a enfrentar condições precárias de trabalho.

Muitos desses trabalhadores recorrem ao consumo de bebidas alcoólicas como forma de aliviar a tensão e frustração frente a um trabalho precário, perigoso e insalubre².

Além dos diversos riscos ocupacionais presentes nas atividades de coleta do lixo, como os riscos físicos (excesso de ruído em função do trânsito e do caminhão coletor) e biológicos (micro-organismos e parasitas infecciosos vivos e suas toxinas)³, estão ainda expostos a acidentes de trânsito.

Da mesma forma precária como a coleta é realizada, o transporte dos trabalhadores envolvidos na coleta de lixo é também feito de forma problemática, ignorando a legislação vigente, seja referente às normas de saúde e segurança no trabalho, seja referente às normas de trânsito. Os trabalhadores são transportados fora da cabine dos caminhões, em pé, sobre estribos ou plataformas montadas para esse fim.

Em vários tipos de atividades esse tipo de transporte de pessoas não é aceito, e é coibido com a ação do Estado através de sanções punitivas. Porém, quando tratamos da coleta de lixo das nossas casas a sociedade aceita de forma silenciosa esse tipo de trabalho.

Para preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores envolvidos nas atividades de limpeza urbana, incluída a coleta de lixo, o Ministério do Trabalho,

² VELLOSO, Marta Pimenta; VALADARES, Jorge de Campos; SANTOS, Elizabeth Moreira dos. A coleta de lixo domiciliar na cidade do Rio de Janeiro: um estudo de caso baseado na percepção do trabalhador. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, p.143-150, 1998.

³ PINHO, Lisandra Matos de; NEVES, Eduardo Borba. Acidentes de trabalho em uma empresa de coleta de lixo urbano. *Cad. Saúde Colet.*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, p. 243-251, 2010.

por meio da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), propôs uma política pública através de uma Norma Regulamentadora que apresenta requisitos para a gestão de segurança, saúde e conforto nas atividades de limpeza urbana.

O presente estudo propõe avaliar a proposta dessa Norma Regulamentadora no que se refere ao transporte dos trabalhadores nos moldes de como é feito hoje, em estribos e plataformas dos caminhões.

2. METODOLOGIA

Inicialmente foi feita análise de uma inspeção feita pelo Ministério do Trabalho na cidade de Foz do Iguaçu/PR junto a empresa que realiza a coleta de resíduos sólidos nas residências e que culminou com a interdição do transporte dos trabalhadores em estribos e plataformas. A análise tem como objetivo identificar os problemas encontrados nesse tipo de transporte utilizado pela empresa responsável pela coleta.

Em seguida foi verificado no texto proposto para a Norma Regulamentadora que trata das atividades de limpeza urbana se estão contemplados instrumentos para garantir aos trabalhadores uma forma de transporte seguro durante a jornada de trabalho.

As consequências após a interdição realizada pelo Ministério do Trabalho não serão abordadas nesse artigo, porém é importante destacar que a empresa responsável pela coleta ingressou na justiça do trabalho contra o ato administrativo (processo nº 0000205-28.2017.5.09.0658 da 2ª Vara do Trabalho de Foz do Iguaçu).

3. ATIVIDADE DESENVOLVIDA PELA EMPRESA

Segundo o relatório do Ministério do Trabalho⁴, a empresa responsável pela limpeza urbana no município de Foz do Iguaçu/PR, deve fazer a coleta e transporte até o aterro sanitário, dos resíduos sólidos gerados no perímetro urbano do

⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Termo de Interdição: Relatório Técnico. Foz do Iguaçu, 2017.

município, além de realizar a coleta seletiva. Para isso, a empresa utiliza 12 (doze) caminhões compactadores.

4. TRANSPORTE DOS TRABALHADORES DURANTE A JORNADA DE TRABALHO

Em diversas cidades brasileiras os trabalhadores envolvidos na coleta de lixo são transportados de forma improvisada, do lado externo do veículo, apoiados sobre estribos. O relatório técnico que embasou o Termo de Interdição do Ministério do Trabalho corrobora essa situação, *“Durante as atividades de coleta de lixo domiciliar os trabalhadores são transportados do lado externo da cabine do caminhão, ficando apoiados sobre estribos/plataformas e seguros apenas por suas próprias mãos ao caminhão”*. As condições de segurança na parte posterior do caminhão, e a mais preocupante, é onde estão os principais problemas⁵.

Segundo o relatório, os trabalhadores já saíam da sede da empresa sobre os estribos (figura 1) e em condições de risco grave. Os trajetos percorridos por esses trabalhadores variavam entre 21 e 77 Km, ou seja, eram distâncias percorridas em sua integralidade com os trabalhadores em pé sobre os estribos, segurando-se em barras horizontais fixas localizadas na altura dos ombros dos trabalhadores e barras verticais localizadas nas extremidades laterais do caminhão, como demonstrado na figura 1.

Há estudos que mostram a normalidade desse tipo de transporte, inclusive colocando trabalhadores novatos no estribo do lado direito para “protegê-los” em caso de quedas, pois correm menor risco de serem atropelados, devido a quedas frequentes no início das suas atividades na empresa⁶.

Desta forma, transfere-se para o trabalhador a gestão de segurança, uma gestão individual que é limitada a utilização de meios próprios, força própria e

⁵ SILVA, Marina Marques da et al. Otimização do processo de coleta de lixo de uma cidade norte mineira. In: 31º Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2011, Belo Horizonte. Anais. Belo Horizonte: Abepro, 2011. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2011_TN_STO_135_862_18660.pdf>. Acesso em: 22 out. 2017.

⁶ VASCONCELOS, Renata Campos et al. Aspectos de complexidade do trabalho de coletores de lixo domiciliar: a gestão da variabilidade do trabalho na rua. *Gestão & Produção*, São Carlos, v. 15, n. 2, p. 407-419, 2008.

equilíbrio, para se manter sobre as plataformas⁷.

Figura 1 – Trabalhadores saindo da sede da empresa já nos estribos



Fonte: (BRASIL, 2017)

Desta forma, verifica-se que os coletores percorrem longas distâncias, todos os dias, pendurados do lado externo do caminhão, sendo que uma fração do percurso é percorrida a pé pelos trabalhadores durante a coleta diretamente nas residências⁸.

O relatório apontou também uma análise feita nos tacógrafos de alguns veículos de modo a verificar as distâncias percorridas pelos trabalhadores nos setores de trabalho, ou seja, desconsiderando o trecho de deslocamento entre a sede da empresa e os locais de coleta, assim como o retorno.

Conforme mostrado na Tabela 1, os coletores percorrem a pé, distâncias que variam de 20 a 30 Km por jornada de trabalho, de forma mista, sendo parte no estribo do caminhão e parte andando/correndo durante a coleta. O relatório aponta que os trabalhadores recorrem ao transporte irregular (sobre os estribos do caminhão), pois o cansaço nesta atividade é extremo. Esses percursos, somados

⁷ MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. Saúde e segurança do trabalho: curso prático. Brasília: ESMPU, 2017.

⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Termo de Interdição: **Relatório Técnico**. Foz do Iguaçu, 2017.

durante uma semana, corresponde a mais de 3,5 maratonas⁹.

O gasto energético nesse caso é muito grande podendo chegar a 400 Kcal por hora de trabalho e 2.400 Kcal para uma jornada de 6 horas de trabalho diário. O recomendável para realizar atividade física para promoção à saúde é um gasto calórico de 2.000 Kcal por semana. Sendo assim esses trabalhadores podem ser comparados a atletas de alto nível¹⁰.

Tabela 1 – Amostragem dos tacógrafos

Data	Veículo	Início aproximado da jornada	Distância medida pelo tacógrafo nos setores de trabalho (Km)
03/10/2016	126-0579	17:05	30
04/10/2016	126-0576	07:05	30
01/11/2016	126-0573	06:50	25
02/11/2016	126-0573	06:40	30
02/11/2016	126-0578	06:35	30
07/11/2016	126-0574	12:40	20
08/11/2016	126-0578	07:00	30
08/11/2016	126-0578	07:00	30
22/11/2016	126-0575	07:00	25
23/11/2016	126-0577	17:10	25
30/11/2016	126-0578	07:25	25
30/11/2016	126-0575	17:00	30
07/12/2016	126-0577	17:10	30
24/12/2016	126-0573	04:45	30

Fonte: (BRASIL, 2017)

O documento público também mostrou que a coleta era realizada por uma equipe formada por 4 (quatro) ou 5 (cinco) trabalhadores, sendo um deles o motorista. O procedimento de trabalho da empresa, descrito no documento, prevê a formação da equipe com 5 (cinco) trabalhadores, sendo 1 (um) motorista e 4 (quatro) coletores. Esse mesmo procedimento permite e orienta que os trabalhadores utilizem os estribos/plataformas, porém apenas em distâncias curtas, sendo obrigatório o transporte dentro da cabine do caminhão quando em longas distâncias, o que o relatório do Ministério do Trabalho mostrou o contrário. A cabine dos caminhões permite apenas o motorista e mais dois coletores, o que torna

⁹ O percurso oficial de uma maratona é de 42,195 Km.

¹⁰ DUARTE, Carlos Roberto. Gasto energético, ingestão calórica e condições gerais de saúde de coletores de lixo de Florianópolis. 1998. UFSC, Florianópolis, 1998.

inviável transportar mais trabalhadores dentro dessa.

Esses coletores percorrem itinerários predefinidos, todos os dias da semana, exceto aos domingos, procedendo à coleta domiciliar, porta a porta, em todas as vias públicas oficiais e abertas à circulação do veículo coletor. Em diversas inspeções apontadas pelo relatório percebeu-se o emprego de velocidade acima dos 40 Km/h, sendo que em uma abordagem, um motorista afirmou que o limite imposto pela empresa era de 60 Km/h. Esse limite constava no manual de procedimento da empresa para circulação em vias de trânsito rápido e arteriais, porém omitindo a informação de que os trabalhadores são transportados externamente à cabine do caminhão nessa velocidade¹¹.

Da análise dos tacógrafos o relatório apontou velocidades de até 80 Km/h durante os percursos realizados pelos caminhões, sendo essas velocidades registradas no percurso garagem/posto de trabalho e no retorno. Durante o trabalho de coleta as velocidades são mais reduzidas, porém de maneira rotineira chegam aos 40 Km/h.

Após a chegada dos trabalhadores nos locais de coleta de lixo, esses saltam dos estribos, com o caminhão ainda em movimento, correm até os locais onde estão os sacos com lixo e retornam correndo em direção à traseira do veículo para arremessar os sacos no compactador. O processo de arremesso gera grande esforço físico com possibilidade de lesões nos ombros, fato já verificado em estudos¹².

Em alguns casos os coletores amontoam os sacos previamente em um determinado local. Durante todo esse procedimento os trabalhadores estão concentrados em suas atividades e o risco de acidentes e atropelamentos são constantes, principalmente pelo fato de a atividade ser desenvolvida, na sua maioria, com os trabalhadores correndo, frequentemente com os sacos de lixo nas

¹¹ BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Termo de Interdição: Relatório Técnico. Foz do Iguaçu, 2017.

¹² MIGLIORANSA, Marcelo Haertel et al. Estudo epidemiológico dos coletores de lixo seletivo. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 28, n. 107-108, p.19-28, 2003. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/arquivos/rbso/RBSO-107-108-vol-28.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

mãos¹³.

Além disso, a execução da atividade o tempo todo em pé, com movimentos de subidas e descidas dos estribos, agachamentos e flexões, prejudica também as articulações, sobretudo os joelhos¹⁴.

Figura 2 – Trabalhador saltando do estribo com o caminhão em movimento



Fonte: (BRASIL, 2017)

Figura 3 – Trabalhadores lançando os sacos de lixo no caminhão



Fonte: (BRASIL, 2017)

Esse tipo de transporte dos trabalhadores, em estribos/plataformas externas ao veículo, é notoriamente utilizado em várias cidades brasileiras e vem sendo praticado desta forma ao longo de décadas. No entanto, o risco é grave e iminente para a ocorrência de acidentes, o que coloca em perigo a vida e a saúde dos trabalhadores que fazem a coleta de lixo.

Em caso de queda dos trabalhadores do estribo/plataforma, por qualquer motivo que seja (colisão, mal súbito, freada brusca, buracos na via, lombadas, etc.), tanto em via pública, quanto dentro da estrutura metálica do compactador, pode acarretar lesões graves, fraturas, traumatismo e até mesmo a morte do trabalhador.

O relatório cita que *“durantes as inspeções constataram-se a exposição dos trabalhadores aos riscos gerados pelo trânsito das ruas. Nas paradas do caminhão para a coleta do lixo que fica nas calçadas não foram poucas as vezes em que se*

¹³ BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Termo de Interdição: Relatório Técnico. Foz do Iguaçu, 2017.

¹⁴ PAVELSKI, Emerson Carlos. Aspectos ergonômicos para evitar lesões microtraumáticas em joelhos de coletores de lixo, na cidade de Curitiba, Estado do Paraná, 2004. 2004. 127 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Sc, 2004. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/86635>>. Acesso em: 22 out. 2017.

verificou automóveis acionando buzina de alerta e desviando dos trabalhadores”.

Figura 4 – Veículo desviando do caminhão durante parada do mesmo



Fonte: (BRASIL, 2017)

Figura 5 – Trabalhadores nos estribos em meio ao trânsito intenso



Fonte: (BRASIL, 2017)

O relatório apontou, que desde o ano de 2010, ocorreram na empresa inspecionada, 13 (treze) acidentes de trabalho envolvendo o transporte dos trabalhadores nos estribos do caminhão, num total de 106 (cento e seis) acidentes. Os motivos dos acidentes foram diversos e, segundo o relatório, previsíveis visto a exposição dos trabalhadores a esse tipo de risco. Ocorreram choques dos membros superiores e inferiores nos estribos, quedas e impactos devido aos coletores “saltarem” dos estribos, esmagamento pelo próprio caminhão com o coletor na plataforma e atropelamento após descer do estribo.

Os acidentes de trabalho envolvendo o transporte nos estribos podem ocorrer em função do piso escorregadio por falta de dispositivo antiderrapante ou pelo trabalho ocorrer em dias de chuva, além de uma postura incorreta do trabalhador durante a atividade¹⁵. Esse tipo de acidente geralmente é grave e estudos mostram que acarreta em muitos afastamentos do trabalho¹⁶.

A fiscalização apontou ainda que o ritmo de trabalho é acelerado pois em boa parte do tempo os coletores têm que correr para buscar os sacos de lixo, assim como levá-los até o caminhão. A corrida se justifica pelo ritmo imposto pelo

¹⁵ PINHO, Lisandra Matos de; NEVES, Eduardo Borba. Acidentes de trabalho em uma empresa de coleta de lixo urbano. Cad. Saúde Colet., Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, p. 243-251, 2010.

¹⁶ ROBAZZI, Maria Lucia do Carmo Cruz et al. O serviço dos coletores de lixo: riscos ocupacionais versus agravos à saúde. Rev. Esc. Enf. USP, v. 28, n. 2, p. 177-190, 1994.

motorista do caminhão que rege a cadência de trabalho. Tão logo o motorista avista o coletor com os sacos de lixo nas mãos, já coloca o caminhão em movimento. Desta forma, o coletor é obrigado a correr até o caminhão carregando peso nas mãos, o que agrava ainda mais os riscos para subir no estribo.

O ritmo acelerado aumenta o risco de queda ao solo, principalmente durante o dia com o tráfego de veículos mais intenso, em função de colisões com outros veículos¹⁷.

Esse tipo de procedimento de trabalho, saltando e subindo nos estribos, embora irregular e de alto risco, é muito utilizado por diversas empresas responsáveis pela limpeza urbana nos municípios brasileiros.

5. NORMAS DE TRÂNSITO E DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Segundo o Código Nacional de Trânsito, Lei nº 9.503/97, no seu artigo 235, constitui infração de trânsito a condução de pessoas nas partes externas dos veículos: “*conduzir pessoas, animais ou carga nas partes externas do veículo, salvo nos casos devidamente autorizados*”¹⁸. A inobservância do artigo 235 acarreta em multa e retenção do veículo para transbordo.

Não há por parte do Conselho Nacional de Trânsito (CONTRAN) qualquer norma que permite o transporte de pessoas nas partes externas dos veículos nos moldes como é feito hoje a coleta de lixo na cidade de Foz do Iguaçu e também em outros municípios com o mesmo procedimento de trabalho. Para alguns casos, como o transporte a título precário de passageiros em compartimentos de carga, há permissão do CONTRAN através da Resolução nº 508/2014¹⁹. Mesmo que pudéssemos supor que essa resolução atenderia à demanda do transporte dos coletores, apesar de o estribo não ser um compartimento de carga, a norma prevê no artigo 3º condições mínimas para a realização do transporte, tais como: bancos

¹⁷ ROBAZZI, Maria Lucia do Carmo Cruz et al. O serviço dos coletores de lixo: riscos ocupacionais versus agravos à saúde. Rev. Esc. Enf. USP, v. 28, n. 2, p. 177-190, 1994.

¹⁸ BRASIL. Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997. Código de trânsito brasileiro. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9503.htm>. Acesso em: 3 nov. 2017.

¹⁹ BRASIL. Resolução CONTRAN nº 508, de 27 de novembro de 2014. Disponível em: < <http://www.denatran.gov.br/download/Resolucoes/Resolucao5082014.pdf>>. Acesso em: 3 nov. 2017.

com cintos de segurança e cobertura. Além disso, há proibição no artigo 5º para transportar passageiros em pé e nas partes externas.

Dentro das normas de segurança do Ministério do Trabalho há várias menções a respeito do transporte de trabalhadores. A Norma Regulamentadora nº 18²⁰, que trata da indústria da construção civil, aborda o transporte dos trabalhadores em veículos automotores no seu item 18.25 e impõe que o transporte coletivo dos trabalhadores deve ser feito por meios de transportes normalizados pelas entidades competentes e adequados às características do percurso. Também determina condições mínimas de segurança, tais como assentos com encosto e cinto de segurança. Da mesma forma, a Norma Regulamentadora nº 31²¹, que trata da atividade rural, prevê que o transporte dos trabalhadores em veículos adaptados somente ocorrerá em situações excepcionais, mediante autorização prévia da autoridade competente em matéria de trânsito, devendo o veículo apresentar condições mínimas de segurança, listadas no item 31.16.2 da referida norma, entre elas a obrigatoriedade de assentos com encosto e cinto de segurança.

Uma vez que não há norma de segurança específica para a atividade de coleta de lixo, podemos recorrer à analogia, conforme previsto no art. 8º da CLT²², para nos orientar nas diversas fontes legais com previsão do transporte dos trabalhadores de maneira adequada e segura.

Sobre o estribo do caminhão em movimento, qualquer mal súbito que o trabalhador venha a ter pode ser fatal, pois cairá diretamente ao chão ou dentro do compartimento de compactação do lixo. Em qualquer outra atividade, um trabalhador em condições semelhantes deveria estar amparado por proteções coletivas (grades, guarda corpos, etc.) e/ou proteções individuais (capacete, cinto de segurança, etc.). O Código de Trânsito exige que um motoqueiro utilize capacete como forma de prevenir lesões em casos de acidentes/quedas. Desta forma, por

²⁰ BRASIL. Norma regulamentadora nº 18 do Ministério do Trabalho – Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR18/NR18atualizada2015.pdf>>. Acesso em: 3 nov. 2017.

²¹ BRASIL. Norma regulamentadora nº 31 do Ministério do Trabalho – Segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR31.pdf>>. Acesso em: 3 nov. 2017.

²² BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das leis do trabalho (CLT). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 3 nov. 2017.

analogia, teríamos que adotar o mesmo procedimento para os coletores de lixo, o que seria um absurdo, face o tipo de atividade desenvolvida.

Além do risco de acidentes em função do transporte irregular, os trabalhadores enfrentam os riscos naturais do trânsito de veículos, gases poluentes, materiais perfuro cortantes mal acondicionados nos sacos de lixo e ruído. Já não bastasse o labor extenuante exercido pelos coletores, que desempenham suas atividades percorrendo quilômetros todos os dias, muitas das vezes correndo, seria mais uma carga aos trabalhadores impor a utilização de mais equipamentos de segurança para protegê-los da queda.

Observe-se que, mesmo que houvesse uma grade de proteção (proteção coletiva) e o trabalhador utilizasse equipamentos individuais de segurança, como cinto tipo paraquedista e capacete, no caso de uma batida do caminhão as consequências em função do choque do trabalhador com a carroceria do caminhão poderiam ocasionar lesões graves e até mesmo o óbito do trabalhador.

A exposição ao trânsito é relevante e deve ser tratada com cuidado. Segundo o Ministério da Saúde²³, em 2015 morreram 37.306 pessoas vítimas de acidentes de trânsito, além de 204.000 feridos hospitalizados. São 102 vítimas fatais no trânsito brasileiro todos os dias. No Estado do Paraná, em 2014, o índice²⁴ de mortos chegou a 27,7 a cada 100.000 habitantes. Embora não haja estatísticas específicas sobre acidentes com caminhões de lixo, são inúmeros os casos noticiados na mídia. Vejamos alguns casos, ocorridos entre os anos de 2013 e 2017, com as respectivas manchetes:

- 1) Gari cai de caminhão do lixo e é atropelado. (20/03/2013 – Ponta Grossa/PR)²⁵;
- 2) Gari morre atropelado pelo próprio caminhão do lixo em Esteio. (13/11/2013 – Esteio/RS)²⁶;
- 3) Gari se desequilibra, cai e morre atropelado por caminhão de lixo

²³ <http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/deftohtm.exe?sim/cnv/pext10uf.def>

²⁴ http://www.vias-seguras.com/os_acidentes/estatisticas/indices_de_acidentes_de_transito/indices_de_mortos_no_transito_por_estado_na_regiao_sul_de_2002_a_2014.

²⁵ <http://g1.globo.com/pr/parana/videos/v/gari-cai-de-caminhao-do-lixo-e-atropelado/2470023/>

²⁶ <http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/noticia/2013/11/gari-morre-atropelado-pelo-proprio-caminhao-do-lixo-em-esteio-4332054.html#showNoticia=WSZ+ckoubCE0MDY1NTMwNTAyMjE0MzI4MzlwT3RcMzYwNjEwODM2NDY4MTQ4MTE3OHZxQzY3ODE5OTQ2NTAwMzYwNzY1NDQoViotCRncSY0bEIZXkR+JWg>

= .

- em SE. (12/12/2013 – Santo Amaro das Brotas/SE)²⁷;
- 4) Gari cai de caminhão e fica ferido. (12/02/2014 – Eptaciolândia/AC)²⁸;
 - 5) Gari cai de caminhão e tem perna esmagada. (29/07/2014 – Valença/PI)²⁹;
 - 6) Morte de gari atropelado por caminhão de lixo é considerada acidente de trabalho e de trânsito. (06/11/2014 – Jussara/GO)³⁰;
 - 7) Coletor de lixo morre atropelado pelo caminhão em que trabalhava. (22/12/2014 – Campo Magro/PR)³¹;
 - 8) Gari fica gravemente ferido ao cair de caminhão coletor de lixo no centro de Patos de Minas. (02/05/2015 – Patos de Minas/MG)³²;
 - 9) Gari morre em acidente com caminhão de lixo em Minas. (25/05/2015 – São João Del Rei/MG)³³;
 - 10) Gari cai de caminhão de limpeza, é atropelado e morre em Timon. (23/07/2015 – Timon/MA)³⁴;
 - 11) Gari morre atropelada por motorista embriagado em Manaus, diz polícia. (27/08/2015 – Manaus/AM)³⁵;
 - 12) ARAGUATINS: Gari cai de caminhão de lixo e é atropelado. (24/12/2015 – Araguatins/TO)³⁶;
 - 13) Funcionário de empresa de coleta de lixo morre atropelado por caminhão coletor em Palhoça. (02/01/2016 – Palhoça/SC)³⁷;
 - 14) Gari em serviço tropeça e é atropelado por caminhão de coleta no DF; Funcionário tentou desviar de areia na calçada e perdeu o equilíbrio. Ele machucou bacia e vértebra, foi operado e está estável, diz empresa. (06/02/2016 – Distrito Federal)³⁸;
 - 15) Trabalhador morre em acidente com caminhão da coleta de lixo. (16/02/2016 – Londrina/PR)³⁹;
 - 16) Motorista de caminhão de coleta de lixo morre em acidente no Jd. Virgínia. (30/04/2016 – Cajamar/SP)⁴⁰;
 - 17) Acidente com caminhão de lixo mata trabalhador de 22 anos em

²⁷ <http://g1.globo.com/se/sergipe/noticia/2013/12/gari-se-desequilibra-cai-e-morre-atropelado-por-caminhao-de-lixo-em-se.html>

²⁸ <https://www.youtube.com/watch?v=nriC7PJzQVA>

²⁹ <http://www.meionorte.com/cidades/pi/valenca-do-piaui/gari-cai-de-caminhao-e-tem-perna-esmagada-303604>

³⁰ <http://diariodegoias.com.br/cidades/9647-morte-de-gari-atropelado-por-caminhao-de-lixo-e-considerada-acidente-de-trabalho-e-de-transito>

³¹ <http://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/coletor-de-lixo-morre-atropelado-pelo-caminhao-que-trabalhava-ehnkz1pk3mn26svftgpe8pbny>

³² <https://www.patoshoje.com.br/noticia/gari-fica-gravemente-ferido-ao-cair-de-caminhao-coletor-de-lixo-no-centro-de-patos-de-minas-24262.html>

³³ <http://noticias.r7.com/minas-gerais/mg-no-ar/videos/gari-morre-em-acidente-com-caminhao-de-lixo-em-minas-15102015>

³⁴ <http://cidadeverde.com/noticias/198280/gari-cai-de-caminhao-de-limpeza-e-atropelado-e-morre-em-timon>

³⁵ <http://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2015/08/gari-morre-atropelada-por-motorista-embriagado-em-manaus-diz-policia.html>

³⁶ <http://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2015/08/gari-morre-atropelada-por-motorista-embriagado-em-manaus-diz-policia.html>

³⁷ <http://dc.clicrbs.com.br/sc/noticias/noticia/2016/01/funcionario-de-empresa-de-coleta-de-lixo-morre-atropelado-por-caminhao-coletor-em-palhoca-4943065.html>

³⁸ <http://g1.globo.com/distrito-federal/noticia/2016/02/gari-em-servico-tropeca-e-e-atropelado-por-caminhao-de-coleta-no-df-video.html>

³⁹ <https://www.youtube.com/watch?v=HedwUWT-iZA>

⁴⁰ <http://www.diarioi.com.br/2016/04/30/motorista-de-caminhao-de-coleta-de-lixo-morre-em-acidente-no-jd-virginia/>

- Nova Santa Rosa. (04/07/2016 – Nova Santa Rosa/PR)⁴¹;
- 18) Jaguaquara: Gari cai de caminhão de lixo durante coleta em rua do bairro Palmeira. (01/08/2016 – Jaguaquara/BA)⁴²;
- 19) Caminhão de lixo causa acidente e deixa cinco feridos em Maringá. (02/08/2016 – Maringá/PR)⁴³;
- 20) Gari morre atropelado por caminhão de lixo em Venâncio Aires, no RS. (24/09/2016 – Venâncio Aires/RS)⁴⁴;
- 21) Operário morre em capotamento de caminhão de lixo em estrada vicinal. (05/12/2016 – Martinópolis/SP)⁴⁵;
- 22) Caminhão de lixo capota e mata 1. (06/12/2016 – Martinópolis/SP)⁴⁶;
- 23) Acidente com caminhão de lixo fere dois garis nesta terça (14) no Morro da Coruja, em Viçosa. (14/02/2017 – Viçosa/MG)⁴⁷.

Evidente que a melhor forma para transportar os trabalhadores envolvidos nas coletas de lixo é dentro da cabine dos veículos, com assentos adequados e com a utilização de um cinto de segurança projetado para o caso de impactos dos veículos, respeitando a capacidade permitida conforme manual do veículo. Frente às normas de segurança do trabalho do Ministério do Trabalho, além das disposições contidas no Código Brasileiro de Trânsito, não há possibilidade de realizar o transporte dos coletores e outros trabalhadores na área externa dos caminhões de lixo, sobretudo em estribos e/ou plataformas.

Deste modo, é imperativo que os trabalhadores sejam transportados dentro da cabine do caminhão, em número condizente com a capacidade do veículo, utilizando cinto de segurança conforme determinado no código brasileiro de trânsito. Alternativamente, a empresa pode utilizar veículos de apoio para transportar os trabalhadores até os locais de coleta, desde que o veículo atendas as disposições legais no que tange o transporte de pessoas/trabalhadores.

A constatação desse tipo de transporte deve culminar com a paralisação imediata da atividade e a aplicação de medidas cabíveis nas esferas administrativa com a aplicação de multas trabalhistas e de trânsito, e nas esferas judiciais com

⁴¹ <http://www.marechalnews.com.br/cotidiano/homem-cai-de-caminhao-de-lixo-e-morre-em-nova-santa-rosa/>

⁴² <http://blogmarcosfrahm.com/jaguaquara-gari-e-socorrido-ao-hospital-depois-de-cair-de-caminhao-de-lixo/>

⁴³ <http://noti-cia.com/caminhao-de-lixo-causa-acidente-e-deixa-cinco-feridos-em-maringa/>

⁴⁴ <http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2016/09/gari-morre-atropelado-por-caminhao-de-lixo-em-venancio-aires-no-rs.html>

⁴⁵ <http://g1.globo.com/sp/presidente-prudente-regiao/noticia/2016/12/operario-morre-em-capotamento-de-caminhao-de-lixo-em-estrada-vicinal.html>

⁴⁶ <http://www.imparcial.com.br/site/caminhao-de-lixo-capota-e-mata-1>

⁴⁷ <http://opcaonews.com.br/2017/02/acidente-com-caminhao-de-lixo-fere-dois-garis-nesta-terca-14-no-morro-da-coruja-em-vicosa/>

sanções penais e reparações civis⁴⁸.

6. PROPOSTA DA NORMA REGULAMENTADORA DE LIMPEZA URBANA

Percebendo os problemas que acarretam riscos à saúde e segurança dos trabalhadores envolvidos na limpeza urbana, o Ministério do Trabalho propôs uma política pública para regular o setor. Coube à Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) a elaboração do texto técnico básico para a criação de uma Norma Regulamentadora, com a participação dos trabalhadores, empregadores e Governo. O texto foi colocado em consulta pública pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) através da Portaria n° 588 de 30 de janeiro de 2017, posteriormente prorrogado pela Portaria n° 609 de 30 de março de 2017⁴⁹, e até o momento da elaboração do presente artigo, o texto da Norma Regulamentadora ainda não havia sido publicado.

A norma em questão trata dos requisitos mínimos para a gestão da segurança, saúde e conforto nas atividades de limpeza urbana, abrangendo todos os trabalhadores que atuam no setor, independentemente da forma de contratação. Entre as atividades abrangidas pela norma está a coleta de resíduos sólidos, inclusive com a utilização de veículos.

Na redação proposta há alguns itens relacionados à situação do transporte dos trabalhadores, seja de forma direta, abordando especificamente o transporte, ou indiretamente, como no caso do item 2.1 que trata da organização de atividades:

2 - Organização de atividades

2.1 - A organização das tarefas deve ser efetuada com base em estudos e procedimentos de forma a atender os seguintes objetivos:

a - A cadência na realização de movimentos de membros superiores e inferiores, o levantamento e transporte de cargas e **a distância percorrida não devem comprometer a segurança e a saúde dos trabalhadores;**⁵⁰ (grifo nosso)

⁴⁸ MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. Saúde e segurança do trabalho: curso prático. Brasília: ESMPU, 2017.

⁴⁹ BRASIL. Portaria SIT n° 609, de 30 de março de 2017. Disponível em: < <http://consultas-publicas.mte.gov.br/inter/consultas-publicas/exibirnainternet/exibirnormasnainternet.seam?cid=1714> >. Acesso em: 3 nov. 2017.

⁵⁰ BRASIL. Portaria SIT n° 588, de 30 de janeiro de 2017. Disponível em: < http://www.lex.com.br/legis_27289151_PORTARIA_N_588_DE_30_DE_JANEIRO_DE_2017.aspx >. Acesso em: 3 nov. 2017.

Nesse caso, a preocupação com distância percorrida está ligada ao transporte dos trabalhadores, uma vez que, dependendo da maneira com que o trabalho é realizado, seja com transporte regular ou irregular, impacta na distância percorrida pelos trabalhadores. Seguramente, o transporte dos trabalhadores em veículos, nos trechos de coleta, diminui as distâncias percorridas por aqueles nas ruas, no entanto, no caso em tela, vimos que a esse transporte era feito de forma irregular e colocava em perigo os trabalhadores envolvidos.

O item 2.9 trata diretamente do transporte dos trabalhadores:

2.9 - O transporte de trabalhadores deve ser feito por meio de veículos autorizados pelos órgãos competentes e conduzidos por motoristas habilitados para a sua categoria, observando-se as normas de segurança vigentes, sendo vedado o transporte de trabalhadores e de terceiros em veículos ou máquinas autopropelidas e implementos não projetados e autorizados para esse fim, mesmo em pequenas distâncias ou em baixa velocidade.⁵¹ **(grifo nosso)**

Nesse item, ainda abrangendo a organização das atividades, está determinado que o transporte dos trabalhadores deve ser realizado de forma segura, de acordo com as normas vigentes. Já vimos que isso não ocorre, uma vez que os trabalhadores são transportados de forma irregular, seja fora da cabine sobre as plataformas e estribos, seja dentro da cabine em número superior ao permitido.

Mas é no capítulo 8, que trata de coleta de resíduos sólidos que traz a proibição de transportar os trabalhadores nas condições vistas nesse estudo.

8.1 – É proibido o deslocamento de trabalhadores, mesmo em pequenos percursos, em estribos, plataformas, para choques, assim como em carrocerias de caminhões, carretas, apoiados em tratores e/ou em outras situações que podem favorecer acidentes e/ou adoecimentos.⁵²

⁵¹ BRASIL. Portaria SIT nº 588, de 30 de janeiro de 2017. Disponível em: <http://www.lex.com.br/legis_27289151_PORTARIA_N_588_DE_30_DE_JANEIRO_DE_2017.aspx>. Acesso em: 3 nov. 2017.

⁵² BRASIL. Portaria SIT nº 588, de 30 de janeiro de 2017. Disponível em: <http://www.lex.com.br/legis_27289151_PORTARIA_N_588_DE_30_DE_JANEIRO_DE_2017.aspx>. Acesso em: 3 nov. 2017.

Assim, a proposta de normatização da atividade de limpeza urbana deixa clara a necessidade de acabar com o transporte do lado externo da cabine dos caminhões, mesmo em pequenos percursos, ou seja, nos trechos onde efetivamente ocorre a coleta dos resíduos sólidos.

7. CONCLUSÃO

A ausência de uma legislação específica relacionada à saúde e segurança dos trabalhadores envolvidos na limpeza urbana apresenta, de certo modo, uma lacuna jurídica, sobretudo quanto ao transporte dos trabalhadores, sendo necessário buscar outras normas, seja recorrendo à analogia, nos casos das normas de saúde e segurança do trabalho, ou normas temáticas, como no caso das leis e regulamentos de trânsito.

O texto da Norma Regulamentadora do setor de limpeza urbana proposta pela Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) surge como uma política pública saneadora dessa questão, proibindo o transporte irregular desses trabalhadores, prevenindo acidentes e preservando a saúde e a vida. O texto do item 8.1, anteriormente exposto, traz de forma clara essa proibição.

Caberia à Administração Pública o processo de implementação e a exigência da sua aplicação, perfazendo um modelo de implementação do tipo *top-down*, centrada nas normas e nos planos. Nesse modelo, a formulação é feita de forma política, enquanto a implementação prática é administrativa⁵³.

Uma vez aprovada e publicada, se colocada em prática pelos empregadores, a Norma Regulamentadora que tratará do setor de limpeza urbana atenderia de forma satisfatória à hierarquia proposta na Norma Regulamentadora nº 9⁵⁴ do

⁵³ D'ASCENZI, Luciano; LIMA, Luciana Leite. Avaliação da implementação da política nacional de educação profissional e tecnológica. Revista Avaliação de Políticas Públicas, Fortaleza, v. 1, n. 7, p.41-50, jan./jun. 2011. Semestral.

⁵⁴ BRASIL. Norma regulamentadora nº 9 do Ministério do Trabalho – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR-09.pdf>>. Acesso em: 3 nov. 2017.

Ministério do Trabalho, que trata do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), pois estaria eliminando o risco de acidentes, uma vez que os trabalhadores não poderiam ser transportados nos estribos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das leis do trabalho (CLT). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 3 nov. 2017.

_____. **Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997**. Código de trânsito brasileiro. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9503.htm>. Acesso em: 3 nov. 2017.

_____. Ministério do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Termo de Interdição: Relatório Técnico**. Foz do Iguaçu, 2017.

_____. **Norma regulamentadora nº 9 do Ministério do Trabalho – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR-09.pdf>>. Acesso em: 3 nov. 2017.

_____. **Norma regulamentadora nº 18 do Ministério do Trabalho – Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção**. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR18/NR18atualizada2015.pdf>>. Acesso em: 3 nov. 2017.

_____. **Norma regulamentadora nº 31 do Ministério do Trabalho – Segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura**. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR31.pdf>>. Acesso em: 3 nov. 2017.

_____. **Portaria SIT nº 588, de 30 de janeiro de 2017**. Disponível em: < http://www.lex.com.br/legis_27289151_PORTARIA_N_588_DE_30_DE_JANEIRO_DE_2017.aspx>. Acesso em: 3 nov. 2017.

_____. **Portaria SIT nº 609, de 30 de março de 2017**. Disponível em: < <http://consultas-publicas.mte.gov.br/inter/consultas-publicas/exibirnainternet/exibirnormasnainternet.seam?cid=1714>>. Acesso em: 3 nov. 2017.

_____. **Resolução CONTRAN n° 508, de 27 de novembro de 2014.** Disponível em: < <http://www.denatran.gov.br/download/Resolucoes/Resolucao5082014.pdf>>. Acesso em: 3 nov. 2017.

D`ASCENZI, Luciano; LIMA, Luciana Leite. **Avaliação da implementação da política nacional de educação profissional e tecnológica.** Revista Avaliação de Políticas Públicas, Fortaleza, v. 1, n. 7, p.41-50, jan./jun. 2011. Semestral.

DUARTE, Carlos Roberto. **Gasto energético, ingestão calórica e condições gerais de saúde de coletores de lixo de Florianópolis.** 1998. UFSC, Florianópolis, 1998.

MIGLIORANSA, Marcelo Haertel et al. Estudo epidemiológico dos coletores de lixo seletivo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 28, n. 107-108, p.19-28, 2003. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/arquivos/rbso/RBSO-107-108-vol-28.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **Saúde e segurança do trabalho: curso prático.** Brasília: ESMPU, 2017.

PAVELSKI, Emerson Carlos. **Aspectos ergonômicos para evitar lesões microtraumáticas em joelhos de coletores de lixo, na cidade de Curitiba, Estado do Paraná, 2004.** 2004. 127 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Sc, 2004. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/86635>>. Acesso em: 22 out. 2017.

PINHO, Lisandra Matos de; NEVES, Eduardo Borba. Acidentes de trabalho em uma empresa de coleta de lixo urbano. **Cad. Saúde Colet.**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, p. 243-251, 2010.

ROBAZZI, Maria Lucia do Carmo Cruz et al. O serviço dos coletores de lixo: riscos ocupacionais versus agravos à saúde. **Rev. Esc. Enf. USP**, v. 28, n. 2, p. 177-190, 1994.

SILVA, Marina Marques da et al. Otimização do processo de coleta de lixo de uma cidade norte mineira. In: 31° Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2011, Belo Horizonte. **Anais.** Belo Horizonte: Abepro, 2011. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2011_TN_STO_135_862_18660.pdf> . Acesso em: 22 out. 2017.

VASCONCELOS, Renata Campos et al. Aspectos de complexidade do trabalho de coletores de lixo domiciliar: a gestão da variabilidade do trabalho na rua. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 15, n. 2, p. 407-419, 2008.

VELLOSO, Marta Pimenta; VALADARES, Jorge de Campos; SANTOS, Elizabeth

Moreira dos. **A coleta de lixo domiciliar na cidade do Rio de Janeiro: um estudo de caso baseado na percepção do trabalhador.** *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, p.143-150, 1998.

THE IRREGULAR TRANSPORTATION OF GARBAGE COLLECTORS

ABSTRACT

Garbage collection is an essential activity for society and is integral for the preservation of people's health. Waste is vector for disease, being that the reason why collection, transportation, and storage are object of public health policies. However, despite the importance of garbage collection, workers involved with this activity are exposed to several occupational risks, particularly in terms of transportation during work. These workers usually are transported in an irregular manner, suspended on platforms or other supports on the backs of moving garbage trucks. This form of transportation infringes health and safety regulations and subject garbage collectors to serious risks to their health and physical integrity. To tackle this issue, changes in regulations have been drafted seeking to guarantee safe working conditions to those workers.

Keywords: Labor Inspection; Health and Safety at Work; Garbage Collection; Transportation of Workers.

ASSISTÊNCIA EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO POR UM SESMT: DIREITO DO TRABALHADOR E OBRIGATORIEDADE PARA TODAS AS EMPRESAS

Rui da Silva Vidal¹
Ulisses Freitas de Sousa²

1. Introdução. 2. Obrigatoriedade de constituição e manutenção do SESMT. 3. Consórcio de empregadores: sua aplicação no SESMT comum. 4. Organização do SESMT comum. 5. SESMT na gestão da segurança e saúde no trabalho. 6. Conclusão. Referências.

RESUMO

A obrigatoriedade da criação e manutenção de um Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, para todos os empregadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, tem base na literalidade do item 4.1 da NR-4. Encontra também seu fundamento na interpretação lógico-sistemática e teleológica das normas trabalhistas e, principalmente, no princípio ecológico da dignidade da pessoa humana, que é a matriz do direito fundamental ao trabalho com segurança e saúde. A resistência por parte das empresas que não se enquadram no Quadro II da NR-4, no que se refere à implementação e manutenção do SESMT, não tem fundamento fático nem jurídico. A realidade laboral mostra que os empregados das pequenas empresas estão expostos aos riscos de acidentes e doenças do trabalho, da mesma forma como ocorre em relação aos empregados das grandes empresas. O consórcio de empregadores aparece como sugestão para viabilizar o SESMT comum nas situações em que não existem critérios objetivamente definidos pela norma. Essa modalidade de serviço compartilhado é mais viável economicamente do que o SESMT exclusivo por empresa, porque seu custo é rateado entre os vários empregadores que o utilizam. Manter um SESMT comum representa, para pequenas e médias empresas, a melhor forma de prestar aos empregados a assistência em segurança e saúde no trabalho a que têm direito, resgatar-lhes a dignidade e reduzir os acidentes do trabalho.

¹ Graduado em Direito pela Universidade Federal do Pará – UFPA. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade da Amazônia – UNAMA. Auditor fiscal do trabalho. *e-mail*: ruivida31@gmail.com.

² Graduado em Engenharia Mecânica pela UFPB (1980); Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho pela UFPE (1987); Mestre em Engenharia de Produção pela UFPB (1997); Auditor fiscal do trabalho (desde 1985). *e-mail*: ulissesfsrte@gmail.com.

Palavras-chave: SESMT. Serviço especializado. Dignidade da pessoa humana. Direitos fundamentais. Saúde e segurança no trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Interpretar o direito na atualidade requer que se estabeleça uma comunicação entre as diversas fontes. O pós-positivismo abriu novas possibilidades para que o intérprete encontre o sentido da norma que melhor se coadune com as regras e os princípios constitucionais. O tema abordado neste trabalho é fruto da interação entre alguns ramos do direito e sua constitucionalização. O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT é vinculado ao direito do trabalho. No entanto, precisa relacionar-se com o direito ambiental, com o direito civil e, precipuamente, com o direito constitucional.

O objetivo do presente trabalho é responder à seguinte indagação: todo trabalhador tem direito à assistência em segurança e saúde no trabalho - SST prestada por um serviço especializado, independentemente do número de empregados e do grau de risco da atividade executada? A resposta passa, necessariamente, por uma incursão no campo do direito constitucional, por consagrar os direitos fundamentais, tendo como epicentro o princípio da dignidade da pessoa humana. Essa incursão abrange também o direito ambiental, para mostrar que o ambiente de trabalho faz parte da noção geral de meio ambiente saudável e equilibrado. Abrange, também, o direito civil, para demonstrar que a integridade física do trabalhador é um dos direitos da personalidade inerentes à dignidade humana. Passa, ainda, pelo direito do trabalho, para evidenciar que as normas trabalhistas (convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, CLT, normas regulamentadoras sobre saúde e segurança editadas pelo Ministério do Trabalho etc.) convergem para a proteção integral da segurança, no âmbito da saúde de todos os trabalhadores.

O direito constitucional pátrio é a principal base de interpretação de todos os direitos. As normas insculpidas na Carta Magna de 1988 prescrevem que saúde e segurança no trabalho são direitos fundamentais. Assim, para que o trabalhador

tenha sua dignidade assegurada, é imprescindível que ele exerça suas atividades em um ambiente saudável e equilibrado. Nesse sentido, será analisada a Norma Regulamentadora nº4, para mostrar a necessidade de criação e manutenção do SESMT no âmbito de todas as empresas. Com essa medida, é possível criar mais condições favoráveis para assegurar a integridade física dos trabalhadores, tendo como resultado a redução dos acidentes de trabalho.

2. OBRIGATORIEDADE DA CRIAÇÃO E MANUTENÇÃO DO SESMT

2.1 LITERALIDADE DO ITEM 4.1 DA NORMA REGULAMENTADORA Nº 4

Tratando, especificamente, da obrigatoriedade de criação e manutenção do SESMT, o item 4.1 da NR-4 estabelece:

As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27/10/1983)¹.

O citado dispositivo não deixa qualquer dúvida quanto à obrigatoriedade do SESMT para todas as empresas privadas e públicas que possuem empregados regidos pela CLT, não se evidenciando nenhuma exceção. A resistência para a criação e a manutenção do SESMT pelas pequenas empresas decorre da interpretação errônea do item 4.14 da referida norma, que dispõe:

As empresas cujos estabelecimentos não se enquadrem no Quadro II, anexo a esta NR, poderão dar assistência na área de segurança e medicina do trabalho a seus empregados através de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comuns, organizados pelo sindicato ou associação da categoria econômica correspondente ou pelas próprias empresas interessadas. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27/10/ 1983)².

A interpretação do dispositivo transcrito deve ser feita em consonância com o item 4.1 da citada norma. Como se observa, no item em análise, foi usado o verbo “manterão”, sem excepcionar nenhuma empresa que tenha empregados regidos pela CLT. Assim, a forma verbal “poderão”, empregada no item 4.14, não tem o

objetivo de criar exceção à regra geral, mas de fornecer alternativas para que o pequeno empregador escolha qual a modalidade de SESMT que melhor se coaduna com sua realidade. O problema é que o pequeno empresário, além de não ter o conhecimento técnico necessário, está sempre sobrecarregado com a administração e a operação do negócio, ficando impossibilitado de gerir um sistema de segurança e saúde no trabalho. Esse sistema precisa ser operado com a participação de profissionais especializados e capacitados. Isto porque de sua existência dependem a integridade física dos trabalhadores e a sustentabilidade do próprio negócio. Por outro lado, o Estado tem se limitado a cobrar a gestão em segurança e saúde no trabalho apenas dos grandes empregadores, notadamente dos que se encaixam no Quadro II da referida norma. Um dos motivos é o reduzido grupo de Auditores-Fiscais do Trabalho em atividade.

Convém acrescentar que, além de estabelecer a obrigatoriedade dessa assistência através de um SESMT, a norma referida cria algumas alternativas para a forma de organização desse serviço. Exige a criação e a manutenção do SESMT por cada estabelecimento, no caso das grandes empresas. No entanto, prevê outras formas de organização, como o serviço único, o centralizado, o comum (compartilhado por mais de uma empresa) e o SESMT de instituição de utilidade pública (como SESI, SENAC, e SENAT, por exemplo). Na indicação da forma adequada de organização do SESMT, a norma leva em consideração fatores como: número de empregados; grau de risco da atividade da empresa; local da prestação de serviço e tipo de atividade econômica. O objetivo dessa pluralidade de formas é não deixar nenhum trabalhador sem a assistência de um serviço especializado em segurança e saúde no trabalho.

2.2 DIMENSIONAMENTO DO SESMT

O Quadro II da NR-4 fixa, por função, o número mínimo de profissionais especializados, que deve compor o SESMT. Para isso, leva em consideração dois fatores: o número de empregados no estabelecimento e o grau de risco da atividade. Esse grau de risco, que varia de 1 a 4, é determinado pela Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE. Conforme o citado quadro, o SESMT

deve ser composto pelos seguintes profissionais: a) nível superior: médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho e enfermeiro do trabalho; b) nível médio: técnico de segurança do trabalho e técnico em enfermagem do trabalho. É importante ressaltar que essa regra se aplica a todas as modalidades de SESMT. Todavia, dependendo de determinados fatores, o serviço deve ter, no mínimo, um médico do trabalho, um engenheiro de segurança do trabalho e um técnico de segurança do trabalho. É o que se extrai da interpretação do item 4.16 da norma em análise:

As empresas cujos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho não possuam médico do trabalho e/ou engenheiro de segurança do trabalho, de acordo com o Quadro II desta NR, poderão se utilizar dos serviços desses profissionais existentes nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho mencionados no item 4.14 e subitem 4.14.1 ou no item 4.15, para atendimento do disposto nas Normas Regulamentadoras. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27/10/1983)³.

O SESMT não estará completo se não possuir médico do trabalho e engenheiro de segurança do trabalho. Caso não queira contratar esses profissionais, a empresa pode utilizar os serviços daqueles existentes no SESMT compartilhado com outras empresas, conforme está previsto no item 4.14, ou no item 4.15, da NR-4. Assim, na formação de um SESMT comum, deve-se agregar um número de empregadores que atinja um somatório de empregados suficiente para alcançar o número mínimo de profissionais especializados necessário para compor a equipe: um médico do trabalho, um engenheiro de segurança do trabalho e um técnico de segurança do trabalho. Cita-se, como exemplo, o caso de postos de combustível com quinze empregados cada um. A atividade enquadra-se no grau de risco 3, conforme o Quadro I da NR-4. Nesse caso, para se obter o dimensionamento, é necessário agregar trinta e quatro postos, no mínimo, de modo a alcançar um número superior a quinhentos e um empregados. Com esse número e o grau de risco 3, o Quadro II exige a contratação de um médico do trabalho, um engenheiro de segurança do trabalho e três técnicos de segurança do trabalho. Assim, os dois primeiros profissionais são contratados por tempo parcial (jornada mínima diária de três horas, nos termos do item 4.9 e Quadro II, da NR-4).

Quadro II – Dimensionamento dos SESMT (alterado pela Portaria SSMT n.º 34, de 11/12/1987)⁴.

GRAU DE RISCO	N.º EMPREGADOS NO ESTABELECIM.	50	101	251	501	1001	2001	3501	ACIMA DE 5000 PARA CADA GRUPO DE 4000 OU FRAÇÃO ACIMA DE 2000 (**)
		A 100	A 250	A 500	A 1000	A 2000	A 3500	A 5000	
	TÉCNICOS								
1	Técnico seg. trabalho, engenheiro seg. trabalho, aux. enfermagem do trabalho, enfermeiro do trabalho, médico do trabalho.				1	1	1	2	1
							1(*)	1	1(*)
2	Técnico seg. trabalho, engenheiro seg. trabalho, aux. enfermagem do trabalho, enfermeiro do trabalho, médico do trabalho.				1	1	2	5	1
						1(*)	1	1	1(*)
3	Técnico seg. trabalho, engenheiro seg. trabalho, aux. enfermagem do trabalho, enfermeiro do trabalho, médico do trabalho.		1	2	3	4	6	8	3
					1(*)	1	1	2	1
4	Técnico seg. trabalho, engenheiro seg. trabalho, aux. enfermagem do trabalho, enfermeiro do trabalho, médico do trabalho.	1	2	3	4	5	8	10	3
			1(*)	1(*)	1	1	2	3	1
			1(*)	1(*)	1	1	2	3	1

(*) Tempo parcial (mínimo de três horas). (**) O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento de faixas de 3501 a 5000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4000 ou fração de 2000.	OBS: hospitais, ambulatórios, maternidades, casas de saúde e repouso, clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um enfermeiro em tempo integral.
---	--

2.3 SEGURANÇA E SAÚDE COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

O meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado é um direito fundamental, em razão de sua importância e da relação direta com o princípio da dignidade da pessoa humana. Garantir a segurança e a saúde do trabalhador significa respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana. Conforme se depreende da Constituição da República, é o princípio vetor de todas as demais normas constitucionais e infraconstitucionais referentes aos direitos humanos, incluindo-se tratados e convenções internacionais recepcionados pelo sistema normativo brasileiro. Dignidade da pessoa humana é uma qualidade intrínseca de cada indivíduo. Essa prerrogativa o faz merecedor de respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade. Envolve um complexo de direitos e deveres fundamentais, oponível contra qualquer ato de cunho degradante, que possa

comprometer ou reduzir, na pessoa humana, as condições existenciais mínimas para uma vida saudável⁵.

De todas as inovações trazidas pela Constituição Federal de 1988, a mais importante foi o destaque conferido aos direitos fundamentais. Para tanto, o constituinte originário elevou-os à condição de cláusula pétrea, imunizando-os da ação corrosiva do constituinte derivado. Na estruturação do texto constitucional, diversamente do que ocorria na Carta Magna anterior, os direitos fundamentais foram posicionados na parte inicial. Por essa e outras razões, o princípio da dignidade da pessoa humana foi consagrado como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art.1º, III). Dessa forma, unifica todo o sistema de direitos fundamentais. Esse princípio está na origem dos direitos fundamentais e representa o núcleo axiológico da ordem constitucional.

Destaca-se, nessa perspectiva, o conteúdo do art. 5º, §2º, e do art.225, *caput*. Seguindo a influência do direito constitucional comparado, a Constituição Federal fixou, ao longo do seu texto, os alicerces normativos de um constitucionalismo ecológico, atribuindo ao direito ao ambiente saudável o *status* de direito fundamental, em sentido formal e material, com base no princípio da solidariedade. Essa dimensão foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal, em matéria relatada pelo ministro Celso de Melo⁶. Ingo Sarlet e Tiago Fensterseifer também consideram o direito fundamental ao meio ambiente como cláusula pétrea, justificando:

Inicialmente cabe destacar que não há qualquer distinção quanto ao regime jurídico ou força jurídica a ser aplicada aos direitos fundamentais presentes no catálogo e àqueles incluídos no rol através da abertura do art. 5º, §2º, da CF/1988, tendo, portanto, o direito fundamental ao ambiente aplicação imediata, na linha do que dispõe o §1º do art.5º, bem como constituindo-se de norma de eficácia direta e irradiante sob todo o ordenamento jurídico e passando a integrar o rol das cláusulas pétreas (art.60, §4º, IV, da CF/1988). Ao declarar ser a qualidade ambiental essencial a uma vida humana saudável (e também digna), o constituinte consagrou no pacto constitucional sua escolha de incluir na proteção constitucional entre os valores permanentes e fundamentais da república brasileira⁷.

Conforme a lição de José Afonso da Silva, o direito ao ambiente está diretamente vinculado ao direito à vida (CF, art.5º, *caput*). Por essa razão, enxerga

no direito ambiental uma qualidade que impede sua eliminação por via de emenda constitucional⁸. A esse respeito, assinalam Ingo Sarlet e Tiago Fensterseifer:

Ainda nesse contexto, é possível destacar uma dimensão social (ou comunitária) inerente ao princípio da dignidade da pessoa humana, já que, apesar de sempre em primeira linha encarregar-se da dignidade da pessoa concreta, individualmente considerada, a sua compreensão constitucionalmente adequada – ainda mais sob a formatação de um estado social – implica necessariamente também um permanente olhar para o outro, visto que indivíduo e a comunidade são elementos integrantes de uma mesma (e única) realidade político-social. Em outras palavras, a dignidade do indivíduo nunca é a do indivíduo isolado ou socialmente irresponsável, exigindo também igual dignidade de todos os integrantes do grupo social⁹.

Reveste-se de grande importância, no âmbito do sistema jurídico, a Declaração das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano, assinada em Estocolmo, em 1972. Apresenta-se como um marco normativo inicial da proteção ambiental. Projetou, no cenário internacional, o direito do ser humano a viver em um ambiente equilibrado e saudável. Para isso, destacou a qualidade do ambiente como elemento essencial para uma vida humana com dignidade. Já no seu preâmbulo, a Declaração consigna:

O homem tem o direito fundamental à liberdade, igualdade e adequadas condições de vida, num meio ambiente cuja qualidade permita uma vida de dignidade e bem-estar, e tem a solene responsabilidade de proteger e melhorar o meio ambiente, para a presente e as futuras gerações¹⁰.

Vale lembrar que o direito fundamental ao meio ambiente, consagrado na Declaração de Estocolmo e recepcionado pela Constituição Federal de 1988, inclui o meio ambiente do trabalho. Em outras palavras, o direito fundamental de trabalhar em um ambiente sadio, equilibrado e seguro tem assento nas normas internacionais sobre meio ambiente humano e na Carta Magna brasileira. Ambas reconhecem a dimensão ecológica da dignidade da pessoa humana. A classificação de meio ambiente proposta por José Afonso da Silva, depois abraçada pela doutrina e pelos tribunais, contribui para a compreensão da sua abrangência: meio ambiente físico ou natural; meio ambiente cultural; meio ambiente artificial e meio ambiente do trabalho. Essa classificação foi reconhecida pelo STF, na ADI nº 3.540, ao consignar que a defesa do meio ambiente “traduz conceito amplo e abrangente das noções de meio ambiente natural, de meio

ambiente cultural, de meio ambiente artificial (espaço urbano) e do meio ambiente laboral”¹¹.

Com fulcro na teoria clássica dos quatro *status*, de Jellinek, os direitos fundamentais podem ser divididos em direitos negativos e positivos. Os direitos negativos decorrem de um processo de abstenção do Estado. Seu objetivo é assegurar as liberdades públicas diante das ingerências do Estado. Cita-se, como exemplo, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI, da CF/88). Os direitos fundamentais positivos, por sua vez, geram ao Estado e aos particulares obrigações afirmativas. Têm por objetivo atenuar desigualdades, podendo ser exigidas em sentido amplo (prestação por meio de proteção normativa: constituição, leis, regulamentos etc.) e em sentido estrito (prestações fáticas ou materiais).

Em relação ao tema objeto deste trabalho, o direito fundamental positivo, exercido por meio de proteção normativa, está consagrado nos seguintes diplomas legais: na Constituição Federal (arts. 225 e 200, VIII), que contemplam a saúde e a segurança como direitos do trabalhador; nas convenções da OIT sobre saúde e segurança ratificadas pelo Brasil; na CLT e nas normas regulamentadoras. Já o direito fundamental positivo, que se efetiva por meio de prestações fáticas ou materiais, busca criar condições para atenuar desigualdades no campo do trabalho. Destaca-se, nesse caso, a obrigação de todos os empregadores que têm empregados regidos pela CLT de prestarem assistência concernente à segurança e saúde no trabalho, por meio de um serviço especializado. Trata-se, portanto, de direito à prestação material que gera, imediatamente, um direito subjetivo aos empregados. Essa assistência deve ser assegurada, com muito mais razão, aos trabalhadores das pequenas empresas, por meio do SESMT coletivo, pelo fato de possuírem menor capacidade econômica para constituírem e manterem um SESMT próprio. Esse modelo resulta no asseguramento de um patamar mínimo de efetividade do direito fundamental à saúde e à segurança.

É importante enfatizar que a garantia do mínimo existencial à saúde e à segurança no ambiente de trabalho é condição indispensável para o exercício dos demais direitos fundamentais inerentes às relações trabalhistas. A doutrina civilista

extrai do princípio da dignidade da pessoa humana os denominados direitos da personalidade, reconhecidos a todos os seres humanos e oponíveis aos demais indivíduos e ao Estado. Sob a ótica privatista, mas tendo base constitucional, os direitos da personalidade inerentes à dignidade humana distribuem-se em dois grupos: direitos à integridade física e direitos à integridade moral. Os primeiros englobam o direito à vida. Assim, não há dúvida de que empregados sem proteção ficam, potencialmente, destituídos do direito à integridade física.

Pode-se afirmar, nessa linha de raciocínio, que dignidade é o valor interno que nasce das necessidades da pessoa humana, como alimentação, trabalho decente, moradia, meio ambiente saudável etc. Essas necessidades devem ser reconhecidas, tanto na esfera jurídica como legislativa, com a fixação de limites à ação do Estado e dos particulares. Dessa forma, confere-se sentido às ações individuais e coletivas. Conforme se depreende de um fragmento do Relatório da OIT:

Trabalho decente para a OIT pode ser reconhecido como o trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, em que sejam respeitados os direitos fundamentais e que garanta uma vida digna a todas as pessoas que vivam do trabalho e às suas famílias, assim como proteção social quando não pode ser exercido (desemprego, doenças, acidentes, etc.), permitindo satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança¹².

O tema em debate tem foco nas relações entre trabalhadores e empregadores da iniciativa privada, com reflexos na sociedade em geral. No tópico a seguir, serão feitas considerações sobre autonomia privada, desigualdades fáticas nas relações entre particulares e eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

2.4 AUTONOMIA PRIVADA E DESIGUALDADES FÁTICAS

A autonomia privada constitui um valor essencial nos estados democráticos e exprime uma importante dimensão da concepção de dignidade da pessoa humana. Todavia, nem todas as ações desfrutam de proteção constitucional dotada da mesma intensidade. Na ordem constitucional brasileira, a tutela da autonomia privada, no que se refere às questões existenciais (direitos da

personalidade), é muito mais intensa do que a conferida às decisões de caráter econômico-patrimonial. Também no campo das relações econômicas, a essencialidade do bem é um critério importante para a aferição da intensidade da proteção conferida à autonomia privada. Portanto, quanto mais o bem envolvido na relação jurídica em discussão for considerado essencial para a vida humana, maior será a proteção do direito fundamental em jogo e menor a tutela da autonomia privada.

Por outro lado, quando o bem sobre o qual versar a relação privada puder ser qualificado como supérfluo, a proteção da autonomia negocial será maior. Em contrapartida, menos intensa será a tutela ao direito fundamental em questão. Por exemplo, as limitações à autonomia privada das escolas na admissão de alunos devem ser mais intensas do que aquelas impostas ao poder negocial das boates e discotecas, na aceitação de clientes. Isso acontece porque, sob o ângulo constitucional, a educação é um bem mais essencial do que o lazer. Assim, pode-se afirmar que o peso da autonomia privada, numa ponderação de interesses, varia não apenas de acordo com o grau de desigualdade na relação jurídica, mas também conforme a natureza da questão examinada¹³.

Um fator primordial a ser considerado nas questões envolvendo a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre particulares é o grau da desigualdade fática entre os envolvidos. Assim, quanto maior for a desigualdade, mais intensa será a proteção ao direito fundamental em jogo e menor a tutela da autonomia concedida à iniciativa privada. Já em uma situação de relativa igualdade entre as partes, essa autonomia vai receber uma proteção mais intensa, abrindo espaço para restrições mais acentuadas ao direito fundamental envolvido. A justificativa para a adoção desse critério reside na concepção liberal dos direitos fundamentais que os confinava ao espaço das relações verticais entre cidadão e Estado. É que, nessas relações, vislumbrava-se uma situação de poder e sujeição que exigia a proteção do indivíduo diante de possíveis desmandos das autoridades públicas.

Com base na concepção liberal, entendia-se que, com a garantia jurídica da isonomia formal, todas as pessoas e entidades privadas ficariam numa posição de paridade. Era, portanto, desnecessário estender a esse espaço os direitos fundamentais. Mas a verdade é que o campo das relações privadas também é

permeado pelo poder e pela sujeição. Enquanto houver fortes e fracos, incluídos e excluídos, dominantes e dominados, os primeiros tenderão a subjugar os segundos, tornando a autonomia e a igualdade dessa relação meras peças de ficção. Portanto, a desigualdade material justifica a ampliação da proteção dos direitos fundamentais para abranger a esfera privada. Parte-se da premissa de que a assimetria de poder prejudica o exercício da autonomia de vontade das partes mais débeis. No Brasil, os trabalhadores são os exemplos mais ilustrativos dessa realidade¹⁴.

Trazendo-se o princípio da igualdade material para o tema em estudo, observa-se que existe uma conjugação da cláusula da isonomia (art.5º, *caput*, CF) com a redução das desigualdades sociais, estabelecida como um dos objetivos fundamentais da República (art.3º, III, CF). Portanto, com base na ordem jurídica constitucional, impõe-se a proteção das partes mais fracas nas relações privadas, como é o caso dos empregados dentro das relações empregatícias. Isto resulta necessariamente numa relativização da autonomia privada dos empregadores, em proveito da proteção da saúde e segurança dos empregados. Nessa perspectiva, não cabe verificar, para efeito de proteção dos direitos fundamentais à saúde e à segurança dos trabalhadores, se a autonomia da parte, em cada caso, é real ou aparente. Seria até mesmo inviável, por exemplo, que um empregado comprovasse que sua autonomia contratual, no caso concreto, foi apenas aparente, numa reclamação trabalhista. O ônus da prova seria extremamente pesado, favorecendo a posição da parte mais forte, que é o empregador. Assim, cabe a este comprovar que constituiu o SESMT e o mantém em pleno funcionamento, como forma de proteção à integridade física dos trabalhadores.

2.5 EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS

Segundo José Afonso da Silva, eficácia jurídica “é o atributo associado às normas e consiste naquilo que se pode exigir, judicialmente se necessário, com fundamento em cada uma delas”¹⁵. No Estado liberal, existia uma exacerbada separação entre o público e o privado. Em consequência, o direito constitucional regulava as relações públicas, enquanto a legislação infraconstitucional

disciplinava as relações privadas. Essa dicotomia afastava dos direitos fundamentais qualquer eficácia nas relações privadas. Diante da tensão criada entre o capital e o trabalho, a alteração desse modelo de Estado tornou-se imperiosa. Analisando essa temática, Ileana Mousinho afirma:

Com a evolução do modelo de Estado constitucional, surgindo o Estado social de direito, e, posteriormente, evoluindo-se para o Estado democrático de direito, emergiu uma nova dimensão dos direitos fundamentais – a dimensão objetiva, que passou a ver naqueles direitos não apenas a possibilidade de exigência, diante dos poderes estatais de prestações, mas entendê-los como direitos que consagram os valores mais importantes de uma comunidade jurídica¹⁶.

A incidência direta dos direitos fundamentais nas relações privadas nem sempre se dá através da dimensão subjetiva: o reconhecimento de um específico direito subjetivo de um particular em face do outro. Como critérios e parâmetros para a regulação jurídica emanada de fontes não-estatais, também pode ser adotado o regulamento interno da empresa. Trata-se de uma decorrência do reconhecimento da dimensão objetiva dos direitos fundamentais. São recursos e ferramentas, cuja plasticidade contribui para auxiliar, através de diversas formas, na resolução das questões envolvendo os bens jurídicos protegidos. Com base nesse entendimento, segurança e saúde no trabalho têm eficácia entre os particulares, caracterizando-se como direitos fundamentais originários das dimensões subjetiva e objetiva. Seguindo a mesma trilha, Daniel Sarmiento assevera:

Os particulares também estão vinculados a estes direitos, como ocorre com o meio ambiente ecologicamente preservado (art. 225 da CF). Nesse sentido o constituinte foi expresso quando, no art. 225 da CF, estabeleceu que se impusesse não apenas ao poder público, mas também à coletividade, o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. Assim, a vinculação direta dos particulares aos direitos constitucionais transindividuais não se restringe a uma obrigação negativa, de não afetar os bens jurídicos por eles protegidos. Ela vai além, e pode importar, em certos casos, no reconhecimento de obrigações positivas, de caráter prestacional, inferidas diretamente da CF, muito embora seja o Estado o responsável primário pela adoção de medidas voltadas para a preservação e recuperação do meio ambiente. Uma das fontes que permite o reconhecimento destes deveres positivos é o princípio da função social da propriedade (art.5º, inciso XXIII, e art. 170, inciso III, da CF). À luz de uma interpretação sistemática e axiológica da CF, reconhece-se que a função social da propriedade é fonte de imposição de comportamentos positivos (prestações de fazer e não meramente de não fazer) ao detentor do poder que deflui da propriedade. O conceito de função social da propriedade abarca a tutela de bens jurídicos como o meio ambiente e o patrimônio histórico, artístico e

cultural. Entre os deveres do proprietário, inclui-se o de agir positivamente, de acordo com as circunstâncias e peculiaridades de cada caso, no sentido de conservar, nos bens de sua titularidade, os interesses transindividuais constitucionalmente tutelados que neles se manifestarem, como, por exemplo, o meio ambiente¹⁷.

Esposando o mesmo entendimento, o STF já decidiu que o meio ambiente laboral faz parte da noção geral de meio ambiente sadio e equilibrado. Importa ressaltar, nessa linha de raciocínio, que o meio ambiente do trabalho poluído pode acarretar a contaminação do meio ambiente em geral. Pode-se também acrescentar que o meio ambiente laboral não se separa do meio ambiente artificial (as cidades com seus espaços abertos). A título de exemplo, cita-se o caso de uma fábrica de cimento que, dentro do seu parque industrial, retira matéria-prima do solo e subsolo (minério de calcário). Para isso, faz imensos buracos na terra. Depois, na produção de cimento, na sequência da cadeia produtiva, emite gases poluentes no ambiente de trabalho, que transcendem para o meio ambiente da comunidade. Essa empresa, além de não cumprir a função social da propriedade, degrada o meio ambiente.

Ademais, o meio ambiente do trabalho poluído contribui, certamente, para a ocorrência de acidentes e doenças. Convém lembrar que as despesas resultantes são custeadas com o patrimônio da sociedade, mediante o atendimento das vítimas nos hospitais públicos e o pagamento de benefícios pelo INSS. Por esse motivo, afirma-se que segurança e saúde no trabalho são direitos fundamentais individuais e transindividuais. Nesse aspecto, transcreve-se a lição de Ingo Sarlet: “Há que distinguir entre a significação da perspectiva objetiva no seu aspecto axiológico ou como expressão de uma ordem de valores fundamentais objetivos e a mais-valia jurídica, isto é, no reconhecimento de efeitos jurídicos autônomos”¹⁸. Tem especial interesse para o tema em análise o aspecto valorativo da perspectiva objetiva dos direitos fundamentais. Nesse sentido, consigna o citado autor:

Como uma das implicações diretamente associada à dimensão axiológica da função objetiva dos direitos fundamentais, uma vez que decorrente da ideia de que estes incorporam e expressam determinados valores objetivos fundamentais da comunidade, está a constatação de que os direitos fundamentais (mesmo os clássicos direitos de defesa) devem ter sua eficácia valorada não só sob um ângulo individualista, isto é, com base no ponto de vista da pessoa individual e sua posição perante o Estado, mas também sob o ponto de vista da sociedade, da comunidade na sua totalidade, já que se cuida de valores e fins que esta deve respeitar

e concretizar. Com base nesta premissa, a doutrina alienígena chegou à conclusão de que a perspectiva objetiva dos direitos fundamentais constitui função axiologicamente vinculada, demonstrando que o exercício dos direitos subjetivos individuais está condicionado, de certa forma, ao seu reconhecimento pela comunidade na qual se encontra inserido e da qual não pode ser dissociado, podendo falar-se, neste contexto, de uma responsabilidade comunitária dos indivíduos. Por tais razões, parece correto afirmar que todos os direitos fundamentais (na sua perspectiva objetiva) são sempre, também, direitos transindividuais¹⁹.

2.6 INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS DE DIREITO DO TRABALHO

O princípio da proteção ao trabalhador é a diretriz inspiradora de todo o complexo de normas e institutos que compõem o direito do trabalho. Uma das suas expressões é o princípio da norma mais favorável, segundo o qual tanto o legislador quanto o operador do direito do trabalho devem optar pela regra mais favorável ao obreiro, em três situações distintas: a) no momento de elaboração da regra; b) na análise do confronto entre regras concorrentes, atuando como orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas; c) no exercício de interpretação das regras jurídicas. Nessa última situação, têm relevância para o tema em debate o caráter normativo do princípio e seu papel como orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista. Nesse exercício de hermenêutica, para que possa identificar a norma mais favorável, o operador do direito deve obedecer aos critérios científicos e objetivos impostos pela esfera jurídica, isto é, o sentido teleológico e lógico-sistemático da ordem jurídica.

A interpretação lógico-sistemática das normas que envolvem a criação e a manutenção do SESMT para todas as empresas regidas pela CLT deve ser feita à luz da Constituição Federal, que proclama a saúde e a segurança como direitos fundamentais do trabalhador. Além disso, protege o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, como essencial à sadia qualidade de vida (arts. 225 e 200, VIII). O hermeneuta deve também observar os princípios estabelecidos nas declarações internacionais sobre meio ambiente humano (Declaração de Estocolmo, de 1972; Declaração do Rio de Janeiro, de 1992, e Declaração de Viena, de 1993), bem como nas convenções da OIT, que tratam sobre a proteção jurídica à saúde e à segurança dos trabalhadores, ratificadas pelo Brasil.

No âmbito do ordenamento infraconstitucional brasileiro, a interpretação lógico-sistemática deve direcionar-se, especialmente, à CLT e às normas regulamentadoras. Merece destaque a NR-4, que foi editada para atender ao caráter teleológico do ramo justralhista. Para Maurício Godinho, o objetivo desse método de interpretação é “conferir solução às relações empregatícias, segundo o sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego, objetivando, assim, a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador”²⁰.

Assim, não se pode interpretar a NR-4 com o objetivo de excluir das empresas regidas pela CLT a obrigatoriedade de constituir e manter SESMT, sob a alegação de que não são abrangidas pelo Quadro II da NR-4. Tal interpretação não está em consonância com o sentido lógico-sistemático e teleológico das normas trabalhistas. Caso esse entendimento seja adotado, os empregados ficariam sem assistência de médicos do trabalho, de engenheiros de segurança do trabalho e de técnicos de segurança, dentre outros profissionais previstos no Quadro II da norma.

Em consequência, não haveria a possibilidade de corrigir o desequilíbrio existente na relação econômico-social entre empregado e empregador, bem como entre o empregador de grande porte e o de pequeno porte. Nesse aspecto, é oportuno transcrever a advertência de Edna Bom Sucesso: “Os céticos e cartesianos que insistirem em desconsiderar a pessoa e tratá-la como um recurso estão com os dias contados. Raiva, medo, tristeza, frustrações adoecem as pessoas, reduzem a sua criatividade, reduzem a produtividade e o prazer de trabalhar”²¹.

3. CONSÓRCIO DE EMPREGADORES: SUA APLICAÇÃO NO SESMT COMUM

O consórcio de empregadores é instituto recente no direito brasileiro. Foi criado na década de 1990, com a finalidade de combater a informalidade das relações trabalhistas no meio rural. Com isso, passaram a ser garantidos todos os direitos dos empregados, inclusive, em relação à saúde e à segurança. Teve também o objetivo de atender a diversidade de interesses empresariais, no tocante à força de trabalho. Todavia, o consórcio de empregadores, proposto neste

trabalho, tem por escopo garantir direitos trabalhistas fundamentais aos empregados das empresas participantes do SESMT coletivo. Esse modelo de serviço está previsto nas normas de saúde e segurança do trabalho, especialmente, na NR-4. Tais direitos estão embasados no princípio justralhista da proteção e no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Convém realçar que, no consórcio de empregadores, diversamente do modelo original, o interesse é comum a todos os seus membros. Com sua adoção, busca-se utilizar a força laboral dos médicos do trabalho, engenheiros de segurança e técnicos de segurança, para garantir o patamar mínimo de saúde e segurança, consagrado nas normas trabalhistas, aos empregados das empresas não enquadradas no Quadro II da NR-4.

A Lei nº 10.256, de 09 de julho de 2001, que promoveu alteração na Lei nº 8.212/1991, conferiu reconhecimento previdenciário ao consórcio de empregadores, equiparando-o ao empregador rural, pessoa física. De acordo com a Lei nº 10.256, o sistema é formado pela união de produtores rurais, pessoas físicas, outorgando-se a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para a prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes. O consórcio é celebrado mediante documento registrado em cartório de títulos, conforme o art. 25-A da Lei nº 8.212/1991. O § 3º do citado artigo estabelece a responsabilidade solidária dos membros do consórcio quanto às obrigações previdenciárias.

No consórcio de empregadores proposto, a responsabilidade também é solidária quanto às obrigações trabalhistas. No entanto, terá fundamento num acordo entre os empregadores obrigados a constituir o SESMT coletivo, em conformidade com o que dispõe o art. 265 do Código Civil. O empregador escolhido nos termos do acordo cumprirá todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias em nome do consórcio. Portanto, representá-lo-á perante os seus empregados e terceiros em matéria trabalhista e previdenciária. A respeito dessa responsabilidade solidária, assinala Maurício Godinho Delgado:

Do ponto de vista do direito do trabalho, o consórcio de empregadores cria, por sua própria natureza, solidariedade dual com respeito a seus empregadores integrantes: não apenas a responsabilidade solidária passiva pelas obrigações trabalhistas relativas a seus empregados, mas

também, sem dúvida, solidariedade ativa com respeito às prerrogativas empresariais perante tais obreiros. Trata-se, afinal, de situação que não é estranha ao ramo justralhista do país, já tendo sido consagrada em texto congênere, no qual ficou conhecida pelo epíteto de empregador único (Súmula 129 do TST)²².

Ao aderir a essa espécie de acordo, qualquer empresa consorciada poderá se valer da força de trabalho dos membros do SESMT coletivo (médicos do trabalho, engenheiros de segurança e técnicos de segurança), respeitados os parâmetros justralhistas (objeto do acordo), sem que se configure contrato específico com qualquer deles. Nessa perspectiva, assenta Otavio Brito Lopes:

A solidariedade é consequência natural da própria indivisibilidade do vínculo empregatício, que é apenas um, já que não existem tantos contratos de trabalho quantos são os membros do consórcio, mas uma única relação de emprego com todos que, por isso mesmo, são solidariamente responsáveis tanto para fins trabalhistas quanto previdenciários. Derivando a solidariedade da natureza do instituto, seja no plano ativo, seja no plano passivo, ela não necessita ser repisada por texto legal ou de caráter convencional, por ser inerente à figura do empregador único que surge do consórcio²³.

Assim, é plenamente possível a aplicação do consórcio de empregadores no meio urbano, entre pessoas físicas ou jurídicas. Nesse caso, a lei não precisa estabelecer parâmetros, uma vez que o consórcio, pela sua própria natureza, é considerado como empregador único. Com efeito, o consórcio de empregadores originário foi constituído e se desenvolveu no meio rural, antes mesmo de qualquer iniciativa legislativa. Para sua criação, foi suficiente a participação da sociedade civil, dos trabalhadores, dos empregadores e do Estado, nesse caso, representado pelo Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e INSS. Coube à legislação previdenciária apenas ratificar o instituto já implantado na prática e estabelecer formalidades para a arrecadação devida.

Diante de tais argumentos, deve-se aplicar o instituto do consórcio de empregadores às empresas obrigadas a constituir e manter um SESMT coletivo. Exige-se, apenas, que sejam preenchidos todos os requisitos necessários, tais como: inserir os trabalhadores no mercado de trabalho formal; utilizar a força de trabalho dos profissionais qualificados de forma mais econômica; atender as exigências específicas dos consorciados; assegurar um patamar mínimo de direitos trabalhistas. Além disso, o consórcio assume a obrigação de contratar médicos do trabalho, engenheiros de segurança e técnicos de segurança, para prestarem

assistência aos empregados, especialmente, das pequenas e médias empresas. Com essas medidas, garante-se o direito fundamental do trabalhador, no campo da saúde e da segurança. Por fim, é preciso lembrar que os custos referentes à criação e à manutenção do SESMT coletivo serão rateados entre os empregadores consorciados, de acordo com o número de empregados de cada empresa beneficiada pela assistência dos profissionais qualificados, em conformidade com o subitem 4.14.1 da NR-4.

4. ORGANIZAÇÃO DO SESMT COMUM DE ACORDO COM A NR-4

4.1 HIPÓTESES DE CRIAÇÃO DO SESMT COMUM PARA AS EMPRESAS NÃO INSERIDAS NO QUADRO II DA NR-4

O subitem 4.5.1 da norma em análise estabelece:

Quando a empresa contratante e as outras por ela contratadas não se enquadrarem no Quadro II anexo, mas que pelo número total de empregados de ambos, no estabelecimento, atingirem os limites dispostos no referido quadro, deverá ser constituído um serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comum, nos moldes do item 4.14. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27/10/1983)²⁴.

De acordo com o subitem transcrito, o consórcio deverá ser formado por empregadores (contratante e contratadas) com atividades idênticas ou não. Portanto, as empresas consorciadas podem pertencer a categorias econômicas diversas. Se as atividades forem idênticas, o grau de risco será o mesmo, de modo que não haverá problema para dimensionar o SESMT comum, nos termos do Quadro II da NR-4. Se, ao contrário, as empresas exercerem atividades diferentes, o dimensionamento deverá ter por base a atividade que demonstrar maior grau de risco para os trabalhadores, seja da contratante ou de uma das contratadas, tomando-se por base o princípio da maior proteção. Essa interpretação foge à literalidade da NR-4, que assim dispõe: “O dimensionamento do SESMT comum organizado na forma do subitem 4.14.4 deve considerar o somatório dos trabalhadores assistidos e a atividade econômica que empregue o maior número entre os trabalhadores assistidos”²⁵. Entende-se, no entanto, que a exegese adotada neste trabalho se coaduna com a aplicação dos princípios da

proporcionalidade e da razoabilidade (adequação, necessidade e proporcionalidade no sentido estrito), em consonância com o princípio protetor.

Adequação é a compatibilidade entre o meio empregado e o fim perseguido. Em outras palavras, é a possibilidade que tem a medida adotada para produzir o resultado visado. No caso em exame, a combinação entre o número de empregados e o grau de risco da atividade do empregador é o meio adequado para se chegar ao número ideal de profissionais na composição do SESMT. Já a necessidade é a utilização do meio menos gravoso para a consecução dos fins visados. Nesse ponto, a razoabilidade se expressa pelo princípio da vedação do excesso. No caso concreto, o dimensionamento do SESMT comum toma por base e como principal critério a atividade que externar maior grau de risco para os trabalhadores e, conseqüentemente, para o ambiente do trabalho. Além disso, o SESMT comum será composto por um número maior de profissionais, oferecendo, dessa forma, maior proteção aos trabalhadores. Por sua vez, a proporcionalidade em sentido estrito consiste na ponderação entre o ônus imposto e o benefício trazido, permitindo constatar se a medida foi a mais adequada.

Certamente, a implementação do SESMT comum, por contar com uma quantidade maior de profissionais, representa maior benefício ao meio ambiente do trabalho, aos trabalhadores e à sociedade em geral. Situa-se, portanto, em um nível acima do ônus econômico imposto aos empregadores. Esse modelo tem também a vantagem de reduzir a quantidade de acidentes de trabalho, resultando na redução do número de lesões e mortes de trabalhadores e, conseqüentemente, em um menor custo à saúde pública. Aponta-se o seguinte exemplo: a empresa contratante X, com 491 empregados, que desenvolve a atividade econômica de grau de risco 2, contrata a empresa Y, com dez empregados, que desenvolve a atividade econômica de grau de risco 3. Nesse caso, seria razoável dimensionar o SESMT comum com base na atividade econômica da contratante, pois possui 98% da soma dos empregados. Todavia, se a empresa contratante tivesse 260 empregados e a contratada 241, dever-se-ia tomar por base o princípio da maior proteção, devendo o SESMT ser dimensionado com base na atividade econômica da contratada (maior grau de risco).

Além disso, o subitem 4.5.1 define parâmetros suficientes para a implantação do SESMT comum, seja por intermédio do sindicato ou associação patronal, ou ainda por consórcio de empregadores. O item 4.14 da NR-4, por sua vez, consagra:

As empresas cujos estabelecimentos não se enquadrem no Quadro II, anexo a esta NR, poderão dar assistência na área de segurança e medicina do trabalho a seus empregados através de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comuns, organizados pelo sindicato ou associação da categoria econômica correspondente ou pelas próprias empresas interessadas. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27/10/1983)²⁶.

O referido item indica três possibilidades de formação do SESMT comum. A primeira e a segunda permitem sua organização pelo sindicato ou pela associação da categoria econômica. Nesses casos, a norma deixa claro que o SESMT comum será organizado pelo sindicato ou por associação de empregadores. Já a terceira possibilidade permite que o SESMT comum seja formado pelas próprias empresas interessadas, cujos estabelecimentos não estejam incluídos no Quadro II da NR-4. O consórcio de empregadores é o instituto justrabalhista que melhor atende os interesses comuns, não eliminando a possibilidade de sua implantação com base em outras hipóteses previstas na norma.

As empresas consorciadas podem pertencer à mesma categoria econômica (exemplo: indústria de calçados) ou não. A forma mais adequada para reunir tais empresas, por meio do consórcio de empregadores, para fins de constituir e manter o SESMT comum, é estabelecer parâmetros mais próximos entre elas, tais como: número de empregados e localização dos estabelecimentos. Nesse caso, as empresas estabelecem vínculos com base em uma norma coletiva ou um acordo de natureza civil, a exemplo de que é feito para o consórcio de empregadores rurais. Para o dimensionamento do SESMT comum referido no item 4.14, devem ser observados os critérios complementares estabelecidos no subitem 4.14.2, que dispõe:

Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho previstos no item 4.14 deverão ser dimensionados em função do somatório dos empregados das empresas participantes, obedecendo ao disposto nos Quadros I e II e no item 4.2 desta NR. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27/10/1983)²⁷.

O SESMT comum previsto no item 4.14 é uma das hipóteses adequadas para as empresas inseridas no Quadro II, mas que não estão obrigadas a contratar diretamente médico do trabalho e/ou engenheiro de segurança do trabalho. É que os empregados seriam prejudicados pela falta de assistência de saúde e segurança no trabalho, caso as empresas não adotem a exigência contida no item 4.16, que dispõe:

As empresas cujos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho não possuam médico do trabalho e/ou engenheiro de segurança do trabalho, de acordo com o Quadro II desta NR, poderão se utilizar dos serviços destes profissionais existentes nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho mencionados no item 4.14 e subitem 4.14.1 ou no item 4.15, para atendimento do disposto nas normas regulamentadoras. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27/10/1983)²⁸.

As empresas consorciadas devem também obedecer ao disposto no item 4.15, que preceitua:

As empresas referidas no item 4.14 poderão optar pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho de instituição oficial ou instituição privada de utilidade pública, cabendo às empresas o custeio das despesas, na forma prevista no subitem 4.14.1. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27/10/ 1983)²⁹.

Como se depreende da leitura do dispositivo acima transcrito, as empresas cujos estabelecimentos não estejam inseridos no Quadro II têm a opção de oferecer assistência em saúde e segurança por meio de um SESMT oficial, isto é, instituído por um órgão público. É o caso, por exemplo, do SESMT instituído por um órgão do Poder Judiciário ou por uma instituição privada de utilidade pública, podendo-se citar as entidades integrantes do sistema “S”.

É oportuno fazer um comentário sobre a assistência à saúde e à segurança do trabalhador oferecida por instituição oficial ou entidade privada de utilidade pública. As instituições públicas cujo regime seja exclusivamente estatutário não têm obrigação de constituir o SESMT, conforme dispõe o item 4.1 da NR-4. Já aquelas que têm empregados regidos pela CLT devem constituir esse serviço, que deve ter natureza individual. Por sua vez, as instituições privada de utilidade pública raramente possuem SESMT comum. Quando isso acontece, o serviço não consegue atender toda a demanda externa. Ainda sobre a matéria, dispõe o subitem 4.14.3.1:

O SESMT comum pode ser estendido a empresas cujos estabelecimentos não se enquadrem no Quadro II, desde que atendidos os demais requisitos do subitem 4.14.3. (Aprovado pela Portaria SIT n.º 17, de 1/08/2007)³⁰.

Como se observa, o dispositivo transcrito estende o SESMT comum às empresas cujos estabelecimentos não estejam inseridos no Quadro II. Exige apenas que sejam atendidos os demais requisitos previstos no subitem 4.14.3 (mesma atividade econômica, mesmo município ou municípios limítrofes e previsão em norma coletiva). Assim, a exemplo do subitem 4.14.3, o dispositivo em análise define parâmetros para a implantação do consócio de empregadores e, por conseguinte, para a constituição do SESMT comum.

Fazendo-se um cotejo entre o subitem 4.14.3.1 e o item 4.14, constata-se que os dois dispositivos trazem como ponto comum o não enquadramento das empresas no Quadro II da NR-4. Entretanto, o subitem exige que as empresas possuam a mesma atividade econômica, enquanto o item é omissivo nesse aspecto, abrindo a possibilidade de criação do SESMT comum por parte das empresas que desenvolvem atividades diversas. O subitem 4.14.3.1 se reporta aos seguintes requisitos: mesmo município ou municípios limítrofes e previsão em norma coletiva. Já o item 4.14 silencia a respeito, levando-se a concluir que as empresas podem estar localizadas em municípios diferentes. Além disso, permite que o SESMT comum seja criado com base em um acordo, mesmo que algumas cláusulas não estejam previstas na norma coletiva.

4.2 HIPÓTESES DE CRIAÇÃO DO SESMT COMUM PARA AS EMPRESAS INSERIDAS NO QUADRO II DA NR-4

O subitem 4.14.3 da citada norma estabelece:

As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelo sindicato patronal correspondente ou pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. (Aprovado pela Portaria SIT n.º 17, de 1/08/2007)³¹.

O dispositivo acima transcrito oferece duas possibilidades de organização do SESMT comum: pelo sindicato patronal ou pelas empresas interessadas. Como se observa, existem parâmetros suficientes para a implantação do consócio de

empregadores e, por conseguinte, para a constituição do SESMT comum. São eles: mesma atividade econômica; mesmo município ou municípios limítrofes; localização no Quadro II e previsão em norma coletiva. Convém ressaltar que tais empresas também estão habilitadas para criarem o SESMT próprio. O SESMT comum, nessa hipótese, surge como alternativa para diminuir o custo das empresas, dentre outras vantagens. O subitem 4.14.4 prescreve:

As empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial podem constituir SESMT comum, organizado pelas próprias empresas interessadas, desde que previsto nas convenções ou acordos coletivos de trabalho das categorias envolvidas. (Aprovado pela Portaria SIT n.º 17, de 1/08/2007)³².

O subitem 4.14.4.1 acrescenta o seguinte critério:

O dimensionamento do SESMT comum organizado na forma do subitem 4.14.4 deve considerar o somatório dos trabalhadores assistidos e a atividade econômica que empregue o maior número entre os trabalhadores assistidos. (Aprovado pela Portaria SIT n.º 17, de 1/08/2007)³³.

Sem dúvida, nos dois dispositivos transcritos, a NR-4 estabeleceu parâmetros suficientes para a implantação do SESMT comum, formado por intermédio do consórcio de empregadores: “empresas que desenvolvem suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial e previsão nas convenções ou acordos coletivos de trabalho das categorias envolvidas”. Convém, no entanto, observar que tais empresas devem estar inseridas no Quadro II da NR-4. Para as empresas que não se enquadrarem, aplica-se o item 4.14. Vale ressaltar, por fim, que as empresa referidas no item 4.14.4, interessadas na criação do SESMT comum, devem desenvolver a mesma atividade econômica.

4.3 CUSTEIO DO SESMT COMUM

A criação e a manutenção do SESMT comum devem ser realizadas pelas empresas interessadas, conforme estabelece o subitem 4.14.1 da NR-4: “A manutenção desses Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho deverá ser feita pelas empresas usuárias, que participarão das despesas em proporção ao número de empregados de cada uma. (Alterado

pela Portaria SSMT n.º 33, de 27 de outubro de 1983)”. Também nesse caso, a norma deve ser interpretada à luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Veja-se o seguinte exemplo: um SESMT comum é constituído por um sindicato de certa categoria econômica, com sede na capital e com base territorial em cem municípios do mesmo Estado. No município mais distante, situado a quinhentos quilômetros da capital, o SESMT é prestado a um empregador com vinte empregados. Idêntico serviço é também prestado a um empregador, com o mesmo número de empregados, porém situado na capital, onde funciona a sede do sindicato e a estrutura do SESMT comum. Certamente, o custo para a prestação do mesmo serviço ao empregador mais distante é mais elevado do que o custo do serviço prestado ao empregador mais próximo, muito embora o número de empregados seja o mesmo.

5. SESMT NA GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Conforme já foi tratado exaustivamente em tópicos anteriores, tomando-se também por base a vasta literatura que existe sobre o tema, é inquestionável o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro e saudável. O empregador tem a obrigação de cumprir e fazer cumprir as normas de proteção, mantendo um controle sistemático de redução dos riscos no meio ambiente de trabalho. Para obter melhor resultado, ele precisa organizar e manter um sistema que aplique os princípios e métodos de gestão adequados à segurança e saúde no trabalho, inspirado nas seguintes normativas:

- A Organização Internacional do Trabalho (OIT), com base em princípios acordados universalmente, elaborou e publicou, no ano de 2001, diretrizes³⁴ que podem ajudar na implementação do sistema de gestão da SST em qualquer tipo de organização.
- A norma brasileira NBR 18801, editada pela ABNT em 2010, especifica os requisitos para um sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho, baseado no modelo PDCA, que pode levar ao processo de melhoria contínua.
- A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST,³⁵ publicada em 2011, apresenta, dentre suas diretrizes, a promoção da implantação de sistemas e programas de gestão da segurança e saúde, nos locais de trabalho.
- O Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PLANSAT,³⁶ elaborado em 2012, tem como um dos seus objetivos a execução de sistemas de gestão de SST nos setores público e privado.

Em documento publicado sobre o tema, a Organização Internacional do Trabalho – OIT assinala³⁷:

A gestão sistêmica confere à SST a possibilidade de estabelecer mecanismos visando não só à avaliação e à melhoria contínua do desempenho de SST, mas também à construção de uma cultura preventiva de segurança e saúde, tal como se encontra definida na Estratégia Global em matéria de SST (2003) da OIT e na Convenção sobre um Enquadramento Promocional para Segurança e Saúde no Trabalho da OIT, 2006 (n.º 187)³⁸.

Mesmo não sendo infalível, o sistema de gestão de SST recomendado pela OIT tem sido utilizado, com bons resultados, em organizações de todo o mundo. Entretanto, apesar das boas intenções emanadas da PNSST e do PLANSAT, pouco tem sido feito, no Brasil, no sentido de conduzir as organizações à implementação do sistema de gestão da SST. As observações feitas durante as inspeções nos ambientes de trabalho permitem inferir que apenas as grandes empresas, principalmente as multinacionais, utilizam um sistema de gestão da SST que funciona de forma adequada.

A justificativa é que as multinacionais já possuem uma cultura de prevenção. Por sua vez, as empresas nacionais estão habituadas ao círculo vicioso, de modo que só adotam uma medida de proteção após exigência da fiscalização. Esta, no entanto, quando opera, é de forma pontual, superficial e de alcance irrelevante. Isso acontece, muitas vezes, em razão da escassez de recursos ou do número de empresas a fiscalizar. Esse círculo vicioso perpetua o atual estado de inércia e impede o desenvolvimento de um sistema de gestão em muitas empresas brasileiras, principalmente nas de pequeno e médio porte. É alimentado, ademais, pela falta de comprometimento da diretoria e pelo despreparo dos profissionais do SESMT, como também pela inexistência de uma equipe completa. Para que possa funcionar adequadamente, um sistema de gestão de SST requer uma boa equipe técnica, capaz de conseguir a participação da diretoria e dos trabalhadores. Somente assim será possível imprimir efetividade na adequação às normas e assegurar o processo de melhoria contínua.

O SESMT é a base para a criação e o desenvolvimento do sistema de gestão de SST. Deve ser composto por uma equipe multidisciplinar, fazendo-se o devido registro no Ministério do Trabalho, conforme a NR-4. O SESMT foi concebido,

originariamente, para ser, com o apoio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, o órgão responsável pela SST, dentro da organização. Todas as empresas teriam SESMT próprio ou participariam de um SESMT comum. As empresas que não dispusessem de engenheiro de segurança e médico do trabalho completariam seus SESMT com os profissionais existentes nos SESMT comuns. Dessa forma, todos os trabalhadores receberiam assistência em SST por profissionais especializados. Caberia a essa equipe a elaboração e a implementação dos programas de prevenção.

A interpretação equivocada da NR 4 provocou distorções que desfiguram o SESMT como base para o sistema de gestão de SST. Com anuência do Ministério do Trabalho, as pequenas empresas, com até cem empregados, não prestam qualquer assistência em SST no local de trabalho, quando deveriam fazê-lo através de um SESMT comum. Já as empresas de porte médio, com até quinhentos empregados, mantêm um SESMT incompleto, sem a assistência de engenheiro de segurança e médico do trabalho pertencentes a um SESMT comum.

Muitos SESMT apresentam problemas e falhas de funcionamento que os tornam ineficientes, tais como: desvio de função dos profissionais; acúmulo ilegal de vínculos em mais de uma empresa; insuficiência de conhecimentos técnicos para o reconhecimento e controle dos riscos ocupacionais, donexo causal dos acidentes e das doenças ocupacionais. Na inexistência de SESMT, não há quem cuide da execução dos programas de prevenção e controle de acidentes e doenças ocupacionais, previstos nas normas NR-7, NR-9 e NR-18. Há somente programas inócuos, elaborados por profissionais que não detêm conhecimento aprofundado do trabalho. Além disso, não estão comprometidos com a funcionalidade desses programas, nem com resultados positivos em prol do meio ambiente laboral. Em geral, são programas feitos sem levantamento de riscos e sem consulta aos trabalhadores.

Não se pode assegurar que a existência do SESMT seja garantia de ambiente seguro e saudável, no atual modelo brasileiro de prevenção de acidentes. Porém, é evidente que, sem ele, torna-se mais difícil implantar um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho. Na grande maioria das empresas, a inexistência de SESMT adequado inviabiliza a implantação de sistemas e

programas de gestão da segurança e saúde, nos locais de trabalho, tornando a PNSST mera peça de ficção.

Impõe-se corrigir a injustiça praticada contra os trabalhadores, com o erro de interpretação da NR 4. É preciso exigir que todas as empresas mantenham um SESMT para assistência em SST a todos os empregados, nos seus locais de trabalho. Controlar o funcionamento de um SESMT ou de um sistema de gestão é mais fácil que controlar, diretamente, os riscos nos locais de trabalho. Utilizado de forma correta, o SESMT poderá atuar como um braço da fiscalização de SST dentro de cada empresa.

O Ministério do Trabalho deve assumir o seu papel. Precisa atender à recomendação da OIT e fomentar o desenvolvimento dos sistemas de gestão da SST nas organizações. Com a implantação, a nível nacional, de um programa de gestão compartilhada, capaz de facilitar a comunicação e a troca de experiência entre os sistemas de gestão da SST das empresas, é possível promover uma transformação nos ambientes de trabalho, estimular a busca pela melhoria contínua e sedimentar a almejada cultura de prevenção, com ganhos expressivos para todos: trabalhadores, empresas e Estado.

6. CONCLUSÃO

Manter o meio ambiente laboral sadio e equilibrado é obrigação de todos: do Estado, da sociedade em geral, do trabalhador e, especialmente, do empregador. Trata-se de um direito fundamental que está inserido no contexto do meio ambiente constitucionalmente protegido. Tem por base o princípio da solidariedade, que tem sede, por sua vez, no princípio ecológico da dignidade da pessoa humana.

O Estado deve intervir, por meio da proteção normativa e da fiscalização, para garantir a efetiva proteção do meio ambiente do trabalho. A sociedade tem obrigação de denunciar as condições de trabalho violadoras da saúde e da segurança do trabalhador. Este também deve contribuir para a observação das normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho. Já o empregador está obrigado a cumprir as exigências legais, fáticas ou materiais, de modo a prestar assistência concernente à saúde e à segurança no trabalho. Conforme ficou claro

ao longo deste trabalho, a criação e a manutenção do SESMT coletivo (comum) é uma obrigação de todas as empresas que têm empregados regidos pela CLT. Excepcionam-se apenas aquelas que possuem SESMT próprio ou as que fizeram opção pelo SESMT de instituição oficial ou de entidade privada de utilidade pública.

Mais do que proporcionar assistência ao trabalhador, o SESMT é o meio especializado de execução das demais prestações materiais relativas à saúde e à segurança no trabalho. É, portanto, imprescindível para a implantação de um sistema que vise a assegurar a integridade física do trabalhador e manter o ambiente laboral sadio e equilibrado. Por meio do SESMT comum, o empregador tem a possibilidade de fazer uma adequada gestão em saúde e segurança, de cumprir as normas regulamentadoras, bem como de oferecer maior proteção aos seus empregados, com custo reduzido.

REFERÊNCIAS

BIBLIOTECA VIRTUAL DE DIREITOS HUMANOS. **Declaração de Estocolmo sobre o Ambiente Humano, 1972**. Disponível em <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>>. Acesso em 5 abr. 2018.

BOM SUCESSO, Edna de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1997.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**. 1983. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**. 2007. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 7.602**, de 7 de novembro de 2011. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm>. Acesso em 30 set. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PLANSAT**. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/publicacoes-e-manuais/item/284-plano-nacional-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-plansat>>. Acesso em 30 set. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Disponível em <<https://www.ilo.org>>. Acesso em 1 out. 2018.

LOPES, Otavio Brito. Consórcio de empregadores rurais: uma nova modalidade de contratação pode ser uma alternativa viável no combate à informalidade nas relações trabalhistas no campo. Brasília: Consulex, **Revista Jurídica Consulex**, ano V, n.111.

MOUSINHO, Ileana Neiva. **Estudos aprofundados MPT**. Salvador: Editora Juspodivm, 2012.

OIT. **Diretrizes sobre sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho**. São Paulo: FUNDACENTRO, 2005.

OIT. **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho**: um instrumento para uma melhoria contínua. Edição: Abril, 2011, p. 16.

RELATÓRIO DA OIT. **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente**: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da dignidade**: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito constitucional ambiental**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. 3 tiragem. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2010.

SILVA, José Afonso da. Fundamentos constitucionais da proteção do meio ambiente. **Revista de Direito Ambiental**, n.27, julho – setembro, 2002.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1988.

STF, Supremo Tribunal Federal. **ADI n. 3.540**. Disponível em <<http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%283540%2EENUME%2E+OU+3540%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/zmxqgru>>. Acesso em 5 abr. 2018.

ASSISTANCE IN OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH BY 'SESMT': A RIGHT OF WORKERS AND AN OBLIGATION OF EMPLOYERS

ABSTRACT

The legal obligation of all employers to create and maintain a specialized service in health and safety at work (entitled 'SESMT') is found on item 4.1 of Health and Safety Regulation 4 (NR-4). It also derives from logical-systematic and teleological interpretations of labor law principles and, above all, the principle of human dignity, which is fundamental for safe and decent work. Even though legally obliged, there is some resistance of employers – especially small businesses – to implement and maintain the SESMT; however, this resistance does not have legal or factual basis. In fact, the reality of work routines shows that employees of small businesses are exposed to risks of occupational accidents and illnesses as well as employees of large companies. For these small businesses, the provision in NR-4 regarding 'Employers' Consortium' appears as a suggestion to enable a shared SESMT for various employers in situations where regulations concerning the implementation and maintenance of SESMT are not clear. The possibility to share this specialized health and safety service is economically more viable than a single SESMT per company, because its cost is distributed among the various employers who use it. Therefore, the collective SESMT presents itself as a suitable model to guarantee the physical integrity of workers, to reduce workplace accidents and to promote safe and decent work for the employees of the small businesses.

Keywords: SESMT; Principle of Human Dignity; Fundamental Rights; Workplace Health and Safety.

- ¹ BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1983. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ² BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1983. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ³ BRASIL. Segurança e Saúde no Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1983. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ⁴ BRASIL. Segurança e Saúde no Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1987. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional.** 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009, p. 21/23.
- ⁶ SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito constitucional ambiental.** 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p.57.
- ⁷ SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Op. cit., p. 83.
- ⁸ SILVA, José Afonso da. Fundamentos constitucionais da proteção do meio ambiente. **Revista de Direito Ambiental**, n.27, julho – setembro, 2002, p.55.
- ⁹ SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. Op. cit., p. 87/88.
- ¹⁰ BIBLIOTECA VIRTUAL DE DIREITOS HUMANOS. **Declaração de Estocolmo sobre o ambiente humano – 1972.** Disponível em <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>>. Acesso em 5 abr. 2018.
- ¹¹ STF, Supremo Tribunal Federal. **ADI n. 3.540.** Disponível em <<http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%283540%2EENUME%2E+OU+3540%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/zmxqgru>>. Acesso em 5 abr. 2018.
- ¹² RELATÓRIO DA OIT. **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente.** Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008.
- ¹³ SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas.** 2. ed. 3 tiragem. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2010, p. 259/269.
- ¹⁴ SARMENTO, Daniel. Op. cit., p. 262.
- ¹⁵ SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais.** 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1988, p. 66.
- ¹⁶ MOUSINHO, Ileana Neiva. **Estudos aprofundados MPT.** Salvador: Editora Juspodivm, 2012, p. 11.
- ¹⁷ SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas.** 2. ed. 3 tiragem. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2010, p. 317/320.
- ¹⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **Eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009, p. 144.
- ¹⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. **Eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009, p. 145/146.
- ²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 174.
- ²¹ BOM SUCESSO, Edna de Paula. **Trabalho e qualidade de vida.** Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1997, p. 177.
- ²² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 424.
- ²³ LOPES, Otavio Brito. Consórcio de empregadores rurais – uma nova modalidade de contratação pode ser uma alternativa viável no combate à informalidade nas relações trabalhistas no campo. Brasília: Consulex, **Revista Jurídica Consulex**, ano V, n.111, 31.8.2001, p.11.

- ²⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1983. Disponível em <[http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR /NR4.pdf](http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf)>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ²⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1983. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR /NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ²⁶ BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1983. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR /NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ²⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho. *Ibidem*.
- ²⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR 4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1983. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR /NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ²⁹ BRASIL. Ministério do Trabalho. *Ibidem*.
- ³⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 2007. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR /NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ³¹ BRASIL. Ministério do Trabalho. *Ibidem*.
- ³² BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-4. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 2007. Disponível em <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR /NR4.pdf>>. Acesso em 2 abr. 2018.
- ³³ BRASIL. Ministério do Trabalho. *Ibidem*.
- ³⁴ OIT. **Diretrizes sobre sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho.** São Paulo: FUNDACENTRO, 2005.
- ³⁵ BRASIL. **Decreto nº 7.602**, de 7 de novembro de 2011. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm>. Acesso em 30 set. 2018.
- ³⁶ BRASIL. Ministério do Trabalho. **Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PLANSAT.** Disponível em <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/publicacoes-e-manuais/item/284-plano-nacional-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-plansat>>. Acesso em 30 set. 2018.
- ³⁷ OIT. **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho:** um instrumento para uma melhoria contínua. Edição: Abril, 2011, p. 16.
- ³⁸ International Labour Organization. Disponível em <<https://www.ilo.org>>. Acesso em 1 out. 2018.

O DIREITO DO LABOR DOMÉSTICO PÓS EMENDA CONSTITUCIONAL N. 72/2013 E LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015¹

Tatiana Valadares Caldas Macedo Couto²

1. Introdução. 2. Estrutura Jurídica da relação de emprego doméstico pós EC72/2013 e LC 150/2015. 2.1 Sujeitos do contrato de trabalho doméstico. 2.2 elementos fático-jurídicos da relação de emprego doméstico. 2.2.1 Trabalho prestado por pessoa física. 2.2.2 Pessoaalidade. 2.2.3 Onerosidade. 2.2.4 Subordinação. 2.2.5 Continuidade da prestação de serviços. 2.2.6 Finalidade não lucrativa dos serviços. 2.2.7 Prestação de serviços à pessoa ou família no âmbito residencial destas. 3. Aplicabilidade subsidiária da CLT aos domésticos 4. Inovações legislativas de destaque e seus impactos práticos no contrato de emprego doméstico. 4.1 Anotação da Carteira de Trabalho e Previdência (CTPS) e demais formalidades. 4.2 Duração do trabalho. 4.3 A obrigatoriedade dos recolhimentos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), inclusão no Simples Nacional Doméstico e ampla inclusão na Previdência Social. 4.4 Novas responsabilidades no âmbito do emprego doméstico. 5. Considerações Finais. Referências bibliográficas.

RESUMO

Este estudo objetivou depreender os principais reflexos advindos ao regramento jurídico do labor doméstico com o advento da EC 72/2013, que alterou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, e sua posterior regulamentação pela LC 150/2015, estendendo significativamente o rol de direitos protetivos extensivos aos empregados domésticos. As inovações legislativas vieram corrigir uma omissão histórica que segregava estes trabalhadores dos demais empregados, retirando-os do limbo protetivo em que se encontravam, vindo ao encontro do anseio social. A novel legislação modificou substancialmente o conceito de empregado doméstico, utilizando um critério temporal bem definido para identificação do sujeito de direito da relação de emprego doméstico, além de criar novas obrigações financeiras e acessórias específicas para o empregador doméstico. Desta feita, o presente trabalho tem o condão de apresentar a evolução legislativa do trabalho doméstico no Brasil, identificar os novos elementos caracterizadores da relação de emprego, de forma a precisar quais relações jurídicas estarão amparadas por este novo manto

¹ O presente artigo é a versão adaptada da pesquisa realizada para o Trabalho de Conclusão do Curso de Direito da Universidade Veiga de Almeida no ano de 2016.

² Auditora-Fiscal do Trabalho – Graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ e em Direito pela Universidade Veiga de Almeida – UVA. Pós-graduada em Análise Financeira pela Universidade Gama Filho – UGF e pós-graduanda em Direito Público pela Universidade Estácio de Sá – UNESA.

protetivo, além de analisar as principais mudanças advindas e auxiliar os operadores do direito, empregados e empregadores, a instrumentalizar tais alterações.

Palavras-chave: Direito do trabalho doméstico. Empregado doméstico. Lei Complementar 150/2015.

1. INTRODUÇÃO

O objetivo principal deste trabalho é analisar a nova legislação disciplinadora do trabalho doméstico, com ênfase na Lei Complementar 150/2015 e seus avanços legislativos no regramento jurídico, a fim de verificar sua aplicabilidade prática e as eventuais lacunas legislativas remanescentes. Para atingir tal objetivo, discutiremos as características específicas do contrato de trabalho doméstico e como estas peculiaridades foram ou não contempladas a contento, além de traçar um paralelo, quando cabível, com a legislação pretérita ou a legislação aplicável a demais classes de trabalhadores.

Tendo em vista problemática apontada a presente pesquisa tem as seguintes hipóteses: a) A legislação que regulamentava o direito dos empregados domésticos historicamente restringe diversas garantias a esta classe trabalhadora. No entanto, a nova Lei Complementar (LC) 150/2015, que regulamenta o novo regramento jurídico iniciado com a promulgação da Emenda Constitucional (EC) 72/2013, ampliou consideravelmente a proteção jurídica desses trabalhadores; b) A nova sistemática jurídica advinda com a Lei Complementar 150/2015 esclarece diversos aspectos da legislação antes obscuros e consegue, em diversos pontos, tratar das peculiaridades dessa categoria sem restringir a amplitude protetiva; c) Apesar da extinção de inúmeras garantias laborais aos empregados domésticos, a Lei Complementar deixou ainda lacunas legislativas em questões importantes, como por exemplo, a configuração de horas de sobre aviso e prontidão, a instrumentalização do controle de jornada para o empregador doméstico e a caracterização do vínculo empregatício para os empregados que, mesmo laborando dois dias na semana, cumprem carga horária semanal superior a quarenta e quatro horas regulares de jornada.

Com a evolução da sociedade, abandonando as práticas remanescentes do colonialismo e do regime escravocrata e o consequente reconhecimento da

necessidade de garantir a estes trabalhadores condições dignas de trabalho e normas protetivas trabalhistas eficientes, gradativamente a legislação foi construindo um arcabouço jurídico para esta categoria similar àquele dos obreiros em geral, culminando com a recente edição da Lei Complementar (LC) 150/2015, promulgada em junho de 2015 com o objetivo de regulamentar a Emenda Constitucional (EC) 72/2013, que ampliou os direitos trabalhistas dos empregados domésticos, nivelando-os em grande parte com as prerrogativas inerentes aos demais trabalhadores.

Diante de alteração legislativa de tamanha envergadura social e jurídica, o escopo do artigo será sintetizar e analisar as principais alterações advindas desta lei, visando atualizar a literatura sobre o tema e identificar seus avanços no sentido de proteger estes trabalhadores, garantindo maior equidade e justiça social.

2. ESTRUTURA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO PÓS EC72/2013 E LC150/2015

2.1. SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO – EMPREGADO E EMPREGADOR

O conceito de empregado doméstico foi evoluindo gradativamente ao longo da história, visando minimizar a discrepância protetiva existente, atingindo seu ápice com a promulgação da Emenda Constitucional 72/2013 e sua posterior regulamentação com a Lei Complementar 150/2015, chamada de Nova Lei dos Domésticos – NLD, *in verbis*:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

O mestre Valentin Carrion (2010, p. 55) acrescenta importantes considerações a este conceito, *in verbis*:

Empregado doméstico é a pessoa física que, com intenção de ganho, trabalha para outra pessoa física, no âmbito residencial e de forma não eventual. No conceito legal, é quem presta serviços de natureza contínua e

de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Neste diapasão, Barros afirma que se compreende no conceito de empregado doméstico não é só aquele que presta serviço na residência do empregador, mas também aquele que labora em dependências ou prolongamento desta, como vigias, motoristas, pilotos ou jardineiros desde respeitados os requisitos definidos na legislação, ponto que será abordado mais detalhadamente no segundo capítulo do trabalho (2011, p.268-269).

Importante diferenciar o empregado doméstico de outras categorias que tradicionalmente suscitam dúvidas quanto ao enquadramento, a saber:

- a) Empregado doméstico x empregado em domicílio: Como já visto, a nova Lei Complementar 150/2015 define que o empregado doméstico presta serviços na residência do empregador, não comportando assim o conceito de empregado à domicílio, diferentemente da CLT que, em seu artigo sexto, não faz distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e no domicílio do empregado (MARTINS, 2015, p. 13);
- b) Empregado doméstico x trabalhador eventual: O trabalho eventual é ligado a um serviço ocasional, único, que findo este o trabalhador não mais compareceria, como por exemplo uma faxina prestada duas vezes no ano (MARTINS, 2015, p. 13);
- c) Empregado doméstico x trabalhador temporário: Conforme definido no artigo segundo da Lei 6.019/74 “Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços”. Resta claro que o trabalhador temporário presta serviços para uma empresa, visando lucro, diferentemente do doméstico que realiza atividade não lucrativa (MARTINS, 2015, p. 14) e
- d) Empregado doméstico x diarista: A LC 150/2015 considera empregado doméstico aquele que labora mais de dois dias na semana, optando pela teoria da continuidade, conforme visto mais detalhadamente no tópico específico. Assim, qualquer trabalhador que labore até dois dias na semana, independente da jornada praticada, não será considerado doméstico, não estando enquadrado em nenhum regulamento específico de proteção, não se beneficiando assim de qualquer direito trabalhista (DELGADO, DELGADO, 2016, p. 43).

A atual definição de doméstico põe fim a antiga celeuma entre a diferenciação da faxineira (diarista) e o empregado doméstico, estipulando um critério temporal bem definido para definir quem serão os alcançados pela norma protetiva. Assim, na análise casuística, a fim de determinar se um empregado é doméstico ou não, devemos analisar se a relação atende a cada um dos pressupostos caracterizadores da relação de emprego, identificando os elementos fático jurídicos da relação de emprego, que serão a seguir detalhados.

Na ausência de legislação específica, o conceito de empregador é relacional ao estudado em empregado doméstico, podendo ser entendido como a pessoa física ou família que contrata o empregado doméstico (DELGADO, DELGADO, 2016, p. 28).

Como não há restrição legal especial sobre aqueles que não podem figurar como empregador, utilizamos subsidiariamente o Código Civil (CC) em suas normas atinentes a capacidade para praticar atos da vida civil, resultando que o empregador deve ser, além de pessoa ou família, plenamente capaz (maior de 18 anos) ou relativamente capaz regularmente assistido, quando tiver entre 16 e 18 anos de idade (LEITE, LEITE, LEITE, 2015, p. 47).

Conforme bem coloca Leite, Leite, Leite não podem ser empregadores domésticos o empresário (artigo 966 CC), a empresa individual de responsabilidade limitada (artigo 980-A CC), a sociedade empresária individual ou coletiva (artigo 981 e seguintes do CC), a sociedade irregular (de fato), os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas, outras instituições sem fins lucrativos, condomínios de apartamentos e consórcio de empregadores (2015, p. 47-48).

No que tange ao consórcio de empregadores, importante consideração faz a professora Cassar, admitindo que pode ocorrer quando composto por duas ou mais unidades familiares distintas que contratam a doméstica para dividir os custos trabalhistas e também a prestação de serviços, como por exemplo 3 vezes na semana em uma casa e três na outra. Neste caso, em que pese apenas um empregador ficar responsável pela assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) ambos os grupos familiares serão solidariamente responsáveis pelo pagamento das verbas trabalhistas (2014, p.383),

Do conceito de empregado doméstico podemos, então, depreender os elementos fáticos caracterizadores da relação de emprego doméstico. Apenas com a análise dos componentes formadores da relação de emprego doméstico é que se pode, no caso em concreto, aferir o enquadramento na categoria e melhor compreender os conceitos abaixo mencionados, conforme veremos a seguir.

2.2. ELEMENTOS FÁTICO JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO

2.2.1. Trabalho prestado por pessoa física

Apenas poderá ser sujeito do contrato de trabalho doméstico uma pessoa física, natural, uma pessoa humana de fato, não se admitindo a relação de emprego doméstica tendo como prestador de serviços uma pessoa jurídica por exemplo.

No entendimento de Delgado o empregado deverá ser uma pessoa natural, humana, sendo certo que na prática haverá utilização de artifícios para se simular a roupagem de pessoa jurídica, a fim de descaracterizar a relação jurídica. Entretanto, se a análise fática demonstrar que o serviço prestado se restringe a uma pessoa física, surge o elemento fático-caracterizador da relação de emprego, devendo desconsiderar o simulacro (2015, p.396).

Cabe ressaltar, conforme exposto por Leite, Leite e Leite, por observância da Convenção 168 da OIT - Organização Internacional do Trabalho (aprovado pelo Decreto Legislativo 178/1999 e promulgado pelo Decreto Presidencial 3597/2000), bem como o Decreto 6481/2008 (que estabelece as 'Piores formas de Trabalho Infantil'), ambos em vigor no Brasil, o serviço doméstico é considerado prejudicial à formação do menor de idade, sendo assim proibido ao menor de 18 anos exercer a função de empregado doméstico (2015, 33).

Desta feita, complementam os autores, o contrato de trabalho no qual figure em um dos polos menor de 18 anos será nulo de pleno direito, porém produzirá, de forma excepcional, efeitos no mundo jurídico. Tal possibilidade decorre da impossibilidade de devolver as forças empregadas pelo empregado, além de evitar que o empregador de má-fé se beneficie de sua própria torpeza, empregando um menor de idade a fim de se eximir do pagamento das verbas trabalhistas (LEITE, LEITE, LEITE, 2015, p. 33-34).

Concluindo o raciocínio, temos então que uma vez presentes todos os requisitos configuradores da relação de emprego doméstico com um menor de 18 anos, será devido o pagamento de parcela indenizatória correspondente ao valor que seria devido a título de verbas trabalhistas. Conclusão diversa não seria de bom direito, visto que o geraria desproteção jurídica de obreiro ainda mais vulnerável, vez

que menor de idade que ainda não possui todo o discernimento e preparo psíquico para lidar com a situação de vulnerabilidade na relação empregatícia (LEITE, LEITE, LEITE, 2015, p.34).

2.2.2. Pessoalidade

O empregado doméstico não pode fazer-se substituir na prestação de serviços sem a anuência do empregador, seja de forma expressa ou tácita. Isto decorre do caráter *intuitu personae* do contrato de trabalho doméstico, característica intimamente ligada com a figura do trabalhador. Nesse entendimento discorre o Mestre Delgado:

“É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou a efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente-circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado-, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

Há contudo, situações ensejadoras de substituição do trabalhador sem que se veja suprimida a pessoalidade inerente à relação empregatícia. Em primeiro lugar, citem-se as situações de substituição propiciadas pelo consentimento do prestador de serviços: uma *evental* substituição consentida (seja mais longa, seja mais curta no tempo), por exemplo, não afasta, necessariamente a pessoalidade com relação ao trabalhador original. É óbvio, contudo, que uma intermitente e constante substituição consentida pode ser parte relevante de um contrato de prestação de serviços de caráter autônomo e *sem pessoalidade* (como ocorre com o representante comercial que credencia prepostos seus) – o que colocaria a relação jurídica examinada distante da figura legal típica da relação empregatícia.

Em segundo lugar, citem-se as substituições normativamente autorizadas (por lei ou norma autônoma). Ilustrativamente, férias, licença-gestante, afastamento por cumprimento de mandato sindical, etc. Nesses casos, o contrato do trabalhador afastado (e substituído, se o empregador decidir colocar em seu posto um substituto) apenas se suspende ou interrompe, sem qualquer descaracterização da pessoalidade inerente a relação de emprego” (DELGADO, 2015, p. 301-302).

Nesse caminho também nos informa Leite, Leite e Leite acrescentando que caso o empregador consinta com a substituição do empregado, esta deverá ser temporária e por um tempo razoável. Caso contrário, haverá novação subjetiva e extinção do contrato com o empregado substituído e formando novo vínculo com o empregado substituto (2015, p. 35).

O requisito da pessoalidade se encontra presente nos dois polos da relação de emprego doméstico, diferentemente do que ocorre nas demais relações empregatícias, visto que a lei determinou a prestação de serviços à pessoa ou família (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 79). Isso posto, faz com que parte a doutrina não acolha a sucessão de empregadores como possível no quadro de relações domésticas (DELGADO, DELGADO, 2016, p. 32, 47-48).

Assim, falecendo o empregador doméstico, seus herdeiros não serão responsáveis pelo contrato de emprego em curso, exceto se morarem na mesma casa e incluírem-se no conceito de família, beneficiando-se dos serviços prestados. Neste caso, não há sucessão de empregadores, mas tão somente uma continuidade do contrato de trabalho em curso, visto que o empregador é a família e não um membro isolado (MARTINS, 2015, p. 18).

2.2.3. Onerosidade

A relação de emprego doméstica será sempre onerosa, ou seja, remunerada, de forma monetária ou em utilidades. Nos dizeres de Souza Júnior o trabalho doméstico visa precipuamente auferir renda para garantir o sustento material do empregado, assim como na definição de empregado de forma geral, que consta na CLT (2015, p.70).

O trabalho gracioso ou voluntário, como aquele realizado por pessoas altruístas no auxílio aos mais necessitados não está apto a gerar vínculo de emprego doméstico. O autor faz ainda importante distinção à uma prática nociva e cultural da nossa sociedade que é o emprego de jovens ou adolescentes como domésticos nos grandes centros, normalmente vindos de pequenas cidades de poucos recursos no interior, à título de fornecer-lhes acesso à educação. Se forem exigidos serviços domésticos obrigatórios, mesmo que em jornada reduzida, pode haver vínculo empregatício, dependendo do caso em concreto (SOUZA JÚNIOR, 2016, p.70-71).

O atributo da onerosidade é primordial para entender o caráter capitalista da relação de emprego doméstico. O valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do trabalhador deve corresponder a uma contrapartida econômica ao obreiro (DELGADO, 2015, p.307).

Ainda temos que, mesmo em situações onde aparentemente não há contraprestação onerosa, o aplicador da lei não deve se guiar pela aparência, mas sim atentar ao cerne da prestação de serviços, aferir se há real intuito econômico do trabalhador, como no caso do trabalho em condições análogas à escravidão, onde o obreiro não recebe remuneração por seus serviços (usualmente torna-se até devedor do tomador de serviços, através da prática do armazém ainda usual em muitas regiões), porém não haveria outra justificção lógica para o trabalhador permanecer nas atividades que não uma intenção econômica de receber algo em troca de sua prestação de serviços (DELGADO, DELGADO, p. 33-34).

Nestes casos, devemos utilizar o conceito de dimensão subjetiva da onerosidade, definido por Delgado. Segundo esse conceito, para algumas situações limites, como a servidão disfarçada (trabalho análogo à escravidão), trabalho voluntário, político ou religioso gracioso, apenas a análise criteriosa da real intenção de obter retribuição econômica pelo trabalho ofertado (subjetividade da onerosidade) poderá demonstrar se existe ou não, no quadro da relação social constituída, tal requisito fático-jurídico da relação de emprego (DELGADO, 2015, 308-309).

2.2.4 Subordinação

O empregado doméstico exerce suas atividades sob ordens do empregador. É essencial que a prestação de serviços seja definida pelo empregador, que determina e modifica o modo como o trabalho deve ser realizado.

Nos dizeres de Leite, Leite e Leite na ausência de maior detalhamento pela LC 150/2015 no que toca à subordinação, podemos utilizar o conceito que já era utilizado pela doutrina e jurisprudência para os trabalhadores urbanos em geral, quais sejam: a existência de poder disciplinar do tomador de serviços, que pode aplicar sanções por faltas cometidas; o controle dos dias e jornada de trabalho; a assunção dos riscos por acidentes de trabalho e o pagamento de remuneração mensal (2015, p. 37-38).

Corroborando neste entendimento Souza Júnior colocando que se o trabalhador pode livremente decidir que dia, que horas e quais atividades realizar ao seu bel prazer estaremos diante de uma relação de trabalho autônomo ou eventual, como no caso

das faxineiras que trabalham apenas dois dias da semana, inaplicável assim o arcabouço jurídico protetivo característico dos domésticos (2015, p. 69-70).

O mestre Delgado divide a subordinação em três aspectos: subordinação clássica, a objetiva e a estrutural, a saber:

“Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador. É a dimensão original da servidão na realidade europeia, propagando-se genericamente pelo capitalismo disseminado nas décadas e séculos seguintes. Continua, hoje, como a mais comum e recorrente modalidade de subordinação, ainda bastante destacada nas relações socioeconômicas empregatícias.

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas"... as amarras do vínculo empregatício". Lançada na doutrina pátria pelo jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, esta noção"... vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade". Conforme exposto pelo jurista, a subordinação pode traduzir uma" relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos... "Como se percebe, a integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais é pedra de toque decisiva a essa dimensão do fenômeno sóciojurídico subordinativo.

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa" pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento ". Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

A conjugação dessas três dimensões da subordinação - que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia -permite superarem-se as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho. Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pletora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessante ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividade-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural)". (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14 ed. São Paulo. LTr, 2015.p. 313-316).

2.2.5. Continuidade da prestação de serviços

A nova Lei do Trabalho doméstico veio, como dito anteriormente, por fim a celeuma existente sobre a caracterização da continuidade para caracterização do vínculo empregatício doméstico, estabelecendo que para caracterização do vínculo deve haver trabalho por mais de dois dias na semana.

Tradicionalmente a doutrina discorria sobre a continuidade constante na definição de empregado doméstico na Lei 5.859/72 (que não especificava quais os requisitos para considerar-se um trabalho contínuo) e a sua diferenciação ou não da “não eventualidade” na prestação de serviços exigida para o trabalhador urbano disciplinada no artigo terceiro da CLT.

Para Cassar, diante desta divergência, havia duas interpretações, uma que não vislumbrava diferença entre esses termos, pois o que importava era a necessidade permanente da prestação de serviços, mesmo que só uma vez na semana, e outra que defendia a diferenciação destes termos, principalmente diante da finalidade não lucrativa do trabalho doméstico, extraído aqui o conceito literal de continuidade, ou seja, falta de interrupção do trabalho, sendo necessário analisar se houve três ou mais dias de trabalho na semana, para fins de caracterizar o requisito em questão (2014, p.381-382) .

Como nos esclarece posteriormente, antes da Nova LC 150/2015 a doutrina e a jurisprudência majoritária entendiam que doméstico era aquele que laborava três dias ou mais na semana para o mesmo empregador. Porém, excepcionalmente, poderíamos considerar doméstico um empregado que, mesmo laborando dois dias na semana apenas, ficando à disposição do empregador 24 horas por dia, como uma enfermeira ou babá de final de semana, poderia no caso concreto ser considerado empregado. Após a inovação legislativa, tal entendimento não tem mais como prosperar, visto que essa vincula ao número mínimo de 3 dias da semana (2016).

No mesmo sentido, Souza Júnior afirma que o critério exclusivamente quantitativo da Nova Lei dos Domésticos, conjugado com a disposição do artigo terceiro dessa lei, que admite o trabalho a tempo parcial desta categoria em quantidades inferiores a cinco horas semanais, não impediria o reconhecimento de vínculo de um empregado que labora três dias por semana apenas uma hora por dia.

Em contraponto, se fora ajustada a prestação em apenas dois dias da semana, com carga horária de 48 horas, por não haver limitação de jornada para trabalhadores não empregados, nenhuma proteção abrangeria tais trabalhadores (2015, 68-69).

O legislador perdeu, ao que tudo indica, importante oportunidade de incluir mais trabalhadores, uma vez que não vinculou a continuidade à quantidade de horas trabalhadas semanalmente, pois uma enfermeira pode, em apenas dois dias de trabalho, superar a carga máxima semanal de trabalho constitucionalmente permitida, de quarenta e quatro horas, e mesmo assim ficará à margem da proteção trabalhista, restando assim importante segmento social totalmente desamparado de qualquer normatização protetiva.

2.2.6. Finalidade não lucrativa dos serviços

O artigo primeiro da LC 150/2015 dispõe que o doméstico presta serviços “de finalidade não lucrativa a pessoa ou família”. Assim, depreende-se do conceito que o trabalho doméstico não visa à produção de riqueza ou lucro, ao contrário dos trabalhadores urbanos em geral, que trabalhando para uma empresa buscam gerar riquezas para os sócios, sendo uma das mais importantes molas precursoras do capitalismo.

Na análise casuística do enquadramento legal, nos ensinamentos de Cassar o enfoque deve ser direcionado não à atividade em si, mas sim para quem é direcionada, não havendo distinção entre trabalho manual, intelectual ou especializado. Por exemplo, o fato de trabalhar como cozinheiro, por si só, não comprova nada. Agora, se cumulado a isto temos que a finalidade é não lucrativa e o empregador é uma pessoa física, estamos diante de um empregado doméstico, já se o empregador fosse um restaurante seria trabalhador urbano (2014, p.376-377).

Ainda, conforme salienta Barros, além dos trabalhadores domésticos típicos como babás, arrumadeiras, mordomos, etc, temos que qualquer empregado que prestem serviços nas dependências do empregador doméstico ou em prolongamento destas, como motoristas, seguranças, caseiros, pilotos, etc, também serão nesta categoria enquadrados, desde que sem finalidade lucrativa. Verificamos diante do colocado que qualquer tipo de trabalho pode ser doméstico (2011, p.268-269).

Entretanto, conforme nos alerta Leite, Leite e Leite a relação deixará de ser doméstica e passará a ser celetista caso o intuito não lucrativo seja quebrado, como por exemplo no caso que uma dona de casa vende bolos e doces para terceiros tendo o auxílio de sua trabalhadora doméstica (2015, p.42).

Há situações, porém, onde o trabalhador realiza suas atividades com caráter doméstico não lucrativo e em outros realiza atividade com intuito de lucro, como a funcionária que apenas poucas horas por dia permanece no caixa do comércio do patrão. Nestes casos, conforme nos explicita Cassar, há três teorias possíveis: a) a Teoria da Preponderância, onde se aplicaria a norma atinente ao trabalho realizado com maior frequência (o que não nos parece adequado, devido à instabilidade jurídica que adviria e por desrespeitar o princípio da norma mais favorável, que permeia o direito do trabalho; b) Teoria do Contágio ou atração da norma mais favorável (a qual parece mais ajustada, resultando assim no reconhecimento da norma de maior amplitude protetiva) e c) Teoria dos Dois Contratos, onde haveriam contratos distintos para cada atividade, o que tornaria a aplicação prática difícil, visto que a pessoa jurídica não pagou salários ao empregado (2014, p. 345).

Neste mesmo diapasão Barros afirma que havendo concomitância entre finalidade lucrativa e não lucrativa, prevalece a norma mais benéfica ao trabalhador, qual seja, a celetista (2011, p. 279). A jurisprudência não é unânime quanto ao tema, havendo julgados apontando o uso alternado das teorias acima arroladas, se adequando ao caso em concreto.

2.2.7. Prestação de serviços à pessoa ou família no âmbito residencial destas

A nova definição de doméstico, em seu artigo primeiro, utiliza a expressão “pessoa ou família, no âmbito residencial desta” para designar os possíveis tomadores de serviços domésticos. O conceito de família deve ser utilizado de forma abrangente, não sendo relevante se tratamos de famílias tradicionais, ou seja, aquelas formadas por laços sanguíneos ou de afinidade formal, como marido, esposa, filhos, tios, primos, etc, tanto quanto os novos arranjos familiares, como uniões homoafetivas, visto que nestas formas de família se encontram os elementos de afeto típicos dos núcleos familiares. (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 76-78).

O empregador doméstico sempre será uma pessoa física ou um grupo de pessoas físicas, não se admitindo no direito brasileiro o empregador doméstico pessoa jurídica, massa falida ou condomínio. Assim, como nos esclarece Barros, o serviço doméstico pode ser prestado para uma única pessoa, para uma família, ou até mesmo um grupo de pessoas que vivem juntos, como no caso de uma república de estudantes sem finalidade lucrativa (2011, p. 268-272). Neste caso, mesmo que não haja os vínculos de afeto típicos das famílias, é inegável que a prestação se encontra em âmbito residencial (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 78).

Desta forma, podemos concluir que os moradores da república serão solidariamente responsáveis pelo pagamento das verbas trabalhistas oriundas do contrato de trabalho doméstico, da mesma forma que marido e esposa, ainda que apenas um dos sujeitos seja responsável pela assinatura da CTPS (BONFIM, 2014, p.383).

Assim, percebemos que a atividade não lucrativa no âmbito residencial da família do empregador é toda aquela relacionada aos serviços normais de manutenção do lar, como sua conservação, limpeza, saúde, higiene, segurança (LEITE, LEITE, LEITE, 2015, p. 42), bem como toda aquela nas quais os trabalhadores atuem em prolongamento da residência do empregador, como jardineiros, pilotos, vigias, porteiros ou zeladores de casas de veraneio (BARROS, 2011, p. 268-269).

Corroborando com o entendimento acima, Delgado nos esclarece que o âmbito residencial será todo aquele onde não se produza valor de troca, mas somente atividades de consumo. O ponto essencial a se analisar é se o local de trabalho reflete apenas interesses pessoais ou familiares do empregador, vinculados estritamente a dinâmica pessoal e familiar do empregador (2015, p. 403-404).

Ponto que cabe ser destacado é que na categoria doméstica o princípio da despersonalização do empregador é atenuado, pois apenas ocupam o polo passivo as pessoas naturais. Assim, temos que a morte do empregador extingue automaticamente a relação de emprego, dificultando assim a extensão aos domésticos as regras das alterações subjetivas dos contratos (DELGADO, 2015, p. 402-403).

3. APLICABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA CLT AOS DOMÉSTICOS

A CLT em princípio mostra-se inadequada para aplicação aos domésticos. Na visão de Assumpção, a análise da (in) adequação da CLT aos empregados domésticos possui suas complexidades, principalmente na visão teleológica, uma vez que a CLT visa precipuamente regulamentar trabalho onde há a geração de lucro, sendo a empresa a exteriorização do capital, diferentemente do ambiente doméstico onde a finalidade não lucrativa é requisito (2013, p. 126-137).

Assim, percebemos diversos pontos inaplicáveis aos domésticos em sua essência, como por exemplo a inspeção do trabalho doméstico, que encontra barreiras quase intransponíveis no princípio constitucional da inviolabilidade do domicílio. Para o autor, tal entendimento é corroborado com a edição de uma Proposta de Emenda Constitucional específica para os domésticos e não apenas a sua inserção no texto celetista (ASSUMPÇÃO, 2013, p. 126-137)

Ocorre que a LC 150/2015 determina em seu artigo 19 que a CLT será aplicada subsidiariamente aos domésticos, colocando o aplicador da lei em um aparente conflito de normas, visto que a CLT exclui estes trabalhadores do campo de abrangência em seu artigo 7, alínea “a”.

Neste tocante, nos esclarece Leite, Leite e Leite que, com o advento da EC/72 (que estabelece igualdade de direitos entre os domésticos e demais trabalhadores) e da LC 150/2015 (que determina a aplicação subsidiária da CLT), à luz dos critérios cronológicos e da especialidade, a norma especial revogou tacitamente o disposto na CLT. Assim, havendo omissão na legislação específica, observadas as peculiaridades do labor doméstico, a CLT poderá agora ser utilizada para dirimir controvérsias trabalhistas (2015, p. 28-29).

O professor Souza Júnior acrescenta que neste cenário, sendo omissa a Nova Lei dos Domésticos no que tange a determinado direito constitucional por meio de norma de eficácia plena, como por exemplo a redução dos riscos à saúde e à segurança do trabalhador, ou quando a regulamentação for ineficiente, como no caso dos procedimentos para efetuar rescisão do contrato de trabalho ou a forma de coletar os recibos de pagamento, é inevitável a utilização subsidiária da CLT ou socorrer-se da analogia (2015, p.46).

Assim, complementa o autor, a CLT na atualidade preencherá as muitas lacunas normativas ainda existentes, aglutinando novos direitos sem a necessidade de edição de lei específica própria ou nas vezes que a LC 150/2015 foi omissa, ressaltando que só se aplicam aos domésticos direitos constitucionalmente assegurados, não sendo correto falar por exemplo de adicional de periculosidade ou insalubridade, visto que previstos em norma específica para trabalhadores não domésticos (SOUZA JÚNIOR, 2015, p.47) .

Resumidamente, conforme Souza Júnior, temos que a CLT será aplicada ao empregado doméstico quando: a) a própria CLT ou LC 150/2015 determinar expressamente; b) não houver regulamentação especial acerca de direitos trabalhistas comuns constitucionais ou legais previstos para urbanos, rurais ou domésticos (art. 19 LC 150/2015³); c) a regulamentação for insuficiente (art. 19 LC150/2015) e d) em matéria de direito processual do trabalho (2015, p.49).

Ainda, a CLT não será aplicável ao trabalhador doméstico quando: a) a LC 150/2015 disciplinar a matéria de forma completa; b) a LC 150/2015 estiver diversa da CLT, aplicando-se a CLT apenas nas omissões; c) a CLT for incompatível com o labor doméstico (art. 19 LC 150/2015) e d) direitos dispostos no art. 7º da CF/88 ainda não estendidos aos domésticos (SOUZA JÚNIOR, 2015, p.50).

Percebemos então que, em que pese o conflito de adequação da CLT aos domésticos, sua aplicação subsidiária é um grande avanço, vez que acelera a resolução de demandas que ficariam à mercê de regulamentação legislativa e, na prática, inócuas.

4. INOVAÇÕES LEGISLATIVAS DE DESTAQUE E SEUS IMPACTOS PRÁTICOS NO CONTRATO DE EMPREGO DOMÉSTICO

O novo regramento especial dos domésticos possui diversas peculiaridades, que em sua maioria demonstram a inteligência do legislador em observar as sutilezas

³ Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, no 4.090, de 13 de julho de 1962, no 4.749, de 12 de agosto de 1965, e no 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

inerentes a este campo de trabalho. Longe de esgotar o tema, será analisado abaixo alguns dos principais direitos inaugurados com a nova legislação.

4.1. ANOTAÇÕES DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS) E DEMAIS FORMALIDADES

Apesar de normatizada a obrigatoriedade da assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) desde 1941, a Lei Complementar 150/2015, com sua nova normativa sobre o tema, estabelece diversas peculiaridades a este contrato que, em que pese a não obrigatoriedade de sua formalização por escrito, torna na prática muito inviável sua realização de forma apenas consensual, visto que o empregador não conseguiria disciplinar todos os aspectos necessários.

Em que pese a obrigatoriedade da anotação, mesmo que a CTPS não seja assinada, a comprovação da existência do contrato de trabalho doméstico poderá ser realizada por qualquer meio de prova em direito admitido, valendo-se assim do Princípio da Primazia da Realidade, onde a não anotação da CTPS não implica em nulidade ou invalidade do contrato de trabalho, mas mero ilícito patronal, podendo a retenção dolosa ensejar inclusive indenização por danos morais (LEITE, LEITE, LEITE, 2015, p.63).

Além do contrato de trabalho, preferencialmente escrito, há ainda a obrigatoriedade da emissão dos termos de rescisão e da inscrição no Simples Doméstico, sistema informatizado que centraliza todas as informações do contrato de trabalho do doméstico. Conforme nos leciona Cassar o pagamento de salários também deve ser contra recibo, pois aplica-se subsidiariamente o artigo 464, *caput*, da CLT. (2014, p. 392).

O contrato de trabalho doméstico é, em regra, por prazo indeterminado. Entretanto, foi permitido pelo legislador a realização de contrato temporário de experiência, conforme artigo quarto da LC 150/2015, a saber:

Art. 4º É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico: I - mediante contrato de experiência; II - para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição

temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Podemos concluir que a LC veio acabar com antiga celeuma acerca da possibilidade de celebração do contrato de experiência no âmbito doméstico. Tal contrato não poderá ultrapassar noventa dias; ocorrendo essa extrapolação, ensejará sua consideração como por prazo indeterminado. O mesmo entendimento será aplicado ao contrato por prazo determinado para atender necessidade transitória da família, sendo neste caso o período de duração máximo de 2 anos ou do término do motivo ensejador do afastamento, o que ocorrer primeiro no teor do artigo (DELGADO, DELGADO, 2016, p.53). Na esteira do disciplinado para os trabalhadores em geral, haverá indenização similar à do artigo 479⁴ e 480⁵ da CLT. (MARTINS, 2015, p.39).

Por fim, ressaltamos a permissão da jornada a tempo parcial, sendo definida como aquela que não excede 25 horas semanais, sendo a remuneração proporcional ao número de horas trabalhadas.

4.2 DURAÇÃO DO TRABALHO

A inclusão da regulamentação de jornada de trabalho no regramento jurídico dos domésticos foi um dos maiores avanços já obtidos pela categoria. Anteriormente à edição da EC 72/2013, não havia qualquer limitação de jornada e estes obreiros estavam à mercê de jornadas exaustivas de trabalho sem nenhuma contrapartida remuneratória.

No período de tempo entre a promulgação da EC72/2013, que estendeu aos domésticos a disciplina de jornada previstas na CF art. 7º XIII e XVI e parágrafo único⁶,

⁴ Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

⁵ Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. § 1.º A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

e a edição da LC 150/2015, as normas da CLT foram aplicadas de forma analógica aos domésticos. Assim, os empregados domésticos passaram a ter direito a jornada de trabalho máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais, fazendo jus ao pagamento de hora extraordinárias com adicional mínimo de 50 % (SOUZA FILHO, 2015, p. 142-143).

O controle da jornada passou a ser obrigatório, no teor do artigo 12 da LC150/2015⁷. Aqui, percebemos clara diferenciação do legislador em comparação aos obreiros em geral, visto que o artigo 74, § 2.^o, apenas obriga o registro de ponto para os empregadores com mais de 10 empregados.

A legislação desta forma privilegiou a maior aptidão do empregador em produzir a prova do que ocorre no interior da residência, provavelmente pela dificuldade inerente à fiscalização no seio doméstico e a dificuldade em manter prova testemunhal em relação de tão grande proximidade (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 156-157). Entretanto, onerou consideravelmente o empregador doméstico que geralmente não tem possibilidades de efetuar o efetivo controle da jornada do obreiro que permanece em grande parte da jornada sozinho no ambiente de trabalho.

Desta feita, a não manutenção de controles idôneos de jornada ensejará a inversão do ônus da prova quanto à comprovação das horas extras laboradas, que a princípio seria do empregado, para o empregador, no teor da Súmula 338, I do TST⁹,

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

⁷ Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

⁸ § 2.^o Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

⁹ JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

presumindo-se verdadeiras as horas extras alegadas na inicial (MARTINS, 2015, p. 87-88).

A LC 150/2015 inovou mais uma vez quando permite a compensação das horas extras laboradas com o sistema de banco de horas, conforme disciplinado no artigo 2º, § 4º, *in verbis*: “Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia”. Já o § 5º¹⁰ do mesmo artigo reconheceu a pactuação por escrito do regime clássico de compensação de horas, além de reconhecer o regime de plantão identificado como 12x36 horas (artigo 10, caput e parágrafo único), regime usualmente utilizado para contratação de enfermeiras, cuidadores e outros profissionais que se mantenham no contexto doméstico (DELGADO, DELGADO, 2016, p.54).

Conforme bem sintetiza Araújo, a compensação das horas laboradas com extrapolação de jornada representa um ganho para o trabalhador, vez que permite que esse tenha mais tempo livre com sua família, recebendo folgas durante dias regulares de trabalho, e vem estender aos domésticos uma prática já comum em diversas categorias, exigindo apenas acordo escrito firmado entre empregador e empregado, podendo se dar das seguintes formas (2016, p. 5-12):

a) compensação semanal: prevista no artigo 2º, § 4º da LC 150/2015, permite que o excesso de horas laboradas em um dia seja compensado em outro sem que haja o pagamento de horas extraordinárias, desde que mediante acordo escrito e que a jornada não extrapole 10 horas diárias. Esta modalidade de jornada permite, frequentemente que o trabalhador labore horas após sua jornada normal de trabalho e folgue um dia na semana. Cabe ressaltar apenas que havendo a prestação habitual de horas extras, tal compensação resta desconfigurada e serão devidos os adicionais

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003)
¹⁰ § 5 - I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho; II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês; III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

de horas extraordinárias sobre valor, conforme teor da Súmula 85 do TST¹¹ (ARAUJO, 2016, 5-6).

b) Compensação quinzenal: sistema no qual o trabalhador labora por 12 horas seguidas e folga as 36 horas supervenientes, usualmente utilizado para os empregados domésticos enfermeiros, cuidadores ou técnicos de enfermagem, previsto no artigo 10 da LC 150/2015 o qual prevê que “É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.” (ARAUJO, 2016, p. 6-7).

Nesta modalidade, as horas de trabalho excedentes às 44 horas semanais laboradas em uma semana são compensadas na semana subsequente, não havendo pagamento do adicional correspondente. Ainda, diferentemente do previsto na CLT, a lei expressamente afasta o pagamento de adicional de trabalho em feriados e o adicional noturno (artigo 10, § 1º da LC 150/15¹²) mas mantém o pagamento diferencial das horas fictas noturnas, consideradas como de 52 minutos e 30 segundos (ARAUJO, 2016, p. 6-7)

c) Compensação mensal: a novel legislação admite em seu art. 2º, § 5ª compensação mensal vez que dispõe que as 40 primeiras horas extras serão pagas, mas que poderão deduzir-se atrasos e eventuais faltas do obreiro dessas horas, ficando ao arbítrio do empregador os dias e horas de compensação (ARAUJO, 2016, 8-9).

¹¹Súmula 85 do TST: COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex -Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003);

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex- OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000);

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex- Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ21.11.2003);

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

¹² § 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

d) Compensação anual ou banco de horas: nesta modalidade, a LC 150/2015 permite que as horas extras excedentes a 40 horas mensais sejam compensadas, em regime de banco de horas, no prazo de 1 ano. Tal modalidade de compensação encontra diversas dificuldades práticas de implementação, principalmente no que tange à falta de controle por parte dos empregados e à má gerência dos empregadores em geral deste controle (ARAUJO, 2016, p. 9-10).

e) Compensação decorrente de viagens: modalidade nova de compensação no âmbito laboral, garante ao empregado doméstico, que acompanhe o empregador em viagens receba uma adicional de 25% sobre o valor da hora normal de trabalho, sendo facultada sua compensação mediante acordo, de forma a ser definida pelo empregado, conforme disposto no artigo 11, § 2º¹³. Tal forma de compensação tem o condão de compensar o trabalhador pelo eventual aumento de trabalho decorrente da viagem com os patrões. Como ainda não há jurisprudência sobre qual seria a definição legal de viagem, apenas a prática irá demonstrar como se posicionarão doutrina e os tribunais (ARAUJO, 2016, p. 10-11).

Por fim, destacamos que as regras atinentes aos intervalos intrajornada (mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas, conforme artigo 13 da LC 150/2015¹⁴) e interjornada (conforme artigo 15 da LC 150/2015¹⁵, mínimo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho) também passam a se aplicar aos domésticos, com algumas flexibilizações. O intervalo intrajornada¹⁶, diversamente do capitulado na CLT em seu artigo 71¹⁷, poderá ser flexibilizado para apenas 30 minutos, mediante acordo escrito

¹³ § 2º A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

¹⁴ Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

¹⁵ Art. 15. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

¹⁶ Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

¹⁷ Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

(artigo 13 da LC 150/2015) ou repartido em dois períodos nos moldes do previsto no artigo 13, § 2º da LC 150/2015¹⁸.

4.3. A OBRIGATORIEDADE DOS RECOLHIMENTOS DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS), A INCLUSÃO NO SIMPLES DOMÉSTICO E AMPLA INCLUSÃO NA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Uma das mudanças mais significativas da nova legislação foi a inclusão da obrigatoriedade dos recolhimentos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) para os empregados domésticos em um padrão muito similar ao encontrado no regramento dos trabalhadores em geral.

O FGTS surgiu na legislação brasileira como uma alternativa à antiga estabilidade decenal, prevista no artigo 492 da CLT¹⁹, já revogado, inicialmente como forma de opção e com a edição da CF/1988 de forma obrigatória, não se estendendo tal direito aos domésticos. Apenas em março do ano de 2000, com o Decreto número 3.361/2000, a inscrição dos empregados domésticos passou a ser autorizada, entretanto ainda de forma facultativa, fazendo com que na prática tal direito não se efetivasse para a maioria dos trabalhadores (DELGADO, DELGADO, 2016, p.133).

A natureza jurídica do FGTS é tríplice, segundo os ensinamentos de Leite, Leite e Leite, se apresentando como um direito fundamental social individual do trabalhador, um dever fundamental do empregador, de caráter compulsório e um direito fundamental difuso, vez que seus recursos também são aplicados para fins de financiamento de habitação, saneamento e outras áreas de interesse da sociedade como um todo (2015, p.93).

Em que pese sua importância jurídica, somente com o advento da EC 72/2012 o FGTS passou a ser obrigatório para os obreiros domésticos; a respectiva efetivação apenas ocorreu com a posterior regulamentação advinda com a LC 150/2015, que fixou prazo de 120 dias para sua obrigatoriedade. Os recolhimentos devem ser

¹⁸ § 1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

¹⁹ Art. 492. O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

realizados por meio do simples doméstico, sistema informatizado na internet que possibilita o pagamento em guia única de diversos recolhimentos, no teor do artigo 34²⁰ da LC 150/2015.

Podemos verificar que o valor de FGTS mensal se manteve no mesmo percentual daquele assegurado aos demais trabalhadores, ou seja, 8% do salário bruto do obreiro. Já o FGTS rescisório, devido em caso de dispensa imotivada por parte do empregador no valor de 40% dos depósitos efetuados no curso do contrato, o legislador a fim de diluir e diminuir o impacto financeiro dos empregadores optou por estabelecer um percentual mensal especial no tocante de 3,2% do salário bruto do obreiro em substituição dos habituais 40% pagos no momento da rescisão (DELGADO, DELGADO, p. 134-135).

Na mesma toada, mantém-se a obrigatoriedade da inclusão na Previdência Social, que remonta à década de 1990, entretanto passam a ser assegurados aos domésticos os mesmos benefícios devidos aos demais trabalhadores, no teor do artigo 20²¹ da LC 150/2015, destacando-se o direito a percepção do salário-família em razão de dependente menor de 14 anos, devido apenas aos empregados de baixa renda; o benefício por acidente de trabalho e o seguro-desemprego em razão de dispensa imotivada, dentre outras prerrogativas até então não usufruídas por esta categoria (MARTINS, 2015, p. 141-155).

4.4 NOVAS RESPONSABILIDADES NO ÂMBITO DOMÉSTICO

A nova legislação abriu possibilidades para a responsabilização do empregador doméstico para as indenizações por danos materiais, morais e inclusive estéticos,

²⁰ Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores: I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991; III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho; IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS; V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7o da Lei no 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

²¹ Art. 20. O empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social, sendo-lhe devidas, na forma da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, as prestações nela arroladas, atendido o disposto nesta Lei e observadas as características especiais do trabalho doméstico.

derivados do contrato de trabalho, vez que abarcou no regramento doméstico o teor do artigo 7º, XXVIII²² (DELGADO, DELGADO, 2016, p. 89).

Surge, em decorrência, a necessidade de se avaliar no caso concreto a tríade caracterizadora da responsabilidade civil, qual seja ocorrência do dano, nexos causal e culpa do empregador. Tal direito só foi implementado efetivamente a partir de primeiro de outubro de 2015, data em que se efetivou o seguro contra acidentes de trabalho.

Na visão de Souza Júnior, a responsabilidade patronal pode derivar de duas situações: a) inobservâncias de normas legais ou contratuais, como por exemplo no caso de um empregado que teve um benefício previdenciário decorrente de não recolhimento das contribuições previdenciárias e b) responsabilidade decorrente de violação de deveres conexos, como por exemplo o desrespeito à dignidade da pessoa humana, sua honra, privacidade, imagem, dentre outras (2015, p. 83-84).

Além destas responsabilidades, o empregador doméstico passa a ter obrigação de guardar os documentos fiscais, trabalhistas e previdenciários concernentes a relação de trabalho doméstico, pelo período de cinco anos contados da data de rescisão do contrato de trabalho, conforme disposto no artigo 42 da LC 150/2015²³, devendo exibi-los quando houver requisição pelo Ministério do Trabalho e Emprego (LEITE, LEITE, LEITE, 2015, p. 55-56).

Já a responsabilidade do empregado, mesmo ausente da legislação regulamentadora, se efetiva com aplicação subsidiária da CLT, portanto, só existirá com culpa do obreiro se houver expressa previsão contratual, conforme dispõe o artigo 462, § 1º da CLT²⁴ e limitadas ao teto disposto no artigo 477, § 5º da CLT²⁵ em caso de rescisão contratual (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 83-84).

²² XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

²³ Art. 42. É de responsabilidade do empregador o arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem.

²⁴ § 1.º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

²⁵ § 5.º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado.

Ainda, verifica-se a responsabilização das agências de empregados domésticos, que intermedeiam a contratação de empregados domésticos. Conforme dispõe o artigo primeiro da Lei 7.195/1984, as agências são responsáveis civilmente pelos ilícitos cometidos pelos empregados pelo prazo de 1 ano. Tal responsabilização é objetiva, vez que decorre de lei, independendo assim de culpa (MARTINS, 2015, p. 156-157).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho doméstico no Brasil, tradicionalmente atrelado às bases escravocratas da colonização brasileira, se manteve à margem das alterações legislativas de destaque que ocorreram ao longo da história, não acompanhando a tendência de ampliação normativa iniciada na década de 1930, pouco evoluindo neste tocante no período pré-constitucional. Até os dias atuais ainda verificamos uma certa segregação destes trabalhadores, em grande parte decorrente do estigma social por este trabalho, que era ratificada por esta exclusão jurídica protetiva.

A promulgação da Emenda Constitucional 72/2013 e sua posterior regulamentação por intermédio da edição da Lei Complementar 150/2015 veio em resposta ao apelo social na busca de igualdade jurídica protetiva para os empregados domésticos comparativamente àquele dispensado aos trabalhadores em geral, corrigindo esta omissão histórica, sendo o ápice da consagração da isonomia jurídica para estes trabalhadores.

A nova legislação considerou as peculiaridades inerentes a esta modalidade de contrato de trabalho e consolidou em sua grande parte o entendimento que já era tendência nos tribunais. A jornada de trabalho, que antes não encontrava qualquer limitação legal, passa a ter que respeitar os limites constitucionalmente impostos, de no máximo 8 horas diárias e 44 horas semanais. Os intervalos para repouso e alimentação são fracionados visando se adequar a rotina do trabalho específica destes trabalhadores, que muitas vezes residem no local de trabalho, prática culturalmente aceita e arraigada em nossa sociedade.

Os elementos fático-jurídicos formadores da relação de emprego foram adequadamente inseridos, seguindo o entendimento já consubstanciado na doutrina. Manteve-se a obrigatoriedade do desempenho de trabalho prestado por pessoa física, à pessoa ou família no âmbito residencial destas, de forma onerosa, habitual e contínua, demonstrando neste último elemento a opção pela teoria da continuidade e não da teoria da “não-eventualidade”, como empregado pela CLT.

A análise da LC 150/2015 deixa claro que, apesar dos notórios avanços alcançados, o legislador perdeu excelente oportunidade de esgotar o tema, pondo fim às celeumas deste contrato de trabalho. Caso clássico do afirmado é que não houve regulamentação da carga horária máxima que pode ser laborada sem vínculo, possibilitando que trabalhadores que desempenhem suas atividades em apenas dois dias na semana em carga horária ininterrupta de 48 horas semanais (casuística comum com enfermeiras e babás de final de semana) não estejam amparados por qualquer norma disciplinadora desta relação, por não se enquadrarem no conceito de empregado doméstico.

Outro aspecto de destaque não abordado foi a não regulamentação das horas de sobreaviso e prontidão, muito comum neste tipo de labor, quando o empregado mesmo fora de seu horário de trabalho fica na residência do empregador esperando ser solicitado, como o caso das babás que dormem com bebês de tenra idade e podem ser acionadas a qualquer tempo, caso a criança acorde. Na ausência da tratativa legal, a doutrina e a jurisprudência ainda terão que se posicionar, provavelmente com a aplicação subsidiária da CLT e das súmulas existentes.

Superando a questão da ausência de plena tratativa do tema, percebemos que além da visão positiva pró empregado, o novo regramento também gerou inúmeras obrigações ao empregador doméstico que, desprovido do caráter negocial e lucrativo inerente às empresas, pode não conseguir implementar todo o rol burocrático de exigências, como a manutenção e o controle de jornada, banco de horas, controle dos intervalos de refeições e outros que fogem do domínio do senso comum. A imposição de encargos financeiros como FGTS, seguro acidente de trabalho e outros pode, ao invés de fomentar o emprego de qualidade, atuar no sentido inverso, aumentando a informalidade e a contratação de diaristas, degradando ainda mais o trabalhador.

Verificamos ao fim deste artigo que o novo regramento jurídico buscou adequar-se à demanda deste segmento, trazendo uma jornada de trabalho digna a esta categoria, que antes se submetia, por diversas vezes, a jornadas extenuantes de trabalho. Aos empregadores, gerou um aumento substancial em suas obrigações e custos, que são, entretanto, necessários a fim de se assegurar isonomia a estes trabalhadores.

Como tudo é muito recente, apenas o tempo e a jurisprudência vindoura serão capazes de dizer se o objetivo inicial de justiça social implícito na lei foi alcançado, mas a certeza que nos resta é que muito ainda deve ser aprimorado e que meios devem ser disponibilizados para que a legislação seja compreendida e aplicada a contento, a fim de não aumentarmos a informalidade no setor e acabarmos por degradar ainda mais esta classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Alda de Barros. **Ensaio sobre o regime de compensação de jornada aplicável ao trabalho doméstico após o advento da Lei Complementar 150/2015**. Disponível em em: http://www.amatra19.org.br/files/1459180784-COMPENSA%C3%87%C3%83ODOMESTICA_aldabarros.pdf 15.05.2016. Acesso em: 10 maio. 2016.

ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsores de. **A EC n 72 e as transformações do trabalho doméstico no Brasil: O paradigma celetista e o problema da fixação e controle da jornada de trabalho**. Revista do TST, São Paulo, vl 79, n 4, p. 237-267, out/dez. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104.ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.BRASIL. Constituição, 1988.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 382. É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-338. Acesso em 01/04/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 85. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva; O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo

se houver norma coletiva em sentido contrário. Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85. Acesso em 04.04.2016.

CARRION, Valentin. **Comentário a Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Empregado Doméstico e os Novos Direitos da LC nº 150/15**. Disponível em <http://alinepinheiro.jusbrasil.com.br/artigos/264704749/empregado-domestico-e-os-novos-direitos-da-lc-n-150-15>. Acesso em 01/03/2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do trabalho doméstico: comentários à Lei Complementar 150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. São Paulo: Atlas, 2015.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Humberto de. **O novo direito do trabalho doméstico: de acordo com a Lei Complementar 150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015.

DOMESTIC LABOR REGULATION AFTER CONSTITUTIONAL AMENDMENT N. 72/2013 AND COMPLEMENTARY LAW N. 150/2015

ABSTRACT

This study analyzes the main effects which arose from the regulation of domestic worker rights by Constitutional Amendment n. 72/2013 and its subsequent regulation by Complementary Law 150/2015, which significantly expanded the rights of domestic workers. According to social expectations, these legal innovations came into effect to correct a historical omission that segregated these workers, who were in a state of protective uncertainty in relation to other types of workers. The new legislation substantially modified the concept of domestic worker, using a well-defined time criteria to identify who is the subject of a domestic work relationship. In addition, the new regulations created financial and administrative obligations for domestic employers. In view of this, the current study aims to present evolution of domestic labor in Brazil and to identify the new elements that define this kind of work arrangement, with the objective of determining which legal relationship will be protected by the new legislation.

In doing so, this study will examine the main innovations derived from the changes in regulation, presenting practical aspects that will aid employers, employees, and law and accountability practitioners.

Key words: Domestic Labor; Domestic Worker Rights; Complementary Law n. 150/2015.

CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL EM TEMPOS DE ESOCIAL: CONSOLIDAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS DAS DIVERSAS NORMAS REGULAMENTADORAS

Vanise Cleto Murta

1. Introdução. 2. Consolidação do Controle Médico de Saúde Ocupacional. 3. Comparativo entre exigências especificadas na NR 7 e nas demais Normas Regulamentadoras. 4. A Contribuição dos protocolos não regulamentares. 5. Iniciativas governamentais para elaboração de protocolos de exames médicos ocupacionais. 6. Conclusão. Referências.

RESUMO

No Brasil, a Norma Regulamentadora - NR 07 estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, com o objetivo de promover e preservar a saúde de seus trabalhadores.

Como parte do PCMSO, deve ser estabelecido um conjunto de exames clínicos e complementares específicos para a prevenção ou detecção precoce dos agravos à saúde dos trabalhadores, para cada grupo de trabalhadores da empresa. Em seus Quadros I e II, a NR 7 prevê a realização de exames obrigatórios, de acordo com o risco ao qual o trabalhador está exposto.

Contudo muitas exigências relativas ao Controle Médico de Saúde Ocupacional estão expressas em NR outras que a NR 7. Tal fato pode dificultar o cumprimento de tais exigências, em virtude do desconhecimento de sua existência, por estarem dispersas em meio às 35 NR em vigor.

Por outro lado, encontra-se em vias de implantação o *eSocial*, projeto do Governo Federal de sistema de coleta de informações, dentre as quais, aquelas relativas ao *Monitoramento da Saúde do Trabalhador*.

No presente estudo, a partir da varredura das 35 Normas Regulamentadoras vigentes, construiu-se uma “Consolidação do Controle Médico de Saúde Ocupacional”, apresentada em forma de Quadro, com o intuito de facilitar o acesso à informação, por seus usuários. A iniciativa visa simplificar o atendimento à legislação - estando, assim, em consonância com o Projeto *eSocial*.

Palavras-chave: controle médico de saúde ocupacional; *eSocial*; monitoramento da saúde do trabalhador; Norma Regulamentadora 7.

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, são atribuições históricas do Ministério do Trabalho a normatização e fiscalização das condições e ambientes de trabalho, com a finalidade de garantir a saúde dos trabalhadores. Para o cumprimento de suas atribuições, o Ministério do Trabalho apoia-se nos dispositivos legais vigentes, com especial destaque para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Diversas questões referentes à saúde no trabalho estão disciplinadas na CLT, incluindo, especificamente, as condições de Segurança e Medicina no Trabalho, estabelecidas no Capítulo V do Título II. Por sua vez, as Normas Regulamentadoras - em número de 35 vigentes, atualmente - complementam e detalham o Capítulo V da CLT.⁵ É de se esclarecer que, apesar de a última Norma Regulamentadora publicada ser a de número 36, a NR 27 foi revogada, logo, restando um total de 35 NR em vigor.

Entre as Normas Regulamentadoras - NR, a de número 07 estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, cujo objetivo fundamental é promover e preservar a saúde do conjunto de trabalhadores.⁹

Como parte do PCMSO, deve ser estabelecido um conjunto de exames clínicos e complementares específicos para a prevenção ou detecção precoce dos agravos à saúde dos trabalhadores, para cada grupo de trabalhadores da empresa.¹⁰ Em seus Quadros I e II, a NR 7 prevê a realização de exames obrigatórios, de acordo com o risco ao qual o trabalhador está exposto. Contudo, tais quadros não esgotam todas as exigências relativas ao tema, pois existem ações em saúde adicionais, mandatórias, dispersas em diversas outras Normas Regulamentadoras.

Por outro lado, encontra-se em vias de implantação o *eSocial*, projeto do Governo Federal que tem por objetivo desenvolver um sistema de coleta de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, armazenando-as em um Ambiente Nacional Virtual. Ao estabelecer a forma com que passam a ser prestadas as informações trabalhistas, o *eSocial* não altera as legislações específicas de cada área, mas apenas cria uma forma única e mais simplificada de atendê-las. Entre os

eventos a serem informados no âmbito do eSocial, estão aqueles relativos ao Monitoramento da Saúde do Trabalhador.⁷

A esse respeito, o MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO eSOCIAL traz o seguinte esclarecimento:

*Devem ser obrigatoriamente informados neste evento os exames previstos nos quadros I e II da NR – 07 do MTE, de acordo com o risco ao qual o trabalhador está exposto, **bem como os demais exames obrigatórios previstos na legislação.** Os exames complementares também serão informados neste evento. (grifou-se)*

Assim, em um futuro próximo, a informação relativa à realização não apenas dos exames previstos nos Quadros I e II da NR – 07 do Ministério do Trabalho, mas de todos os demais exames obrigatórios previstos em legislação passará a ser requerida, por meio do evento de “Monitoramento da Saúde do Trabalhador” do eSocial. A informação deverá ser prestada por meio do código atribuído a cada procedimento específico, pela Tabela 27 – Procedimentos Diagnósticos.²⁵

O presente estudo tem por objetivo realizar a “Consolidação do Controle Médico de Saúde Ocupacional”, a partir das exigências relativas ao tema, dispersas nas 35 Normas Regulamentadoras atualmente vigentes - a fim de facilitar o acesso a tais informações, em um formato que permita rápida consulta na prática rotineira de diversos profissionais, tais quais: Médicos do Trabalho, Auditores-Fiscais do Trabalho, pessoal vinculado ao Departamento de Gestão de Pessoas, e também no meio acadêmico.

2. CONSOLIDAÇÃO DO CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

Com o intuito de construir uma “Consolidação do Controle Médico de Saúde Ocupacional”, realizou-se uma varredura das 35 Normas Regulamentadoras vigentes, elaborando-se um Quadro consolidado das exigências de ações em saúde existentes nas diversas NR, exceto aquelas já expressas nos Quadros I e II da NR 7⁹. As vacinações e exames complementares especificados nas NR estão grafados em negrito. Normatizações adicionais expressamente mencionadas nas NR foram incluídas.

O resultado da pesquisa está apresentado no Quadro a seguir, por ordem de Norma Regulamentadora:

RISCO / ATIVIDADE	AÇÃO DE SAÚDE / EXAME COMPLEMENTAR	PERIODICIDADE	MÉTODO DE EXECUÇÃO	CRITÉRIO DE INTERPRETAÇÃO	CAMPO DE APLICAÇÃO ESPECÍFICO / OBSERVAÇÕES	REFERÊNCIA NORMATIVA
BENZENO	Hemograma completo com contagem de plaquetas e reticulócitos	Admissional e semestral	Os resultados dos hemogramas devem ser organizados sob a forma de séries históricas.	Os especificados na Portaria n.º 776, de 28/04/2004, do Ministério da Saúde, e atualizações.	Postos Revendedores de Combustíveis	NR 9, Anexo II, Itens 1 e 6.
ELETRICIDADE	Exame de saúde compatível com as atividades a serem desenvolvidas	Conforme NR 7	Vide “Manual de Auxílio na Interpretação E Aplicação da NR10 NR10 Comentada” (Pg. 63) ²⁶	N/E	Trabalhadores autorizados a intervir em instalações elétricas	NR 10, Item 10.8.7
OPERAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE TRANSPORTE MOTORIZADO	Exame de saúde completo	Anual	N/E	N/E	O exame de saúde é pré-requisito para revalidação do cartão de identificação	NR 11, Item 11.1.6.1
OPERAÇÃO DE MÁQUINAS AUTOPROPULIDAS	Exame médico	Anual	N/E	N/E	O exame médico é pré-requisito para revalidação do cartão de identificação	NR 12, Item 12.146
ASBESTO	Avaliação clínica, telerradiografia de tórax e prova de função pulmonar (espirometria)	Admissão, demissão e anualmente Periodicamente, durante 30 (trinta) anos após o término do contrato de trabalho	Radiografia em posição pósterio-anterior (PA) Técnica preconizada pela American Thoracic Society, 1987	Classificação Internacional da OIT para radiografias	Vide Anexo II - Quadro II da NR 7 e Protocolo de “Pneumoconioses”, do Ministério da Saúde (pg. 34). ²⁹	NR 15, Anexo 12, Asbesto, Item 19
MANGANÊS E SEUS COMPOSTOS	Exames médicos pré-admissionais e periódicos, incluindo análises biológicas de sangue;	Variando de períodos de 3 (três) a 6 (seis) meses para os	Vide “Manual de orientação sobre controle médico ocupacional	- Afastamento imediato de pessoas com sintomas de intoxicação ou alterações	As precauções de ordem médica e de higiene são de caráter obrigatório,	NR 15, Anexo 12, Manganês e seus compostos, Item 1.

	- Exames adicionais para as causas de absenteísmo prolongado, doença, acidentes ou outros casos;	trabalhos do subsolo e de 6 (seis) meses a anualmente para os trabalhadores de superfície	da exposição a substâncias químicas.”, da Fundacentro (pg. 28). ²²	neurológicas ou psicológicas	independentemente dos limites de tolerância terem sido ultrapassados ou não	
RISCO / ATIVIDADE	AÇÃO DE SAÚDE / EXAME COMPLEMENTAR	PERIODICIDADE DOS EXAMES	MÉTODO DE EXECUÇÃO	CRITÉRIO DE INTERPRETAÇÃO	OBSERVAÇÕES/ CAMPO DE APLICAÇÃO ESPECÍFICO	REFERÊNCIA NORMATIVA
BENZENO	Anamnese clínico ocupacional; Exame físico;	Admissional e semestral - também retorno ao trabalho, mudança de função e demissional	N/E	N/E	Todas as empresas que produzem, transportam, armazenam, utilizam ou manipulam benzeno e suas misturas líquidas contendo 1% (um por cento) ou mais de volume e aquelas por elas contratadas	NR 15, Anexo nº 13-A - Benzeno; Instrução Normativa n.º 02 sobre "Vigilância da Saúde dos Trabalhadores na Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno." ¹⁴ ; Portaria 34/2001 (DST/SIT) ¹³
	Hemograma completo com contagem de plaquetas e reticulócitos;		N/E	Série histórica		
	Dados epidemiológicos dos grupos de risco;		N/E	N/E		
	Dados toxicológicos dos grupos de risco obtidos pela avaliação do Ácido trans,trans-mucônico urinário (indicador biológico de exposição)		Coletar amostras de urina ao término da jornada de trabalho, a partir do 3º dia seguido de exposição; Análise por CROMATOGRAFIA	Correlacionar resultados das análises de AttM-U com a concentração de benzeno no ar, utilizando os valores de correlação estabelecidos pelo DFG (1996) ¹³		
TRABALHO EM TELEATENDIMENTO/ TELEMARKETING	Exames médicos dirigidos, incluindo coleta de dados sobre sintomas referentes aos aparelhos psíquico, osteomuscular, vocal, visual e auditivo, analisados e apresentados com a utilização de ferramentas estatísticas e epidemiológicas;	Conforme NR 7	N/E	N/E	Aplica-se a todas as empresas que mantêm serviço de teleatendimento/telemarketing nas modalidades ativo ou receptivo em centrais de atendimento telefônico e/ou centrais de relacionamento com clientes (call centers), para prestação	NR 17, Anexo II, Item 8.2
	Processamento da demanda espontânea de trabalhadores que					

	procurem serviços médicos				de serviços, informações e comercialização de produtos.	
RISCO / ATIVIDADE	AÇÃO DE SAÚDE / EXAME COMPLEMENTAR	PERIODICIDADE	MÉTODO DE EXECUÇÃO	CRITÉRIO DE INTERPRETAÇÃO	OBSERVAÇÕES/ CAMPO DE APLICAÇÃO ESPECÍFICO	REFERÊNCIA NORMATIVA
INTEGRANTES DE EQUIPE DE RESPOSTA DE EMERGÊNCIA	Exames médicos específicos para a função que irão desempenhar, incluindo os fatores de riscos psicossociais.	Conforme estabelece a Norma Regulamentadora no 7	Não há obrigatoriedade de avaliação psicológica, mas sim de realização de exames médicos que levem em consideração os fatores psicossociais na avaliação da aptidão dos trabalhadores para realizar as atividades ¹²	Riscos psicossociais são definidos como aqueles que influenciam na saúde mental dos trabalhadores, provocada pelas tensões da vida diária, pressão do trabalho e outros fatores adversos.	Aplicável nas atividades de: a) extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis, nas etapas de projeto, construção, montagem, operação, manutenção, inspeção e desativação da instalação; b) extração, produção, armazenamento, transferência e manuseio de líquidos combustíveis, nas etapas de projeto, construção, montagem, operação, manutenção, inspeção e desativação da instalação.	NR 20, Item 20.14.6, glossário e NOTA TÉCNICA Nº 341/2016/CGNOR/D SST/SIT
TRABALHADORES AQUAVIÁRIOS	Conforme estabelece a Norma Regulamentadora no 7	Conforme estabelece a Norma Regulamentadora no 7	Observar Padrões Mínimos dos Exames Médicos constantes do Quadro II da NR 30. 1	Observar Padrões Mínimos dos Exames Médicos constantes do Quadro II da NR 30.1	Aplica-se aos trabalhadores das embarcações comerciais, de bandeira nacional, bem como às de bandeiras estrangeiras, no limite do disposto na	Item 30.5.1 da NR 30.

					Convenção da OIT n.º 147 - Normas Mínimas para Marinha Mercante.	
TRABALHADORES AQUAVIÁRIOS MARÍTIMOS	Conforme estabelece a Norma Regulamentadora no 7	Conforme estabelece a Norma Regulamentadora no 7	Padrões médicos da Convenção Internacional sobre Padrões de Instrução, Certificação e Serviço de Quarto para Marítimos - (STCW) estabelecidos no QUADRO III da NR 30.1	Padrões médicos da Convenção Internacional sobre Padrões de Instrução, Certificação e Serviço de Quarto para Marítimos - (STCW) estabelecidos no QUADRO III da NR 30.1	Aplica-se aos trabalhadores que operam embarcações classificadas para navegação em mar aberto e apoio marítimo	Item 30.5.4 da NR 30.
RISCO / ATIVIDADE	AÇÃO DE SAÚDE / EXAME COMPLEMENTAR	PERIODICIDADE	MÉTODO DE EXECUÇÃO	CRITÉRIO DE INTERPRETAÇÃO	OBSERVAÇÕES/ CAMPO DE APLICAÇÃO ESPECÍFICO	REFERÊNCIA NORMATIVA
TRABALHADOR RURAL	Avaliação clínica e exames complementares, quando necessários em função dos riscos a que o trabalhador estiver exposto.	admissional, anualmente, retorno ao trabalho, mudança de função, demissional	N/E	N/E	Aplica-se a quaisquer atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura, verificadas as formas de relações de trabalho e emprego e o local das atividades.	NR 31, Itens 31.2 e 31.5.1.3 e subitens.
	Possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde com fins a: a) prevenção e a profilaxia de doenças endêmicas; b) aplicação de vacina antitetânica.	Vide "Manual dos Centros de Referência para Imunobiológicos Especiais", pgs. 142-143 ³	Vide "Manual dos Centros de Referência para Imunobiológicos Especiais", pgs. 142-143 ³	Vide "Manual dos Centros de Referência para Imunobiológicos Especiais", pgs. 142-143 ³	Também se aplica às atividades de exploração industrial desenvolvidas em estabelecimentos agrários.	

TRABALHADORES DOS SERVIÇOS DE SAÚDE	Avaliação médica obrigatória com emissão de documento de liberação para o trabalho, dos trabalhadores com <i>feridas ou lesões nos membros superiores</i> .	Na eventualidade de ocorrência de feridas ou lesões nos membros superiores.	Verificar Riscos Biológicos e a extensão e gravidade da ferida ou lesão	Vide “Guia Técnico de Riscos Biológicos” do Ministério do Trabalho, pgs. 32-33. ¹⁵	Aplica-se aos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral.	NR 32, Item 32.1 e 32.2.4.4
EXPOSIÇÃO ACIDENTAL AOS AGENTES BIOLÓGICOS	Adotar procedimentos para diagnóstico, acompanhamento e prevenção da soroconversão e das doenças. ² Emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT.	Na eventualidade de ocorrência de exposição acidental a agentes biológicos.	Vide publicações “Exposição a Materiais Biológicos” do Ministério da Saúde ² ; “Guia Técnico de Riscos Biológicos” do Ministério do Trabalho ¹⁵ .	As recomendações relacionadas à profilaxia pós-exposição do HBV, HCV e HIV estão detalhadas na publicação “Exposição a Materiais Biológicos” do Ministério da Saúde ²	Aplica-se aos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral.	NR 32, Itens 32.1 e 32.2.3.3
RISCO / ATIVIDADE	AÇÃO DE SAÚDE / EXAME COMPLEMENTAR	PERIODICIDADE	MÉTODO DE EXECUÇÃO	CRITÉRIO DE INTERPRETAÇÃO	OBSERVAÇÕES/ CAMPO DE APLICAÇÃO ESPECÍFICO	REFERÊNCIA NORMATIVA
TRABALHADORES DOS SERVIÇOS DE SAÚDE	Imunização ativa contra tétano, difteria, hepatite B e sempre que houver vacinas eficazes contra outros agentes biológicos a que os trabalhadores estão, ou poderão estar, expostos.	Vide “Manual dos Centros de Referência para Imunobiológicos Especiais”, pgs. 33, 142-143 ³	Vide “Manual dos Centros de Referência para Imunobiológicos Especiais”, pgs. 33, 142-143 ³	Vide “Manual dos Centros de Referência para Imunobiológicos Especiais”, pgs. 33, 142-143 ³	Todos os trabalhadores dos serviços de saúde	NR 32, item 32.2.4.17 e subitens
TRABALHADORES DOS SERVIÇOS DE SAÚDE	Controle da eficácia da vacinação sempre que for recomendado pelo Ministério da Saúde: anti-AgHBs (hepatite B). Verificar obrigatoriedade em relação a eventuais vacinas indicadas a critério médico.	Recomenda-se a sorologia um a dois meses após a última dose do esquema vacinal (hepatite B), para verificar se houve resposta	Vide “Manual dos Centros de Referência para Imunobiológicos Especiais”, pg. 33 ³	Vide “Manual dos Centros de Referência para Imunobiológicos Especiais”, pg. 33 ³	Todos os trabalhadores dos serviços de saúde	NR 32, item 32.2.4.17.3

		satisfatória à vacina (anti-AgHBs >10 UI/L).				
EXPOSIÇÃO A GASES OU VAPORES ANESTÉSICOS	Autorização por escrito do médico responsável pelo PCMSO para liberar trabalhadora gestante à possível exposição.	Gestantes	N/E	N/E	Aplica-se às trabalhadoras gestantes dos serviços de saúde, com possibilidade de exposição a gases ou vapores anestésicos	NR 32, itens 32.1 e 32.3.9.3.4
QUIMIOTERÁPICOS ANTINEOPLÁSTICOS	Afastamento de gestantes e nutrizes das atividades envolvendo quimioterápicos antineoplásicos.	Gestantes e nutrizes	N/E	N/E	Aplica-se às gestantes e nutrizes dos serviços de saúde, com atividades envolvendo quimioterápicos antineoplásicos	NR 32, itens 32.1 e 32.3.9.4.6 alínea 'b'
RADIAÇÃO IONIZANTE - EXPOSIÇÃO ACIDENTAL A FONTES SELADAS (OCORRÊNCIA OU SUSPEITA)	Avaliação clínica e a realização de exames complementares, incluindo a dosimetria citogenética , a critério médico.	Após ocorrência ou suspeita de exposição acidental a fontes seladas.	N/E	N/E	Aplica-se aos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral.	NR 32, item 32.4.5.4
RISCO / ATIVIDADE	AÇÃO DE SAÚDE / EXAME COMPLEMENTAR	PERIODICIDADE	MÉTODO DE EXECUÇÃO	CRITÉRIO DE INTERPRETAÇÃO	OBSERVAÇÕES/ CAMPO DE APLICAÇÃO ESPECÍFICO	REFERÊNCIA NORMATIVA
RADIAÇÃO IONIZANTE - EXPOSIÇÃO ACIDENTAL A FONTES NÃO SELADAS (OCORRÊNCIA OU SUSPEITA)	Avaliação clínica e a realização de exames complementares, incluindo a dosimetria citogenética, a análise in vivo e in vitro , a critério médico.	Após ocorrência ou suspeita de acidentes com fontes não seladas, sujeitas a exposição externa ou com contaminação interna.	N/E	N/E	Aplica-se aos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral.	NR 32, item 32.4.5.5

TRABALHO EM ESPAÇO CONFINADO	Exames médicos específicos para a função que o trabalhador irá desempenhar, incluindo os fatores de riscos psicossociais ⁴	Conforme estabelece m as NRs 07 e 31	Não há obrigatoriedade de avaliação psicológica, mas sim de realização de exames médicos que levem em consideração os fatores psicossociais ¹²	Vide publicação “Guia Técnico da NR 33”, pgs. 41 e 42 ⁴ .	Todo trabalhador designado para trabalhos em espaços confinados	NR 33, item 33.3.4.1
RADIAÇÕES IONIZANTES (RADIOGRAFIA E GAMAGRAFIA)	Supervisão médica especial.	Situações de Emergência		N/E	Indivíduo à exposição ocupacional a radiação ionizante nas atividades da indústria de construção e reparação naval	NR 34, Itens 34.1.1 e 34.7.14
TRABALHADORES QUE EXERCEM ATIVIDADES EM ALTURA	Exame médico voltado às patologias que poderão originar mal súbito e queda de altura, considerando também os fatores psicossociais ⁶	Conforme estabelece NR 7	Não há obrigatoriedade de avaliação psicológica, mas sim de realização de exames médicos que levem em consideração os fatores psicossociais ¹²	Vide publicação “NR-35 COMENTADA”, pgs. 17 e 18. ⁶	Trabalho em altura toda atividade executada acima de 2,00 m (dois metros) do nível inferior, onde haja risco de queda.	NR 35, Itens 35.1.2 e 35.4.1.2
TRABALHO EM EMPRESAS DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS	Incluir no PCMSO: <u>vigilância passiva</u> - estudo causal em trabalhadores que procurem o serviço médico; <u>vigilância ativa</u>	N/E	<u>vigilância ativa</u> : questionários, análise de séries históricas das avaliações clínicas e exames complementares.	Vide “Manual de Auxílio na Interpretação e Aplicação da Norma Regulamentadora nº 36”, pgs. 175-178. ⁸	Aplicável à indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano	NR 36, Itens 36.1.1 e 36.12.3

3. COMPARATIVO ENTRE EXIGÊNCIAS ESPECIFICADAS NA NR 7 E NAS DEMAIS NORMAS REGULAMENTADORAS

O Quadro de “Consolidação do Controle Médico de Saúde Ocupacional” evidencia a existência de 24 citações de riscos/atividades que têm exigências de “Controle Médico de Saúde Ocupacional” (CMSO), dispersas por 14 Normas Regulamentadoras outras que a NR 7, quais sejam: NR 09, 10, 11, 12, 15, 17, 20, 30, 31, 32, 33, 34, 35 e 36.

Apenas 10 das citações especificam o exame complementar ou ação em saúde a ser adotado, e estão grafadas em negrito no Quadro. Por outro lado, nas demais exigências relativas a CMSO, deixa-se a critério do profissional de saúde a definição dos procedimentos a serem implementados.

Entre os procedimentos especificados, alguns sequer representam exigências adicionais às constantes da NR 7. Tal é o caso do risco de exposição ao asbesto, para o qual o Anexo 12 da NR 15 exige “telerradiografia de tórax e prova de função pulmonar (espirometria)”, apenas espelhando a exigência já constante do Quadro II da NR 7, relativa aos aerodispersóides fibrogênicos - risco, esse, no qual se enquadra o asbesto.²⁹

Quanto ao benzeno, diferentemente, há inovação na exigência de “hemograma completo com contagem de plaquetas e reticulócitos” - constante tanto no Anexo 2 da NR 9, quanto da Instrução Normativa 02 a que se reporta o Anexo 13 A da NR 15 - pois os reticulócitos não constam no Quadro II da NR 7. A Instrução Normativa 02 traz ainda o único indicador biológico, especificado, de realização mandatória, adicional àqueles listados no Quadro I da NR 7: o Ácido trans,trans-mucônico urinário.

As vacinações direcionadas a trabalhadores rurais e de serviços de saúde figuram como importantes mecanismos de prevenção na exposição a riscos biológicos, e não estão especificadas na NR 7, mas sim nas NR 31 e 32. Adicionalmente, a NR 32 determina que seja efetuado controle de eficácia da vacinação, na forma recomendada pelo Ministério da Saúde: os profissionais de saúde podem ser vacinados contra a hepatite B sem fazer teste sorológico prévio, mas deve-se realizar a sorologia um a dois meses após a última dose do esquema vacinal, para verificar se houve resposta satisfatória à vacina (**anti-AgHBs >10 UI/L**).³

Também a NR 32 especifica, que, a critério médico, pode-se realizar, quando da exposição accidental a fontes não seladas, a análise *in vivo e in vitro* e dosimetria citogenética, sendo a proposição restrita apenas a esta última, na exposição a fontes seladas.

Por sua vez, para os trabalhadores aquaviários e aquaviários marinhos, os Quadros II e III da NR 30 instituem Padrões Mínimos a serem observados nos exames médicos, incluindo avaliação de dentição mínima, acuidade visual e nível de capacidade física. O enfoque principal é a verificação da aptidão física para cumprir tarefas, ao invés de avaliação de condições médicas.

Interessante observar que tal abordagem é defendida em boletim da Organização Mundial de Saúde, com fundamento em estudos que analisaram critérios e métodos de exames pré-admissionais, concluindo que a aptidão para o trabalho seria determinada principalmente por demandas físicas, e não por condições que possam ser acessadas por métodos diagnósticos médicos.³⁰

4. A CONTRIBUIÇÃO DOS PROTOCOLOS NÃO REGULAMENTARES

Quanto às demais 14 citações de riscos/atividades encontradas no presente estudo, a definição dos procedimentos a serem implementados é deixada a critério do profissional de saúde. Nesse grupo, encontram-se prescrições direcionadas: a trabalhadores autorizados a intervir em instalações elétricas; operadores de máquinas autopropelidas e equipamentos de transporte motorizado; trabalhadores que exercem atividades em altura, em espaços confinados, entre outros.

Em todos os exemplos mencionados a normatização requer que sejam efetuadas avaliações médicas voltadas a riscos ocupacionais críticos, sem, entretanto, indicar os procedimentos específicos a serem adotados para tanto. A esse respeito, observe-se o esclarecimento contido no Manual de Auxílio na Interpretação e Aplicação da Norma Regulamentadora N.º 35 - Trabalho Em Altura, publicado pelo Ministério do Trabalho, em trecho abaixo transcrito:

35.4.1.2 CABE AO EMPREGADOR AVALIAR O ESTADO DE SAÚDE DOS TRABALHADORES QUE EXERCEM ATIVIDADES EM ALTURA, GARANTINDO QUE:

a) os exames e a sistemática de avaliação sejam partes integrantes do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, devendo estar nele consignados; Entende-se o termo exames em sentido amplo, compreendendo a anamnese, o exame físico e, se indicados, os exames complementares a que é submetido o trabalhador, devendo todos os exames e a sistemática implementados estar consignados no PCMSO da empresa, considerando os trabalhos em altura que o trabalhador irá executar.

b) a avaliação seja efetuada periodicamente, considerando os riscos envolvidos em cada situação; A norma não estabelece uma periodicidade para avaliação dos trabalhadores que executam trabalhos em altura, cabendo ao médico coordenador, quando houver, ou ao médico examinador estabelecer a periodicidade da avaliação, observando a estabelecida na NR7, a atividade que o trabalhador irá executar e o seu histórico clínico. A avaliação médica deverá compreender, além dos principais fatores que possam causar quedas de planos elevados, os demais associados à tarefa, tais como: exigência de esforço físico, acuidade visual, restrição de movimentos etc. Vale ressaltar que se trata de uma relação exemplificativa; outros fatores poderão ser considerados.

c) seja realizado exame médico voltado às patologias que poderão originar mal súbito e queda de altura, considerando também os fatores psicossociais. O médico examinador deve focar seu exame sobre patologias que possam originar mal súbito, tais como epilepsia e patologias crônicas descompensadas, como diabetes e hipertensão descompensadas, etc. Fica reiterado que a indicação da necessidade de exames complementares é de responsabilidade do médico coordenador do PCMSO e/ou médico examinador. Os fatores psicossociais relacionados ao trabalho podem ser definidos como aquelas características do trabalho que funcionam como “estressores”, ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento das mesmas. A partir desta perspectiva uma avaliação psicológica pode ser recomendável, apesar de não obrigatória.

35.4.1.2.1 A APTIDÃO PARA TRABALHO EM ALTURA DEVERÁ SER CONSIGNADA NO ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL DO TRABALHADOR. ⁶

Ao deixar a indicação da necessidade de exames complementares sob responsabilidade do médico coordenador do PCMSO e/ou médico examinador, as Normas Regulamentadoras evitam eventual desatualização de recomendações de procedimentos específicos. Lembre-se que as Normas Regulamentadoras são elaboradas por meio de processo tripartite, e nem sempre é viável atualizá-las na mesma velocidade da evolução do conhecimento científico.

Considerando o contexto, desse ponto em diante, o presente estudo se propõe a agregar, a partir de fontes governamentais e científicas, recomendações de Protocolos de Exames Médicos Ocupacionais existentes, relativas às exigências de CMSO citadas nas Normas Regulamentadoras outras que a NR 7. A justificativa pra tanto é que não se faz presente, em âmbito nacional, documento unificado, sistematizado a partir de riscos ocupacionais/atividades, contendo

Diretrizes/Protocolos que definam procedimentos e englobem todas as exigências legais de CMSO, estabelecidas pelas diversas Normas Regulamentadoras.

Assim, há de se considerar que, nos últimos anos, muitas condutas tradicionalmente adotadas estão sendo questionadas, à luz de Revisões Sistemáticas, já bastante aplicadas, também, à área de saúde ocupacional, e que tem como um de seus produtos a elaboração de Protocolos de Exames Médicos Ocupacionais (*Guidelines*)²⁸. As Revisões Sistemáticas consistem em estudos secundários que visam avaliar a efetividade das intervenções, em um campo conhecido como “medicina baseada em evidências”. Ao sintetizar estudos primários semelhantes e de boa qualidade, busca-se alcançar o melhor nível de evidência para guiar decisões relacionadas a condutas de saúde, transferindo-se, assim, o conhecimento científico da pesquisa, para a prática.¹⁶

A evolução das recomendações científicas voltadas à avaliação do estado de saúde dos trabalhadores que exercem atividades em altura exemplifica bem esse fenômeno. Exames complementares tais quais Eletroencefalograma (EEG) e Eletrocardiograma (ECG), tradicionalmente incluídos em protocolos para trabalhadores exercendo trabalho em altura – após estudos sistematizados da literatura realizados por entidade representativa de Médicos do Trabalho - passaram a ser não recomendados, nos seguintes termos:

As evidências científicas fundamentam pela não realização do EEG, com ou sem fotoestimulação para rastreamento na seleção de trabalhadores para atividade laboral. Dessa forma, não recomendamos a utilização do EEG, com ou sem fotoestimulação, para rastreamento de epilepsia na prática da Medicina do Trabalho.

(...)

Não há evidências na literatura científica acerca da eficácia do ECG de repouso como exame de rastreamento para cardiopatias em população adulta e assintomática para prevenção de acidentes, morte súbita e síncope. Dessa forma, não recomendamos a utilização do ECG de repouso no formato de rastreamento para prevenção de acidentes, morte súbita e síncope na prática da medicina do trabalho.^{17, 18, 19}

Além das Revisões Sistemáticas, encontra-se, na literatura, outras propostas de critérios de decisão na elaboração de protocolos de exames médicos ocupacionais para atividades críticas, sendo um desses modelos baseado no princípio *As Low As Reasonably Practicable (ALARP)*, do *Health and Safety Executive (HSE)*. Na aplicação dessa metodologia aos trabalhadores em altura, ao mesmo tempo em que a glicemia de jejum foi apontada como teste mais indicado para o diagnóstico de

diabetes mellitus em uma avaliação ocupacional, novamente, contraindicou-se a solicitação do EEG para todos os candidatos antes do exame médico admissional.²⁰

5. INICIATIVAS GOVERNAMENTAIS PARA ELABORAÇÃO DE PROTOCOLOS DE EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS

Considerando a complexidade da tarefa de selecionar procedimentos e exames complementares, a fim de compor a avaliação ocupacional para atividades críticas, demonstra-se de grande auxílio prático a criação de Protocolos sistematizados a partir dos riscos, que subsidiem o médico do trabalho, nesse processo.

Há, no cenário internacional, envolvimento dos próprios órgãos governamentais, em iniciativas dessa natureza. Destaca-se, nesse sentido, a Alemanha, que desde 1971, por meio de seu órgão previdenciário (DGUV), elabora e mantém atualizada publicação com Protocolos para Exame Médico Ocupacional. Em sua 2ª edição internacional revisada em 2014, a publicação totalizava 702 páginas, incluindo 45 Protocolos, organizados a partir dos riscos ocupacionais – em cunho eminentemente prático. Em seu trecho introdutório, explica-se que as recomendações, apesar de não serem obrigatórias, refletem a opinião de representantes de médicos do trabalho, experts em saúde e segurança ocupacional e representantes do governo, e preenchem os requerimentos legais de “vigilância em saúde”.²¹

A título ilustrativo, mencione-se o Protocolo G25, voltado a trabalhos envolvendo direção, controle e monitoramento de máquinas e equipamentos, atividade equivalente à de operadores de máquinas autopropelidas e equipamentos de transporte motorizado, constantes das Normas Regulamentadoras 11 e 12. De forma resumida, o exame médico especial proposto inclui: testes de acuidade visual e auditiva; exame parcial de urina; investigação de apnéia do sono com o auxílio da Escala de Sonolência de Epworth.²¹

Observe-se que os Protocolos da DGUV não apenas indicam exames complementares a serem feitos, mas também detalham questões importantes a serem observadas no histórico e exame físico do trabalhador, assim bem como propõem situações em que há necessidade de avaliações adicionais e/ou mais frequentes.

Assim, o Protocolo G 41, relativo a trabalhos envolvendo risco de queda, (ou seja, trabalho em altura), não apenas sugere a realização de testes de acuidade visual e auditiva, e de exames complementares tais quais glicemia de jejum, hemograma, gama- GT, creatinina, ECG – mas também menciona técnicas direcionadas a avaliação de equilíbrio no exame físico, e lista condições clínicas que devem despertar alerta, por exemplo. ²¹

No Brasil, a própria NR 7 traz protocolos semelhantemente detalhados, a exemplo das “Diretrizes E Parâmetros Mínimos Para Avaliação e Acompanhamento da Audição em Trabalhadores Expostos a Níveis De Pressão Sonora Elevados” (Anexo I do Quadro II), e “Diretrizes e Condições Mínimas Para Realização e Interpretação De Radiografias De Tórax” (Anexo II do Quadro II). No que tange à exposição acidental aos agentes biológicos, as recomendações relacionadas à profilaxia pós-exposição do HBV, HCV e HIV estão pormenorizadas na publicação “Exposição a Materiais Biológicos”, do Ministério da Saúde².

Existem, adicionalmente, diversos documentos divulgados pelo Ministério da Saúde, sob o título “Protocolos”²⁴. Verifica-se que cada publicação aborda profundamente um tema específico, tal qual: *LER/DORT, Dermatoses Ocupacionais, Vigilância do Câncer Relacionado ao Trabalho e ao Ambiente, Pneumoconioses, Exposição a Chumbo Metálico, e a Agrotóxicos*.

Publicado em 2001, *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde* – figura como uma exceção, por ser um manual bastante abrangente. ²³ Contudo, esse último é organizado a partir das doenças, e não dos riscos ocupacionais – o que limita sua funcionalidade como subsídio para planejamento do “Controle Médico de Saúde Ocupacional”. Saliente-se que, de modo geral, tais publicações enfocam principalmente os procedimentos para diagnóstico de doenças ocupacionais, em vez do rastreamento para populações assintomáticas, ou seja, o trabalhador ainda sem queixas e sem sintomas.

Semelhantes restrições - para fins dos objetivos do presente estudo - se aplicam às “*Diretrizes de Apoio à Decisão Médico-Pericial*”, do Instituto Nacional do Seguro Social. De igual modo, organizadas a partir de doenças, o grande volume de informações sistematizadas tem por objetivo principal aprimorar as práticas de perícia

médica no âmbito da Previdência Social – motivo pelo qual a abordagem é centrada na avaliação da incapacidade, ao invés do rastreamento e prevenção.²⁷

Prosseguindo na busca por referenciais técnicos de origem governamental, a fim de amparar a seleção de procedimentos a serem instituídos em cumprimento às exigências de CMSO oriundas de Normas Regulamentadoras – depara-se com a seguinte explanação, contida em publicação da Fundacentro:

*Do ponto de vista de análise química em meio biológico, é possível realizar a determinação quantitativa de inúmeras substâncias, mas, na maioria das vezes, não existe a correlação entre as concentrações do ambiente e a do meio biológico, não sendo possível, portanto, utilizar-se desta análise química como indicador. Um exemplo é o **manganês**: não existe correlação linear entre as concentrações deste metal em meio biológico e o ambiente. (...) Como o manganês, outros metais como cobre, alumínio, titânio, vanádio e zinco podem ser quantificados em meio biológico, mas não podem ser utilizados como indicadores biológicos de exposição ocupacional, pois não têm boa correlação linear com as concentrações ambientais do elemento químico no ambiente de trabalho.²²*

Logo, a despeito da exigência de realização de “análises biológicas de sangue”, em trabalhadores expostos a manganês e seus compostos (NR 15, Anexo 12, Manganês e seus compostos, Item 1) – depreende-se, a partir da leitura do trecho acima, que o manganês não pode ser utilizado como indicador biológico de exposição.

Encerrando o panorama nacional, despontam os Guias/Manuais publicados pelo próprio Ministério do Trabalho, relativos a várias Normas Regulamentadoras, que recebem comentários e esclarecimentos técnicos. Um deles, o “Guia Técnico de Riscos Biológicos – NR 32” explica em que consiste a avaliação médica para trabalhadores de saúde com feridas ou lesões nos membros superiores:

Feridas ou lesões com solução de continuidade da pele do trabalhador do serviço de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde, acarretam maior risco de se adquirirem doenças, uma vez que representam uma porta de entrada para agentes biológicos. Por isso, recomenda-se que o trabalhador seja avaliado por um médico, que deverá verificar Riscos Biológicos a extensão e gravidade da ferida ou lesão para, baseado nessa verificação, liberá-lo ou não para o trabalho. O médico também poderá recomendar que a ferida ou lesão seja coberta com curativo impermeável ou ainda que, caso isso não seja possível, o trabalhador deva evitar o contato direto com pacientes.

Também bastante esclarecedor, o “Guia Técnico da NR 33”, publicado pelo Ministério do Trabalho, ao comentar o item 33.3.4.1 da NR 33, propõe a realização de

exames complementares para avaliação de audição e visão, ao mesmo tempo em que lista as várias condições de alerta que podem evidenciar potencial inaptidão para a atividade de trabalho em espaços confinados:

*Comentário: Ao se avaliar trabalhadores que irão exercer atividades em espaços confinados, é necessário que o médico atente para a existência de algumas patologias que podem incapacitá-los para a função. Trabalhadores com histórico de vertigens, perda de memória, claustrofobia, dispnéia de esforço e convulsões devem ser encaminhados para atividades que não os exponham ao ambiente de um espaço confinado. **Distúrbios de audição e visão devem ser avaliados por meio de exames complementares**, pois podem comprometer a percepção de sinais de alarme ou a comunicação entre a equipe, inclusive em situações de resgate. O exame médico admissional também deve avaliar a aptidão de trabalhadores com asma, diabetes insulino-dependente e doenças cardiovasculares específicas que comprometam a eficiência cardíaca, pelo risco da ocorrência de algum episódio quando estiverem no interior do espaço confinado. Especial atenção deve ser dada ao estado psicológico do trabalhador, sendo pertinente observar o seu comportamento durante o exame admissional. Um ânimo deprimido ou exaltado (euforia), distração, irritabilidade, podem ser sinais de patologias mentais capazes de colocar em risco própria integridade física e a do grupo. A anamnese deve privilegiar, ainda, a abordagem cuidadosa de situações pessoais e familiares de impacto como término de relacionamento, morte de parentes próximos e situações de endividamento. Se necessário, o trabalhador deve ser encaminhado para avaliação psicológica por profissional especializado, o qual deverá emitir laudo que embase o médico examinador na classificação de “apto” ou “inapto” para o trabalho. O acompanhamento periódico do pessoal que trabalha em espaços confinados deve atentar para o controle das condições acima citadas e o diagnóstico precoce de patologias relacionadas ao trabalho, tais como: doenças osteomusculares em decorrência de posturas forçadas e leptospirose no caso de trabalhos em esgotos, galerias e outras situações onde haja o risco da presença de urina de animais infectados. Deve-se, ainda, verificar se a vacinação está de acordo com o seu calendário e a função do trabalhador.⁴*

Ainda outra publicação do Ministério do Trabalho, o “Manual de Auxílio na Interpretação e Aplicação da NR10 - NR10 Comentada”, faz comentários a respeito do exame de saúde ao qual os trabalhadores autorizados a intervir em instalações elétricas devem ser submetidos, defendendo que a avaliação de saúde desses profissionais deve obedecer a “protocolo específico” – o qual, entretanto, não foi definido, nessa oportunidade:

10.8.7 Os trabalhadores autorizados a intervir em instalações elétricas devem ser submetidos à exame de saúde compatível com as atividades a serem desenvolvidas, realizado em conformidade com a NR 7 e registrado em seu prontuário médico. Comentário É muito importante que a avaliação da higidez da saúde física e mental (conceito da OMS), dos trabalhadores a serem autorizados a serviços com eletricidade, seja realizada por médico do trabalho, obedecendo preceitos éticos estipulados por “protocolo específico”,

dentro do qual devem ser considerados mutuamente as condições efetivas de desempenho das tarefas laborativas no meio ambiente e a natureza do trabalho a ser desenvolvido. O fato de trabalhar com grandezas de risco não palpáveis como os campos elétricos e magnéticos, a tensão e corrente elétrica e as condições posturais mais diversas, além dos riscos ambientais agravantes, trabalhos em altura, radiação solar, ruído, calor, dentre outros, exige uma consideração especial do profissional médico, para avaliar a aptidão física e mental dos trabalhadores envolvidos com eletricidade. Especificamente no setor elétrico a diversidade de postos de trabalho (linhas aéreas, subestações, estruturas, galerias, valas, centros de controle), com riscos específicos, precisam ser considerados não somente no exame físico de cada trabalhador como na requisição dos exames complementares em consonância com o preconizado pela legislação vigente.

Em relação ao Trabalho em Teleatendimento/Telemarketing (NR 17, Anexo II, Item 8.2), assim bem como em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados (NR 36, Itens 36.1.1 e 36.12.3), o foco das exigências deixa de ser a avaliação da saúde de cada trabalhador, isoladamente. Para essas atividades, a ênfase do Controle Médico de Saúde Ocupacional recai sobre a **interação** da abordagem individual com o estudo e a abordagem coletiva, por meio de estratégias de vigilância ativa e passiva, exemplificadas no Manual de Auxílio na Interpretação e Aplicação da Norma Regulamentadora nº 36:

Dessa forma, o olhar clínico-epidemiológico vai privilegiar a interação da abordagem individual, por meio da realização dos exames médicos ocupacionais e atendimento das demandas individuais, com o estudo e a abordagem coletiva, por meio das estratégias de vigilância. As estratégias de vigilância compreendem um conjunto de funções desenvolvidas de modo contínuo, buscando conhecer os agravos incidentes e o perfil de adoecimento, a fim de que medidas de intervenção sejam desencadeadas e produzam efeito satisfatório na prevenção, no controle e na eliminação do adoecimento. Dentre suas funções e operações, citam-se: a coleta, o processamento, a análise e a interpretação dos dados, a recomendação e promoção de ações de controle e a avaliação da eficácia e da efetividade dessas ações. As estratégias de vigilância passiva ocorrem com o estudo das demandas espontâneas ao serviço médico, ou seja, estudo dos casos e investigação do nexa causal dos trabalhadores que recorrem ao serviço médico da empresa. Já as estratégias de vigilância ativa envolvem exames médicos dirigidos que incluam, além dos exames obrigatórios, coletas de dados sobre sintomas referentes a aparelhos específicos, tais como o psíquico e o osteomuscular, a serem analisados com a utilização de ferramentas estatísticas e epidemiológicas. Inserem-se também nesta qualidade de vigilância estudos específicos da população trabalhadora, tais como inquéritos epidemiológicos, que possam, precocemente, identificar queixas, desconforto, fadiga, irritabilidade, ansiedade, depressão e outros sinais e sintomas de adoecimento, de forma a compreender a natureza e a magnitude dos problemas de saúde da coletividade de trabalhadores e desencadear ações de prevenção e controle. O estudo da frequência de eventos (diagnósticos, queixas, absenteísmo, afastamentos, atestados médicos) e da sua distribuição por setores, postos, atividades, função,

topografia das lesões, sexo, idade, tempo na atividade, turno de trabalho, por meio do instrumental epidemiológico, possibilitará a construção de indicadores. Tais indicadores, na forma de taxas de incidência e prevalência, além de análises de séries históricas, permitem conhecer o perfil e o risco de adoecimento da população ou de grupos da população trabalhadora e propor medidas de prevenção e controle, bem como avaliar as tendências ao longo do tempo e a eficácia e efetividade das medidas adotadas.

5. CONCLUSÃO

Há exigências relativas ao “Controle Médico de Saúde Ocupacional” - CMSO dispersas por 14 Normas Regulamentadoras outras que a NR 7. Tal fato pode prejudicar o cumprimento de tais exigências, seja em virtude do desconhecimento de sua existência, seja por dificuldade de localizá-las, em meio às 35 NR em vigor.

Por outro lado, por meio do evento de “Monitoramento da Saúde do Trabalhador” do eSocial, passarão a ser requeridas as informações relativas à realização de **todos** os exames obrigatórios previstos em legislação, não só os da NR 7 – nos prazos estabelecidos por meio da Resolução CDES 05/2018, ou seja, iniciando-se em julho/2019, para as grandes empresas.³¹

Como já dito, o registro se dará por meio do código atribuído a cada procedimento específico, pela Tabela 27 – Procedimentos Diagnósticos, sendo possível indicar desde a ênfase dada à avaliação clínica, até a realização de exames complementares²⁵.

Naturalmente, tais informações devem contemplar, minimamente, os procedimentos especificados na legislação. Quando não especificados em legislação, a seleção dos procedimentos é deixada a critério médico, desde que se atinjam os objetivos propostos na legislação. Nesse contexto, são de grande auxílio as publicações do Ministério do Trabalho, Ministério da Saúde, Fundacentro, além da própria literatura científica – como fontes de informação subsidiárias, para o processo decisório do profissional de saúde.

A síntese, **em forma de Quadro**, da “**Consolidação do Controle Médico de Saúde Ocupacional**”, visa facilitar o acesso à informação, propiciando, por conseguinte, o cumprimento das exigências relativas a CMSO. Ressalte-se, entretanto, que, uma vez detectada a existência de exigência relativa a risco/atividade específica, para aplicação a casos concretos, recomenda-se a leitura do texto normativo original indicado na coluna “Referência Normativa” (Quadro), e, também,

dos materiais auxiliares correlatos, tais quais Guias Técnicos e Manuais, discriminados nas “Referências”, e parcialmente transcritos no próprio corpo do artigo.

Diante da constatação de que em 14 das citações de riscos/atividades encontradas no presente estudo, a definição dos procedimentos a serem implementados é deixada a critério do profissional de saúde, buscou-se reunir trechos pertinentes das diversas publicações – do Ministério da Saúde, Fundacentro e Ministério do Trabalho, incluindo os Manuais/Guias correspondentes às Normas Regulamentadoras 10, 32, 33, 35 e 36 – que, de alguma forma, lançam luz sobre a questão da definição dos procedimentos de Controle Médico de Saúde Ocupacional, a serem realizados, com o intuito de atender às exigências legais.

Conclui-se, assim, que o presente estudo intenta deixar como **contribuição** um **instrumento prático**, ao reunir em um único Quadro as ações em saúde do trabalhador demandadas nas Normas Regulamentadoras outras que a NR 7, e, adicionalmente, agregar referências de publicações com informações complementares e de esclarecimento aos temas.

E, mais importante, vislumbra-se que a massa de dados reunida por meio do eSocial, devidamente analisada, pode vir a ser usada como valiosa evidência, no relevante processo de aprimoramento e atualização dos Protocolos de Exames Médicos Ocupacionais de origem governamental.

Perspectivas essas que, em consonância com os objetivos do eSocial, visam ao mesmo tempo **simplificar e incentivar** o atendimento à legislação trabalhista no que tange à preservação e promoção da saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. Epilepsia e Trabalho: Rastreamento. Disponível em: http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/diretrizes_tecnicas_anamt_25820161127267055475.pdf. Acesso em 01 out 2018.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. Rastreamento por Eletrocardiograma: Acidentes, Morte Súbita, Síncope e Trabalho. Disponível em: https://www.anamt.org.br/portal/wp-content/uploads/2018/05/rastreamento_por_eletrocardiograma.pdf. Acesso em 01 out 2018.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. Sugestão de Conduta Médico Administrativa – SCMA nº 01/2004.

BRASIL. Biblioteca Virtual em Saúde. Disponível em : http://bvsms.saude.gov.br/bvs/trabalhador/pub_destaquas.php. Acessado em: 01 out 2018.

BRASIL. Comitê Diretivo do eSocial. Resolução 05 de 02 de outubro de 2018. Disponível em: http://portal.imprensanacional.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/44100837/do1-2018-10-05-resolucao-n-5-de-2-de-outubro-de-2018-44100640. Acesso em: 05 out 2018.

BRASIL. Despacho da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, de 1º de outubro de 1996. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR7NOTA.pdf> >. Acesso em: 20 jul. 2018.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. Diretrizes de Apoio à Decisão Médico Pericial. Disponível em: http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/dados/Lists/Pedido/Attachments/438069/R ESPOSTA_PEDIDO_DIRETRIZES%20DE%20APOIO%20A%20DECISaO%20MEDICO-PERICIAL%20INSS%20CLINICA%20MEDICA%20PARTE%20I.pdf. Acesso em: 02 out 2018.

BRASIL. Instrução Normativa nº 02 sobre "Vigilância da Saúde dos Trabalhadores na Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno."

BRASIL. Manual de Orientação do eSocial. Versão 2.4. Março de 2018 Disponível em: < <http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-manual-de-orientacao-do-esocial-2-4-publicada.pdf/view> > Acesso em: 20 jul. 2018.

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

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Exposição a materiais biológicos / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – Brasília :Editora do Ministério da Saúde, 2006. Disponível em: < http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/protocolo_expos_mat_biologicos.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Pneumoconioses. Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2006. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/06_0443_M.pdf. Acesso em: 05 out 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância das Doenças Transmissíveis. Manual dos Centros de Referência para Imunobiológicos Especiais / Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Vigilância das Doenças Transmissíveis. – 4. ed. – Brasília : Ministério da Saúde, 2014. Disponível em: <

<http://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2014/dezembro/09/manual-cries-9dez14-web.pdf> >. Acesso em: 20 jul. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Guia Técnico de Riscos Biológicos. Brasília, 2008. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/publicacoes-e-manuais>. Acesso em: 30 set 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Manual de Auxílio na Interpretação E Aplicação da NR10 - NR10 Comentada. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/publicacoes-e-manuais>. Acesso em: 02 out 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. SIT/DSST. Guia Técnico da NR 33. Brasília/DF, Abril de 2013. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/publicacoes-e-manuais>. Acesso em: 20 jul. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. SIT/DSSST. MANUAL DE AUXÍLIO NA INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA NORMA REGULAMENTADORA n.º 35 - TRABALHO EM ALTURA - Incluindo Anexos I e II e alteração do item 35.5 NR-35 COMENTADA. 2ª ed. Abril de 2018. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/publicacoes-e-manuais>. Acesso em: 20 jul. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. SIT/DSSST. Manual de Auxílio na Interpretação e Aplicação da Norma Regulamentadora nº 36: Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados. Setembro de 2017. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/publicacoes-e-manuais>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

BRASIL. Norma Regulamentadora 07. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

BRASIL. Norma Regulamentadora 30. Disponível em:<<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR30.pdf> >. Acesso em: 20 jul. 2018.

BRASIL. Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 08 jun. 2018.

BRASIL. Nota de Documentação Evolutiva – NDE nº 01/2018. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/noticias/publicada-nota-de-documentacao-evolutiva-nde-no-01-2018-referente-aos-eventos-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-sst>. Acessado em: 02 out 2018.

BRASIL. Nota Técnica Nº /2016/CGNOR/DSST/SIT. Assunto: Avaliação psicológica nos exames de aptidão para trabalhos em altura e em espaços confinados.

BRASIL. Portaria n.º 34, de 20 de Dezembro de 2001. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=182693> >. Acesso em: 20 jul. 2018.

BUSCHINELLI, José Tarcísio. Manual de orientação sobre controle médico ocupacional da exposição a substâncias químicas. São Paulo: Fundacentro, 2014.

COCHRANE BRASIL. Disponível em: <http://brazil.cochrane.org/como-fazer-uma-revis%C3%A3o-sistem%C3%A1tica-cochrane>. Acesso em: 01 out 2018.

DEUTSCHE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG UNFALLVERSICHERUNG SPITZENVERBAND. Guidelines for Occupational Medical Examinations. 2nd revised edition. Stuttgart, Germany: Gentner Verlag; 2014. Disponível em: https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/themen_a_z/arb_vorsorge/dguv_grundsatz/introduction.pdf. Acesso em 05 out 2018.

DIAS, Elizabeth Costa. Organização da Atenção à Saúde no Trabalho. In: FERREIRA JÚNIOR, Mário. Saúde no Trabalho: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. São Paulo: Roca, 2000.

HAYASHIDE, JM. BUSCHINELLI, JTP. Critérios de decisão para a definição de exames médicos ocupacionais em atividades críticas: proposição de modelo e exemplos de aplicação no trabalho em altura. Rev. bras. saúde ocup. vol.42 São Paulo 2017 Epub 16-Mar-2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000128615>. Acesso em : 01 out 2018.

MYUNG E. Núcleo Diretrizes da Associação Nacional de Medicina do Trabalho. Rev Bras Med Trab. 2018;16(Suppl1):1-44. DOI: 10.5327/Z16794435201816S1009

PACHMAN J. Evidence base por pre-employment medical screening. Bull World Health Organ. 2009 Jul; 87(7): 529–534. Evidence base for pre-employment medical screening Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2704034/>. Acesso em: 05 out 2018.

-
1. BRASIL. Norma Regulamentadora 30. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR30.pdf> >. Acesso em: 20 jul. 2018.
 2. BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Exposição a materiais biológicos / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – Brasília :Editora do Ministério da Saúde, 2006. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/protocolo_expos_mat_biologicos.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2018.
 3. BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância das Doenças Transmissíveis. Manual dos Centros de Referência para Imunobiológicos Especiais / Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Vigilância das Doenças Transmissíveis. – 4. ed. – Brasília : Ministério da Saúde, 2014. Disponível em: <<http://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2014/dezembro/09/manual-cries-9dez14-web.pdf> >. Acesso em: 20 jul. 2018.
 4. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. SIT/DSST. Guia Técnico da NR 33. Brasília/DF, Abril de 2013. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/publicacoes-e-manuais>. Acesso em: 20 jul. 2018.

5. DIAS, Elizabeth Costa. Organização da Atenção à Saúde no Trabalho. In: FERREIRA JÚNIOR, Mário. Saúde no Trabalho: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. São Paulo: Roca, 2000.
6. BRASIL. Ministério do Trabalho. SIT/DSSST. MANUAL DE AUXÍLIO NA INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA NORMA REGULAMENTADORA n.º 35 - TRABALHO EM ALTURA - Incluindo Anexos I e II e alteração do item 35.5 NR-35 COMENTADA. 2ª ed. Abril de 2018. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/publicacoes-e-manuais>. Acesso em: 20 jul. 2018.
7. BRASIL. Manual de Orientação do eSocial. Versão 2.4. Março de 2018 Disponível em: < <http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-manual-de-orientacao-do-esocial-2-4-publicada.pdf/view> > Acesso em: 20 jul. 2018.
8. BRASIL. Ministério do Trabalho. SIT/DSSST. Manual de Auxílio na Interpretação e Aplicação da Norma Regulamentadora nº 36: Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados. Setembro de 2017. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/publicacoes-e-manuais>.> Acesso em: 20 jul. 2018.
9. BRASIL. Norma Regulamentadora 07. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 20 jul. 2018.
10. BRASIL. Despacho da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, de 1º de outubro de 1996. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR7NOTA.pdf> >. Acesso em: 20 jul. 2018.
11. BRASIL. Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 08 jun. 2018.
12. BRASIL. Nota Técnica N° /2016/CGNOR/DSST/SIT. Assunto: Avaliação psicológica nos exames de aptidão para trabalhos em altura e em espaços confinados.
13. BRASIL. Portaria n.º 34, de 20 de Dezembro de 2001. Disponível em: < <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=182693> >. Acesso em: 20 jul. 2018.
14. BRASIL. Instrução Normativa nº 02 sobre "Vigilância da Saúde dos Trabalhadores na Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno."
15. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Guia Técnico de Riscos Biológicos. Brasília, 2008. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/publicacoes-e-manuais>. Acesso em: 30 set 2018.
16. COCHRANE BRASIL. Disponível em: <http://brazil.cochrane.org/como-fazer-uma-revis%C3%A3o-sistem%C3%A1tica-cochrane>. Acesso em: 01 out 2018.
17. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. Sugestão de Conduta Médico Administrativa – SCMA nº 01/2004.
18. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. Epilepsia e Trabalho: Rastreamento. Disponível em: http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/diretrizes_tecnicas_anamt_25820161127267055475.pdf. Acesso em 01 out 2018.
19. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. Rastreamento por Eletrocardiograma: Acidentes, Morte Súbita, Síncope e Trabalho. Disponível em: https://www.anamt.org.br/portal/wp-content/uploads/2018/05/rastreamento_por_eletrocardiograma.pdf. Acesso em 01 out 2018.
20. HAYASHIDE, JM. BUSCHINELLI, JTP. Critérios de decisão para a definição de exames médicos ocupacionais em atividades críticas: proposição de modelo e exemplos de aplicação no trabalho em altura. Rev. bras. saúde ocup. vol.42 São Paulo 2017 Epub 16-Mar-2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000128615>. Acesso em : 01 out 2018.
21. DEUTSCHE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG UNFALLVERSICHERUNG SPITZENVERBAND. Guidelines for Occupational Medical Examinations. 2nd revised edition. Stuttgart, Germany: Gentner Verlag; 2014. Disponível em: https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/themen_a_z/arb_vorsorge/dguv_grundsatz/introduction.pdf. Acesso em 05 out 2018.
22. BUSCHINELLI, José Tarcísio. Manual de orientação sobre controle médico ocupacional da exposição a substâncias químicas. São Paulo: Fundacentro, 2014.
23. BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

24. BRASIL. Biblioteca Virtual em Saúde. Disponível em : http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/trabalhador/pub_destaque.php. Acessado em: 01 out 2018.
25. BRASIL. Nota de Documentação Evolutiva – NDE nº 01/2018. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/noticias/publicada-nota-de-documentacao-evolutiva-nde-no-01-2018-referente-aos-eventos-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-sst>. Acessado em: 02 out 2018.
26. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Manual de Auxílio na Interpretação E Aplicação da NR10 - NR10 Comentada. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/publicacoes-e-manuais>. Acesso em: 02 out 2018.
27. BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. Diretrizes de Apoio à Decisão Médico Pericial. Disponível em: http://www.consultaesic.cgu.gov.br/busca/dados/Lists/Pedido/Attachments/438069/RESPOSTA_PEDIDO_DIRETRIZES%20DE%20APOIO%20A%20DECISAO%20MEDICO-PERICIAL%20INSS%20CLINICA%20MEDICA%20PARTE%20I.pdf. Acesso em: 02 out 2018.
28. MYUNG E. Núcleo Diretrizes da Associação Nacional de Medicina do Trabalho. Rev Bras Med Trab. 2018;16(Suppl1):1-44. DOI: 10.5327/Z16794435201816S1009
29. BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Pneumoconioses. Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2006. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/06_0443_M.pdf. Acesso em: 05 out 2018.
30. PACHMAN J. Evidence base por pre-employment medical screening. Bull World Health Organ. 2009 Jul; 87(7): 529–534. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2704034/>. Acesso em: 05 out 2018.
31. BRASIL. Comitê Diretivo do eSocial. Resolução 05 de 02 de outubro de 2018. Disponível em: http://portal.impresanacional.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/44100837/do1-2018-10-05-resolucao-n-5-de-2-de-outubro-de-2018-44100640. Acesso em: 05 out 2018.

OCCUPATIONAL HEALTH CONTROL IN ‘ESOCIAL’ TIMES: CONSOLIDATION OF THE REQUIREMENTS OF HEALTH AND SAFETY REGULATIONS

ABSTRACT

In Brazil, Health and Safety Regulation 7 (NR-7) establishes the obligation for employers to elaborate and implement an Occupational Health Control Program (PCMSO), with the objective of promoting and preserving the health of all their workers. As part of the PCMSO, a set of specific clinical and complementary tests should be established for the early detection and prevention of illnesses or disturbances to workers' health, for each group of workers in the company. Tables I and II of NR-7 require mandatory examinations according to the risk to which the worker is exposed. However, many requirements related to Occupational Health Medical Control are expressed in regulations other than NR-7. Such fact can make it difficult to comply with these requirements due to the unawareness of its existence, as they are scattered among the other 35 NRs in effect. On the other hand, with the implementation of ‘eSocial’, a federal government project to gather information on work arrangements, relevant data regarding

Occupational Health Medical Control will be have to disclosed to the government. In this article, a 'Consolidation of the Medical Control of Occupational Health' is presented in the form of a Table. This Table was constructed from the analysis of the 35 NRs in effect, with the purpose of facilitating the access to information by employers, workers, and law and accountability practitioners. The initiative of this articles aims to simplify compliance with legislation, thus being in line with the 'eSocial' Project.

Key Words: Occupational Health Control Program; 'eSocial'; NR 7.

ESTRUTURA TRIBUTÁRIA BRASILEIRA: REFLEXO NO DESEMPREGO

Virgilio Pires de Miranda Junior¹

1. Introdução. 2. Capacidade contributiva no Brasil: o princípio às avessas. 3. Desigualdade: barreira para o desenvolvimento. 4. A relação entre tributação e desemprego. 5. Considerações finais. Referências.

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo demonstrar o caráter regressivo da estrutura tributária brasileira e analisar os seus efeitos para o desemprego. Em contrapartida, esta pesquisa propõe-se a analisar as prováveis consequências, para a geração de empregos, do deslocamento gradual da tributação de bens e serviços em direção à tributação da renda. Paralelamente, e de forma subsidiária, será perpassada a questão da excessiva tributação do consumo como forma de manutenção da desigualdade social. A coleta de dados sobre arrecadação e a realização de comparações entre resultados obtidos no Brasil e nos países que compõem a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico subsidiam metodologicamente este trabalho, tanto quanto as pesquisas bibliográficas sobre teorias econômicas. Os resultados alcançados nos estudos apontam que uma maior tributação da renda, em detrimento da tributação de bens e serviços, mantendo-se estável o nível da carga tributária brasileira, geraria maior poder aquisitivo à maioria da população, que recebe até três salários mínimos. Consequentemente, o crescimento do poder aquisitivo da maior parcela da sociedade brasileira representaria maior consumo, aquecimento da economia e maior geração de emprego.

Palavras-chave: Desemprego. Tributos. Renda. Economia. Consumo.

1. INTRODUÇÃO

A grave crise econômica por que passa o Brasil faz emergir na política, nas representações patronais, na mídia e na sociedade em geral o apelo por transformações estruturais. Nesse contexto de finanças públicas agonizantes, surgem diversas propostas de mudanças. No cerne do problema encontra-se a estrutura

¹ MBA em Gestão Pública. Graduado em linguística pela Universidade Federal de Minas Gerais. É Auditor-Fiscal do Trabalho, chefe da Divisão de Planejamento e Avaliação da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, e atua no desenvolvimento e aperfeiçoamento da Inspeção do Trabalho.

tributária brasileira e a necessidade de concretização de sua reforma. Há décadas, arrastam-se discussões sobre o tema, entretanto não logramos conquistas substanciais.

A crise enfrentada pelo governo exige a proposição de alternativas viáveis e que causem o menor impacto possível na vida da população, especialmente nas camadas sociais mais pobres, que sofrem com serviços públicos ineficientes e raramente têm acesso a oportunidades de desenvolvimento econômico e social. Conforme estudo do Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação (IBPT), publicado em 2014, aqueles que recebem até três salários mínimos, que correspondem a mais de 79 por cento da população brasileira, contribuem com 53 por cento da arrecadação tributária total no país. Esses números demonstram que o princípio constitucional da capacidade contributiva vem sendo desrespeitado no Brasil, uma vez que a maior parcela da arrecadação vem da camada mais pobre da população.

Além disso, segundo dados da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e do Banco Mundial, a estrutura tributária brasileira é uma das que possui maior tributação sobre o consumo. Em 2013, essa tributação alcançou 18,43 por cento do PIB nacional, o que correspondeu a 51,3 por cento da arrecadação total naquele ano. Esses números contrastam com aqueles apresentados pelos países da OCDE. Conforme Brys², a tributação sobre o consumo nos países do bloco, que era de 36 por cento da arrecadação em 1960, caiu para 31 por cento em 2012.

Reforçando o caráter regressivo³ da estrutura tributária brasileira, a Lei nº 9.249/95⁴ passou a isentar os dividendos recebidos por acionistas, antes tributados a 15 por cento. Esse privilégio representa maior concentração de renda, além de uma enorme injustiça fiscal. A mesma lei também foi responsável por reduzir o imposto de renda das pessoas jurídicas, pois criou a possibilidade de deduzir do lucro tributável

² BRYN, B. **The distributional effects of consumption taxes in OECD countries**. Paris: OECD, 2014. (OECD Tax Policy Studies).

³ Segundo Diogo de Castro Ferreira, sistema tributário regressivo é aquele no qual, quanto menor a renda auferida por determinada parcela da população, maior será o impacto da carga fiscal sofrido por ela.

⁴ BRASIL. Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995. Altera a legislação do imposto de renda das pessoas jurídicas, bem como da contribuição social sobre o lucro líquido, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 27 dez. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9249.htm>. Acesso em 10 jun. 2017.

das empresas os juros pagos ou creditados individualmente aos titulares, sócios ou acionistas, os chamados juros sobre capital próprio (JSCP). Na prática, parte do lucro da empresa que seria tributada pelo imposto sobre a renda das pessoas jurídicas à alíquota de 34 por cento, passa a ser tributada a apenas 15 por cento.

Não se pretende aqui propor a redução da carga tributária, mas tão somente discutir a alteração do modelo tributário no Brasil. Também não será objeto deste artigo a análise sobre a distribuição dos diversos tributos entre os entes federativos. O estudo sobre a estrutura tributária brasileira em detrimento da análise do nível da carga tributária é justificado pois, de acordo com Arnold⁵, o peso total da carga tributária reflete as escolhas em relação ao tamanho do gasto público, enquanto a sua estrutura representa uma ferramenta para implementar essas escolhas.

Sendo assim, debruçar-se sobre os modelos de estrutura tributária possíveis para o Brasil significa vislumbrar novas possibilidades de desenvolvimento econômico, criação de vagas de empregos e redução da desigualdade social.

2. CAPACIDADE CONTRIBUTIVA NO BRASIL: O PRINCÍPIO ÀS AVESSAS

A Constituição Federal de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, expressa em seu artigo 45, § 1º, o princípio da capacidade contributiva. Conforme o texto,

Sempre que possível, os impostos terão caráter pessoal e serão graduados segundo a capacidade econômica do contribuinte, facultado à administração tributária, especialmente para conferir efetividade a esses objetivos, identificar, respeitados os direitos individuais e nos termos da lei, o patrimônio, os rendimentos e as atividades econômicas do contribuinte.⁶

O princípio da capacidade contributiva está diretamente conectado ao princípio da igualdade material. Este pressupõe o sentimento de justiça, ao expressar que a lei deve tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades. Carvalho afirma que ainda que a atual Constituição não versasse

⁵ ARNOLD, J. **Do tax structures affect aggregate economic growth?** Empirical evidence from a panel of OECD countries. Paris: OECD, 2008. (OECD Working Paper, n. 643).

⁶ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 jun. 2017.

expressamente sobre o referido princípio, este persistiria no direito pátrio como formulação implícita nas dobras do primado da igualdade.

Segundo Machado⁷, o princípio da capacidade contributiva diz respeito não só aos impostos, mas aos tributos em geral, embora a Constituição Federal tenha positivado apenas os primeiros. Assim, é necessário que o modelo tributário brasileiro seja capaz de basear-se na riqueza do contribuinte de forma que ricos e pobres possam sustentar o peso do Estado em proporções equânimes.

O Estado, independentemente de seu tamanho, para garantir um mínimo existencial aos cidadãos, deve aplicar as leis de forma a criar um sistema justo e sem privilégios. Para exercer sua função, o Estado recorre aos tributos, que devem ser exigidos e aplicados de forma equilibrada, de maneira que não desestimule aqueles que mais produzem, tampouco pese sobre os menos favorecidos. Celso Antônio Bandeira de Mello ensina que:

A lei não pode ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Esse é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes.⁸

Um forte instrumento para a busca da concretização do princípio da capacidade contributiva é a progressividade, que representa o aumento da incidência da carga tributária na mesma proporção da riqueza do contribuinte.

O Brasil, além da elevada carga tributária, está na contramão do princípio da progressividade, pois apresenta estrutura de caráter predominantemente regressivo, na medida em que acaba por onerar relativamente mais a camada social de renda inferior. Essa característica fica clara quando verificamos que, como dito acima, a população que recebe até três salários mínimos é responsável por mais da metade da arrecadação total.

Esse cenário ocorre devido a algumas distorções provocadas pela estrutura tributária brasileira. Em primeiro lugar, verifica-se que a tributação sobre bens e

⁷ MACHADO, H. B. Ética nas relações tributárias. In: TORRES NETO, A.; MACHADO, S. M. O. (Coord.). **15 Anos do Programa de Educação Fiscal do Estado do Ceará: diagnóstico e perspectivas**. Fortaleza: Fundação SINTAF, 2014. p. 31-46.

⁸ MELLO, C. A. B. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

serviços é demasiadamente elevada, representando cerca de metade da arrecadação brasileira. Nas palavras de Marcelo Lettieri Siqueira:

[...] o país tem equivocadamente concentrado seus esforços na ampliação da tributação sobre o consumo, seguindo a tendência mundial e as teorias neoliberais que advogam a mudança para uma base tributária sobre o consumo, porque provavelmente incentivaria a acumulação de capital, já que removeria a tributação sobre a renda do capital.

Tal estratégia ideológica tornou o nosso sistema mais injusto, altamente regressivo, e minou qualquer possibilidade de se utilizar os instrumentos tributários para fins de redução das desigualdades de renda e riqueza. Isso o afastou da característica mais desejada por seus cidadãos: a justiça fiscal.⁹

Ainda que o referido autor afirme que o Brasil segue uma tendência mundial de tributação sobre o consumo, os países da OCDE apresentaram média de tributação sobre o consumo de 31% em relação à arrecadação total, em 2012. Ou seja, O Brasil tem nível de concentração de tributação sobre o consumo muito superior à média dos países do bloco. A tributação sobre a renda do trabalho representa apenas 10,9 por cento da nossa arrecadação, conforme afirma Ferreira.¹⁰

A tributação sobre o consumo em detrimento da tributação sobre a renda ou sobre o capital é regressiva, pois onera os ricos e os pobres sem diferenciação. Na prática, isso significa que, proporcionalmente, os mais pobres pagam muito mais impostos dos que os ricos. A injustiça criada pelo excesso de impostos sobre bens torna-se notória quando verificamos que mesmo bens básicos, como materiais escolares, podem conter quase 50 por cento de tributos em seu valor, de acordo com o Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributos (IBPT).

Conforme pesquisa sobre tributação indireta realizada em 2012 pela UHY¹¹, que selecionou determinados itens para compor uma cesta representativa, o Brasil apresentou tributação correspondente a 28,7 por cento do valor total dos bens, bem acima da média de 13,8 por cento dos 22 países que fazem parte da rede internacional. Os países da Ásia-Pacífico apresentaram média de 8,2 por cento.

⁹ SIQUEIRA, M.L. Reforma tributária, desenvolvimento econômico e justiça fiscal no Brasil. In: TORRES NETO, A.; MACHADO, S. M. O. (Coord.). **15 Anos do Programa de Educação Fiscal do Estado do Ceará: diagnóstico e perspectivas**: Fortaleza: Fundação SINTAF, 2014. p. 286-289.

¹⁰ FERREIRA, D.C. A regressividade do sistema tributário brasileiro sob a ótica do princípio da diferença de John Rawls. **Lex Humana**, Petrópolis, v. 7, n. 1, p. 36-57, 2015.

¹¹ UHY. Brazil and India hit business with highest sales and consumption taxes. Disponível em <<http://www.uhy.com/brazil-and-india-hit-businesses-with-highest-sales-and-consumption-taxes/>>. Acesso em 10 jun. 2017.

Em segundo lugar, figura-se a tímida progressividade do imposto sobre rendimentos de pessoas físicas como elemento de fragilidade na aplicação do princípio da capacidade contributiva. A alíquota máxima brasileira de 27,5 por cento sobre a renda representava, em 2011, a 56ª maior do mundo, de acordo com estudo da KPMG, consultoria internacional. Segundo estudo da OECD divulgado em 2016, Bélgica, Alemanha e Dinamarca possuíam, à época, alíquotas máximas de imposto sobre a renda das pessoas físicas de 42, 39,7 e 36,1 por cento, respectivamente.

Por fim, conforme afirmam Gobetti e Orair¹², o Brasil está entre os únicos países no mundo que isentam de imposto de renda os lucros e dividendos distribuídos aos acionistas. Ainda segundo os autores, a média da tributação de dividendos para pessoas físicas nos países da OCDE é de 24,1. A isenção dos dividendos no Brasil, além de confrontar o princípio da capacidade contributiva, é responsável por deixar de gerar bilhões de reais em receitas todos os anos.

Conforme o estudo de Gobetti e Orair¹³, se fosse criada uma alíquota adicional de 35 por cento do IRPF para as rendas acima de R\$ 325 mil e se fossem tributados os lucros e dividendos pela atual tabela progressiva do IRPF, com faixa de isenção e alíquotas variando de 7,5 por cento a 27,5 por cento, conforme a renda do recebedor, a receita adicional gerada seria de R\$ 72 bilhões, nos valores de 2013. Além disso, com base no índice de Gini¹⁴, haveria redução da desigualdade na ordem de 4,31 por cento.

Diogo de Castro Ferreira conclui, em seu artigo *A Regressividade do Sistema Tributário Brasileiro sob a Ótica do Princípio da Diferença de John Rawls* que “comparativamente, o Brasil apresenta a modalidade mais acentuada de regressividade em seu sistema tributário, onde o peso da tributação é inversamente proporcional à renda auferida por determinada parcela da população.”¹⁵

¹² GORBETTI, S. W.; ORAIR, R. O. **Tributação e distribuição da renda no Brasil**. Brasília: International Policy Centre for Inclusive Growth, 2016. (Working Paper, n. 136).

¹³ GORBETTI; ORAIR, 2016, *op. cit.*

¹⁴ O Índice de Gini é um coeficiente criado para medir o grau de concentração de renda em determinado grupo. Ele aponta a diferença entre os rendimentos dos mais pobres e dos mais ricos. Numericamente, varia de zero a um. O valor zero representa a situação de igualdade, ou seja, todos têm a mesma renda. O valor um está no extremo oposto, isto é, uma só pessoa detém toda a riqueza. Conforme o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o índice Gini do Brasil era de 0,515 em 2014.

¹⁵ FERREIRA, 2015, *op. cit.*, p. 50.

A estrutura tributária brasileira alicerçada na tributação sobrepujante de bens e serviços, na progressividade encovardada do imposto de renda e na injusta isenção de dividendos constitui-se no princípio da capacidade contributiva às avessas. Com isso, os programas sociais destinados às famílias de baixa renda são, em boa parte, financiados por elas próprias. Essa contradição silenciosa é, sem dúvida, um dos fatores responsáveis pela preservação da desigualdade social no Brasil.

3. DESIGUALDADE: BARREIRA PARA O DESENVOLVIMENTO

A estrutura tributária brasileira tem como fundamento teorias econômicas que defendem a neutralidade da tributação e a não distorção de incentivos econômicos. Nesse viés, o imposto sobre a renda deveria ter taxas lineares e a renda do capital não seria tributada. O Estado deveria, então, concentrar-se na distribuição pelos gastos públicos. Esse modelo seria responsável por incentivar a geração de riquezas e estimularia o crescimento econômico.

No que pese tais teorias estarem sendo reformuladas nos últimos anos – segundo afirmam Gobetti e Orair,

Tais eram as conclusões dos artigos de Mirrles (1971) e Atkinson-Stiglitz (1976), respectivamente. Embora como o passar do tempo, os próprios autores reformaram suas posições e passaram a adotar uma abordagem mais realista e pragmática (ver Banks e Diamond, 2010; Mirrlees et al., 2011). Fazem parte da recente literatura que questiona o desenho do modelo ótimo de tributação tanto a nova geração, como Thomas Piketty e Emmanuel Saez, entre tantos outros, quanto as revisões pela velha geração formada por James Mirrlees, Peter Diamond, Anthony Atkinson e Joseph Stiglitz.¹⁶

É necessário diferenciar crescimento econômico de desenvolvimento. O Estado não pode, a exemplo do que ocorre em países como a China, sobrepor crescimento econômico à qualidade de vida de sua população. Em outras palavras, o crescimento econômico deve ser o meio de se oferecer melhores condições de saúde, lazer, educação, moradia, segurança e trabalho digno às pessoas.

Citando Vasconcellos e Garcia, o desenvolvimento deve incluir

¹⁶ GOBETTI; ORAIR, 2016, *op. cit.*, p. 7.

[...] as alterações da composição do produto e a alocação de recursos pelos diferentes setores da economia, de forma a melhorar os indicadores de bem-estar econômico e social (pobreza, desemprego, desigualdade, condições de saúde, alimentação, educação e moradia).¹⁷

O que se deve refletir, portanto, é que não se pode pensar em crescimento econômico e desenvolvimento sem se adotar estratégias para vencer a alarmante desigualdade social existente no Brasil. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), “dos 60,9 milhões de domicílios que declararam possuir rendimentos, 27,5 milhões (ou 45,1%) receberam menos de um salário mínimo de rendimento domiciliar per capita” em 2013.¹⁸

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)¹⁹, dos 60,8 milhões de domicílios com algum tipo de rendimento em 2013, 44,8 por cento apresentavam renda de até um salário mínimo por morador. Em relação ao ano anterior, em 2103 houve avanço de 3,5 por cento na renda dos 10 por cento mais pobres. Entretanto, em relação aos 10 por cento mais ricos, a renda avançou 5,7 por cento no mesmo período. Percebe-se, portanto, a tendência de aumento da desigualdade.

Como dito, o caráter regressivo da estrutura tributária brasileira, marcado pela forte tributação do consumo, faz com que os pobres paguem, proporcionalmente, muito mais tributos do que os ricos. Assim, o acesso ao consumo pela maioria da população torna-se restrito, até mesmo em relação a produtos básicos como alimentação, material escolar e medicamentos. Em consequência, além da preservação ou da majoração da desigualdade social, observa-se baixo nível de produção de um conjunto de bens que possui pouca demanda devido ao alto nível de

¹⁷ VASCONCELLOS, M. A; GARCIA, M. E. **Fundamentos de economia**. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 205.

¹⁸ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Síntese de Indicadores 2013. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. Disponível em <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94414.pdf>>. Acesso em 10 jun. 2017.

¹⁹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Despesa de consumo das famílias em relação ao produto interno bruto**. Disponível em: <<http://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=11&op=2&vcodigo=SCN32&t=despesa-consumo-familiasbrem-relacao-produto-interno>>. Acesso em: jun. 2017.

tributação. Com baixo nível de produção e economia estagnada, a consequência lógica, como resultado dos ajustes automáticos de mercado, é o desemprego.

4. A RELAÇÃO ENTRE TRIBUTAÇÃO E DESEMPREGO

A partir desta seção, procuraremos demonstrar como a estrutura tributária pode influenciar no mercado de trabalho. Para isso, buscaremos amparo em teorias econômicas, tendo como pilar de sustentação a teoria geral keynesiana.

John Maynard Keynes²⁰ dedicou-se a estudar o funcionamento da economia de forma ampla, relacionando condições e variáveis econômicas agregadas que afetam toda a sociedade. A partir dessas relações, é possível mensurar os efeitos de umas variáveis sobre outras e realizar simulações que possam verificar as alterações nas condições existentes.

Nesse sentido, é possível determinar, sob a ótica keynesiana, as principais variáveis que determinam o crescimento ou a recessão de uma economia. Em um modelo que simplifica o funcionamento da economia, o nível de produção ou renda é resultado dos níveis de consumo e investimento. Em outras palavras, o nível de produção, que corresponde ao tamanho da economia, é determinado pelo volume de gastos em bens de consumo e pela demanda de investimentos. Essa fórmula nada mais é que a expressão do Princípio da Demanda Efetiva de Keynes.

Daremos enfoque à variável macroeconômica consumo, por dois motivos. Primeiro, porque a crítica que se faz neste artigo está voltada principalmente à alta tributação de bens e serviços como barreira à redução da desigualdade social. Segundo, porque as despesas de consumo das famílias correspondem a mais de 60 por cento, em média, do Produto Interno Bruto Brasileiro.²¹

A abordagem de Keynes sobre a função consumo pode ser resumida em três tópicos principais. O primeiro deles diz respeito ao conceito de Propensão Marginal a Consumir, que revela a proporção da renda destinada ao consumo. A Propensão Marginal a Consumir (PMgC) é um fator estabelecido para representar o quanto da renda é destinado ao consumo. Esse fator varia entre 0 e 1, sendo que 0 significa que

²⁰ KEYNES, J.M. **The general theory of employment, interest and money**. Londres, Macmillan, 1936.

²¹ Conforme dados do IBGE, as despesas de consumo das famílias corresponderam a 62,1 por cento e 62,5 por cento, em 2013 e 2014, respectivamente.

nenhuma parte da renda é destinada ao consumo, enquanto 1 significa que 100 por cento da renda é destinada ao consumo.

O segundo tópico é a afirmação que a propensão média a consumir, ou seja, a proporção entre consumo e renda, tende a decrescer à medida que a renda aumenta. Significa dizer que o consumo não aumentaria na mesma proporção da renda.

Por fim, Keynes afirmou que o principal fator a influenciar no consumo é a renda. A taxa de juros, que conforme a teoria clássica teria uma relação diretamente proporcional à poupança e inversamente proporcional ao consumo, possui participação secundária.

A redução dos preços dos produtos gerada pela diminuição da tributação de bens e serviços provocaria aumento do salário real, em termos de poder de compra das famílias. Partindo dos pressupostos keynesianos, poderíamos afirmar, portanto, que o aumento da renda geraria maior consumo, ainda que não na mesma proporção.

Uma análise das consequências da redução da tributação sobre o consumo, segundo interpretação possível da teoria keynesiana, aponta para um nível de equilíbrio da produção mais elevado, já que seria viável aos empresários elevarem suas taxas de lucro e ainda reduzirem os preços finais. Ou seja, com a retirada de parte dos tributos dos bens e serviços, os preços reduziriam. Parte da diferença entre o preço inicial, com tributação, e o preço final, com redução da tributação, seria absorvida pelos empresários para elevação das taxas de lucro. Dessa forma, haveria um estímulo à produção, o que provocaria o crescimento da economia.

Por outro lado, o aumento da produção seria sustentado pelo aumento da demanda, provocado pela redução dos preços, que equivalem à elevação dos salários reais. Com salários reais maiores, as famílias tenderiam a consumir mais.

Portanto, a demanda dos empresários por mão-de-obra aumentaria, como consequência da elevação das taxas de lucro, da manutenção dos salários nominais constantes, da elevação dos salários reais e do maior consumo pelas famílias brasileiras. Essa interpretação sugere, em última instância, que a redução da tributação sobre o consumo traria como resultados redução da desigualdade social e do desemprego.

Entretanto, é necessário enfrentar pelo menos um problema quanto à simples interpretação da teoria keynesiana aqui formulada. Inicialmente, afirmou-se que um

dos objetivos propostos neste trabalho é a análise das prováveis consequências, para a geração de empregos, do deslocamento gradual da tributação de bens e serviços em direção à tributação da renda. Dessa forma, é preciso explicar como a redução dos preços provocaria a elevação do consumo – que traria como consequência o crescimento da economia e a redução do desemprego – se, por outro lado, estamos propondo a progressividade do modelo tributário expresso por maior tributação da renda, conseqüentemente redução dos salários líquidos. Ou seja, se por um lado há elevação dos salários reais por meio da redução dos preços, por outro há a redução do salário nominal (em sentido amplo) pela maior tributação da renda.

Para solucionar esse impasse, recorreremos a estudos recentes, como o de Leite²², que apontam para uma relação positiva entre redução na desigualdade da distribuição de renda e aumento da Propensão Marginal a Consumir agregada. Pesquisas demonstram que a Propensão Marginal a Consumir é menor quanto maior a faixa de rendimento familiar. Extratos da população com elevado nível de renda apresentam tendência maior a poupar, para acréscimos na renda, em detrimento do aumento do consumo. É esperado que famílias com maiores níveis de renda já possuam níveis de consumo satisfatórios, portanto, estáveis. Por isso, um eventual aumento da renda para essas famílias não significará aumento do consumo, pois o excesso será poupado. Ao contrário, as famílias com níveis de renda mais baixos apresentam Propensão Marginal a Consumir mais elevada, já que o aumento na renda é mais direcionado à busca de níveis de consumo mais satisfatórios.

Já vimos que mais de 79 por cento da população brasileira, segundo dados de 2014, recebem até três salários mínimos por mês. Considerando que o aumento da tributação da renda não afetaria essa faixa de rendimentos, percebe-se que o universo de pessoas afetadas pela elevação da tributação da renda é muito inferior àquele das pessoas beneficiadas pela redução da tributação de bens e serviços.²³

²² LEITE, F. P. Como o grau de desigualdade afeta a propensão marginal a consumir? Distribuição de renda e consumo das famílias no Brasil a parti dos dados das POF 2002-2003 e 2008-2009. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 24, n. 3, p. 617-650, dez. 2015.

²³ Ressalta-se que não é o objetivo aqui propor alíquotas para determinadas faixas de renda nem realizar estimações econométricas que possam comprovar as propostas sugeridas.

Além disso, autores como Duesenberry²⁴ verificaram que as famílias com renda elevada procuram manter o padrão de consumo mesmo com a redução da renda. Ou seja, a redução no rendimento dessas famílias causada pela elevação da tributação sobre a renda, não teria reflexos importantes no consumo. Pode-se esperar, por tudo isso, que o deslocamento da tributação de bens e serviços para a renda geraria maior nível de consumo e produção. Conseqüentemente, haveria crescimento econômico e redução do desemprego.

Ainda quanto à teoria keynesiana expressa pela Lei Psicológica Fundamental, que prevê que as pessoas aumentam seu consumo em proporção inferior ao aumento da renda, privilegiando a poupança, o aumento da renda real causado pela redução da tributação sobre bens e serviços poderia provocar baixo crescimento econômico e desemprego, resultado diametralmente oposto ao desejado.

No entanto, se considerarmos essa hipótese verdadeira, a economia tenderia a se estagnar, já que, à medida que ela fosse crescendo, o consumo diminuiria. Esse não foi o efeito verificado no período pós Segunda Guerra Mundial, momento em que houve recuperação dos níveis das rendas das famílias. Ao contrário do sugerido por Keynes, a Propensão Média a Consumir aumentou após a guerra. Essa verificação pode ser encontrada nos estudos de Kuznets²⁵ e Goldsmith²⁶.

Frente a essas verificações, estudiosos, como Smithies²⁷, elaboraram novas teorias e concluíram que o modelo keynesiano seria válido no curto prazo, porém, no longo prazo, a relação entre consumo e renda seria proporcional.

Outros estudiosos também defenderam a tese de redução do desemprego como influência dos níveis de preço. Para Pigou²⁸, a redução de preços, com elevação do consumo e, conseqüentemente, da produção reduziria o desemprego.

²⁴ DUESENBERY, J. S. **Income, saving and the theory of consumer behavior**. Cambridge: Harvard University Press, 1949.

²⁵ KUZNETS, S. **Uses of national income in peace and war**. Nova York: National Bureau of Economic Research, 1942.

²⁶ GOLDSMITH, R. **A study of saving in the United State**. New York: Princetown University Press, 1955.

²⁷ SMITHIES, A. Forecast postwar demand: I. **Econometrica**, v. 13, n.1, p. 1-14, jul. 1945.

²⁸ PIGOU, A. C. The classical stationary state. **The Economic Journal**, v. 53, n. 212, p. 343-351, dez. 1943.

Verifica-se, portanto, que a tese ora defendida de redução da tributação sobre o consumo com deslocamento para a tributação da renda, ou seja, mantida a carga tributária brasileira, como estratégia para a diminuição do desemprego possui guarida em teorias e estudos econômicos desenvolvidos desde a primeira metade do século XX.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O atual cenário de crise política, socioeconômica e moral por que passa o Brasil exige modificações estruturais capazes de produzir, além de crescimento econômico, desenvolvimento social. O desafio é aliar incremento na produção de riquezas com redução da desigualdade social. Para isso, a atuação do poder público não deve olvidar que o Estado Democrático instituído no Brasil tem como objetivos, entre outros, construir uma sociedade justa, erradicar a pobreza, reduzir as desigualdades sociais e o promover o bem de todos.

Significa dizer que as reformas propostas não devem visar somente aos interesses econômicos, mas sim ao completo desenvolvimento nacional, no qual todas as classes sociais sejam convidadas para embarcarem na locomotiva que deixará a crise para trás.

O estudo aqui desenvolvido procurou demonstrar que a estrutura tributária brasileira representa óbice à redução da desigualdade na distribuição de renda, pois não respeita o Princípio da Capacidade Contributiva celebrado pela Constituição Federal de 1988. A regressividade existente na concentração de tributos sobre bens e serviços, a tímida progressividade do imposto sobre a renda das pessoas físicas e o privilégio da isenção de tributação sobre dividendos permite que o peso do Estado recaia proporcionalmente mais sobre os mais pobres.

Este trabalho sugere, por meio de modelos e teorias econômicas, assim como de interpretações pessoais, que há uma relação entre o caráter regressivo da estrutura tributária brasileira e o desemprego. Ao tributar proporcionalmente mais a classe social menos favorecida, por meio da alta carga de impostos presentes no

consumo de bens e serviços, os pobres têm o poder aquisitivo limitado não somente pelos baixos salários, mas também pelos altos custos de se obter até mesmo bens básicos, como materiais escolares, itens de vestuário e produtos de higiene. Por outro lado, os mais ricos são privilegiados por isenção de tributação sobre dividendos e por impostos sobre a renda que não possuem a progressividade necessária para atingir de forma adequada as rendas mais elevadas.

Teoricamente é possível estabelecer um paralelo entre o caráter regressivo da estrutura tributária brasileira e o desemprego, perpassado pela função do consumo, pelo nível de produção, pela distribuição de renda e pelo crescimento econômico. A redução da tributação sobre bens e serviços geraria maior consumo, em consequência do aumento da renda real da maioria da população. Em decorrência da maior demanda, haveria um incremento no nível de produção o que incentivaria a criação de novas vagas de emprego. A criação de novas vagas de emprego poderia realimentar o sistema, provocando um movimento circular até que o ponto de equilíbrio fosse atingido. Defendemos que esse ponto de equilíbrio seria atingido num nível de emprego e produção maiores do que aqueles encontrados no momento anterior à mudança da estrutura tributária.

Não restam dúvidas, porém, quanto à simplicidade e à insuficiência dos argumentos aqui apresentados. Os estudos aqui revisitados e as interpretações realizadas são incapazes de comprovar adequadamente a hipótese da relação entre o caráter regressivo da estrutura tributária e o desemprego. Entretanto, as reflexões trazidas estão aptas a estimular estudos mais complexos e aprofundados. Esta pesquisa deve apontar para novos caminhos, que requerem investigações estatísticas aprofundadas capazes de produzir estimações econométricas conclusivas.

REFERÊNCIAS

ARNOLD, J. **Do tax structures affect aggregate economic growth?** Empirical evidence from a panel of OECD countries. Paris: OECD, 2008. (OECD Working Paper, n. 643).

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 jun. 2017.

BRASIL. Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995. Altera a legislação do imposto de renda das pessoas jurídicas, bem como da contribuição social sobre o lucro líquido, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 27 dez. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9249.htm>. Acesso em 10 jun. 2017.

BRYN, B. **The distributional effects of consumption taxes in OECD countries**. Paris: OECD, 2014. (OECD Tax Policy Studies).

DUESENBERY, J. S. **Income, saving and the theory of consumer behavior**. Cambridge: Harvard University Press, 1949.

FERREIRA, D. C. A regressividade do sistema tributário brasileiro sob a ótica do princípio da diferença de John Rawls. **Lex Humana**, Petrópolis, v. 7, n. 1, p. 36-57, 2015.

GOLDSMITH, R. **A study of saving in the United State**. New York: Princeton University Press, 1955.

GORBETTI, S. W.; ORAIR, R. O. **Tributação e distribuição da renda no Brasil**. Brasília: International Policy Centre for Inclusive Growth, 2016. (Working Paper, n. 136).

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Despesa de consumo das famílias em relação ao produto interno bruto**. Rio de Janeiro: IBGE, 2014. Disponível em: <<http://serieestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=11&op=2&vcodigo=SCN32&t=d+despesa-consumo-familiasbrem-relacao-produto-interno>>. Acesso em: jun. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Síntese de Indicadores 2013**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. Disponível em <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94414.pdf>>. Acesso em 10 jun. 2017.

KEYNES, J.M. **The general theory of employment, interest and money**. Londres, Macmillan, 1936.

KUZNETS, S. **Uses of national income in peace and war**. Nova York: National Bureau of Economic Research, 1942.

LEITE, F. P. Como o grau de desigualdade afeta a propensão marginal a consumir? Distribuição de renda e consumo das famílias no Brasil a partir dos dados das POF 2002-2003 e 2008-2009. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 24, n. 3, p. 617-650, dez. 2015.

MACHADO, H.B. Ética nas relações tributárias. In: TORRES NETO, A.; MACHADO, S. M. O. (Coord.). **15 Anos do Programa de Educação Fiscal do Estado do Ceará: diagnóstico e perspectivas**: Fortaleza: Fundação SINTAF, 2014. p. 31-46.

MELLO, C. A. B. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

PIGOU, A. C. The classical stationary state. **The Economic Journal**, v. 53, n. 212, p. 343-351, dez. 1943.

SIQUEIRA, M.L. Reforma tributária, desenvolvimento econômico e justiça fiscal no Brasil. In: TORRES NETO, A.; MACHADO, S. M. O. (Coord.). **15 Anos do Programa de Educação Fiscal do Estado do Ceará: diagnóstico e perspectivas**: Fortaleza: Fundação SINTAF, 2014. p. 286-289.

UHY. **Brazil and India hit business with highest sales and consumption taxes**. Disponível em <<http://www.uhy.com/brazil-and-india-hit-businesses-with-highest-sales-and-consumption-taxes/>>. Acesso em 10 jun. 2017.

SMITHIES, A. Forecast postwar demand: I. **Econometrica**, v. 13, n.1, p. 1-14, jul. 1945.

VASCONCELLOS, M. A; GARCIA, M. E. **Fundamentos de economia**. São Paulo: Saraiva, 1998.

BRAZILIAN TAX SYSTEM: EFFECTS ON UNEMPLOYMENT

ABSTRACT

This article analyzes Brazil's regressive tax structure and its effect on unemployment, and examines the potential for job creation by means of a progressive displacement from a system based on the taxation of goods and services to a system based on taxation of income. As a secondary discussion, this article will briefly explore the matter of excessive taxation of consumption as a form of maintaining social inequality. Data gathered regarding tax revenues and the comparison between the results reached in Brazil and in countries of the OCDE (Organization for Cooperation and Economic Development) subsidized the methodology of this study; bibliography concerning economic theories was also a major source for this research. The results obtained indicate that, if current the level of Brazilian taxation is kept unaltered, an increase in income taxation in detriment of taxation of goods and services would generate greater purchasing power for most of the population, whose income averages the equivalent of three times Brazilian minimum wage. As a consequence of the growth of a large portion of the population's purchasing power, the country's consumption

would rise, economy would grow and there would be an increase in job creation.

Keywords: Unemployment; Taxation; Income; Job Creation; Consumption.

Boas Práticas

PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRANSPORTE DE CARGA: CASO DOS MATERIAIS SIDERÚRGICOS NO PORTO DO PECÉM, EM SÃO GONÇALO DO AMARANTE, CEARÁ, BRASIL

Franklim Rabelo de Araújo¹

1. Introdução. 2. Análise do contexto. 3. Normativa legal aplicada. 4. Metodologia. 5. Análise dos resultados: problemas encontrados nas inspeções. 6. Análise dos resultados e aplicações. 7. Considerações finais. Referências.

RESUMO

Demonstrar que a fiscalização e a vigilância das condições de segurança no transporte de carga, especialmente de materiais siderúrgicos, principalmente bobinas de aço, podem reduzir o número de acidentes de trabalho nesta atividade. Acidentes graves no transporte de material siderúrgico com carretas foram registrados nas estradas que levam ao Porto do Pecém. Foram investigadas as causas desses acidentes e traçada uma metodologia de trabalho para conhecer essas causas, com base em inspeções nos equipamentos utilizados para o transporte das cargas de bobinas e verificação do conhecimento dos riscos por parte dos condutores de bobinas, bem como dos treinamentos realizados por estes trabalhadores para que pudessem conduzir a carga com segurança. A Norma Regulamentadora Número 29, do Ministério do Trabalho, que se reporta a segurança e saúde no trabalho portuário, estabelece, no item 29.3.9.3, que as cargas transportadas por caminhões ou carretas devem estar peadas ou fixas de modo a evitar sua queda acidental. Com base nessa legislação, foram notificadas as empresas responsáveis pela movimentação de bobinas de aço e concedido prazo, quando possível, para regularização das condições de risco encontradas e que contribuíam para o acontecimento dos acidentes na área portuária e retroportuária. Após adoção das medidas sugeridas pela fiscalização, os acidentes com queda de bobinas foram controlados.

Palavras-chave: Trabalho Portuário. Segurança do Trabalho. Transporte de Carga com Caminhões e Carretas.

¹ Auditor Fiscal do Trabalho. Engenheiro Civil e Mestre em Engenharia Civil pela U.F.Ce, Engenheiro de Produção de Petróleo (UFBA), Engo. de segurança do trabalho (UFF) e bacharel em Direito (Unifor). Lotado no Setor de Segurança do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho do Ceará. Coordenação Regional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário. e-mail: aftfranklimrabelo@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho mantido pelo Ministério do Trabalho, por intermédio dos auditores-fiscais do trabalho, visa à aplicação das disposições legais, incluindo as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, a fiscalização das normas de segurança e saúde no trabalho, bem como fornecem orientações para os empregadores e empregados. Assim como informar, também, ser atribuição legal da fiscalização do trabalho investigar as causas geradoras de acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais.

O Porto do Pecém localizado a 60 km de Fortaleza, Ceará, está sob a administração da Companhia de Integração Portuária do Ceará - Cearáportos, que é uma empresa de economia mista criada por meio de Decreto da Assembléia Legislativa do Estado do Ceará e sancionada pela Lei n.º 12.536, de 22 de dezembro de 1995, do Governo do Estado do Ceará.

O Terminal Portuário do Pecém é um elo na cadeia logística do transporte marítimo e tem como um de seus objetivos viabilizar a operação de atividades portuárias e industriais integradas, imprescindíveis ao desenvolvimento do Complexo Industrial do Pecém, assumindo por isso as características de porto industrial. Ele é constituído de três *piers* marítimos, sendo o primeiro (*pier 1*) para granéis sólidos, líquidos e carga geral não containerizada, o segundo (*pier 2*) para granéis líquidos e o terceiro (TMUT) para granel sólido, carga geral “containerizada” e não “containerizada”.

Os seguintes produtos são movimentados nas instalações do terminal do porto sob estudo:

- embarque e desembarque de matérias primas siderúrgicas, tais como o minério de ferro;
- embarque e desembarque de produtos siderúrgicos acabados, tais como chapas planas e bobinas de aço;
- embarque e desembarque de fertilizantes e cereais em granel;
- embarque e desembarque de contêineres;
- embarque e desembarque de graneis líquidos e gasosos; e
- embarque e desembarque de cargas de projeto e superdimensionadas não “containerizadas”.

A movimentação acumulada de 2016 foi recorde para o período, com 11.230.642 toneladas, 60% acima do período correspondente a 2015

(CEARAPORTOS,2016). Pode-se verificar que o transporte de carga é uma constante no porto, sendo um risco que deve ser considerado e controlado pelo setor de segurança do trabalho das empresas que operam na área portuária. A carga por carreta pode ultrapassar o peso de 30 toneladas, o equivalente a 24 veículos Toyota Corolla 2019 - pouco mais do que o peso de veículos que duas cegonhas conseguem transportar. Vale salientar que o risco não se restringe à área portuária, em razão de essas cargas serem transportadas, depois descarregadas no porto, por carretas e caminhões para empresas localizadas, não somente no Estado do Ceará, mais também em diversos estados do País, percorrendo estradas e rodovias, sendo necessárias amarração e fixação seguras das cargas transportadas.

Neste ensaio discorre-se sobre o trabalho realizado, que levou à redução do número de acidentes no transporte de bobinas de aço no Porto do Pecém, Ceará.

2. ANÁLISE DO CONTEXTO

Segundo a CANPAT (2017) o setor de transportes terrestres ocupa o primeiro lugar em quantidade de óbitos, sendo que 15% das mortes registradas são de motoristas e o segundo lugar em incapacidades permanentes.

Dados do DATASUS, fig. 01, apontam que, em média, mais de 40 mil pessoas morrem por acidente de trânsito, configurando um problema que necessita uma urgente ação governamental e conscientização da sociedade para o caso.

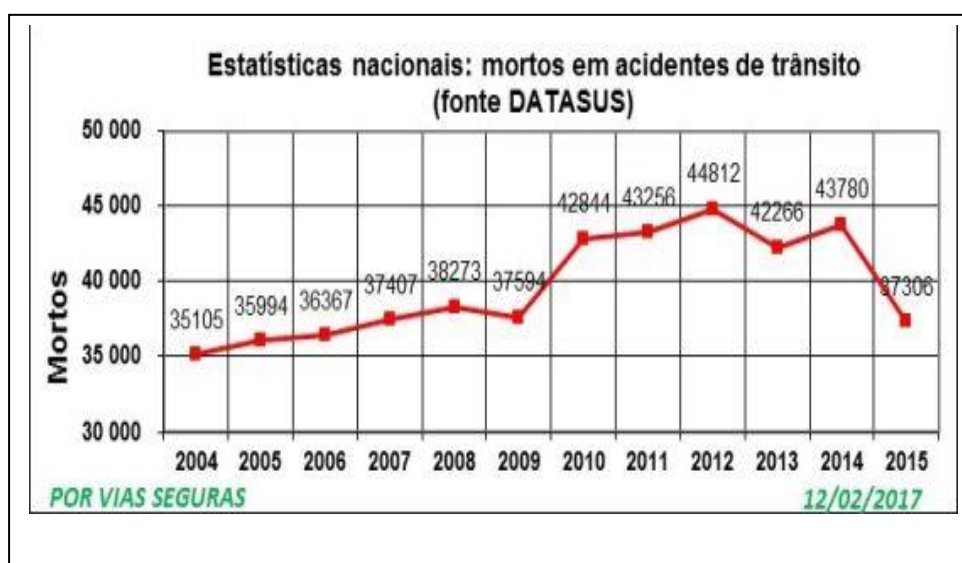


Fig.01. Dados do DATASUS.

Fonte: http://www.vias-seguras.com/os_acidentes/estatisticas/estatisticas_nacionais

A Companhia de Engenharia de Tráfego de São Paulo (2012) (Fig.02) analisou mil acidentes fatais ocorridos no período de 2006 a 2010 em São Paulo e, destes, 33,70% aconteceram com transporte de grande porte (caminhões e carretas) principalmente.

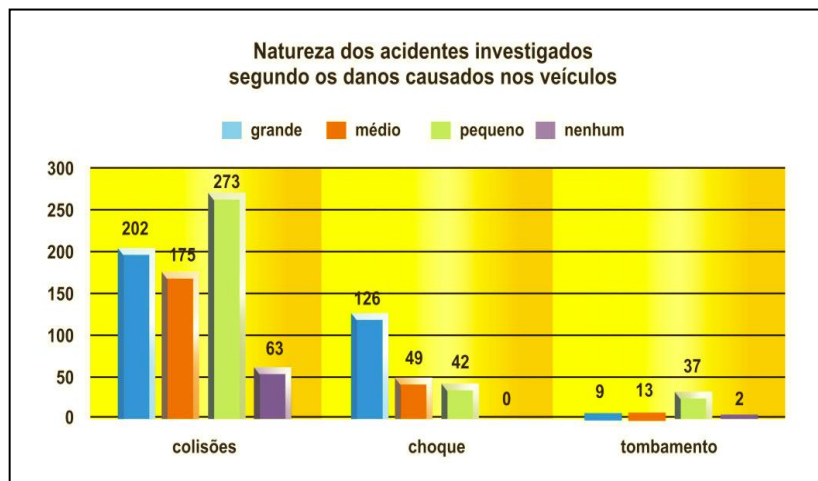


Fig.02. Causas de acidentes fatais investigados em São Paulo, de 2006 a 2010.

Fonte: <http://www.cetsp.com.br/consultas/publicacoes/boletins-tecnicos.aspx>

Acidentes graves também foram registrados na área portuária e em rodovias cearenses, no período de 2010 a 2012, em decorrência da movimentação de bobinas de aço. A fiscalização do trabalho procedeu à investigação dos acidentes, com vistas a bloquear suas causas.

Segundo revelaram estudos realizados pelo Centro Colaborador de Vigilância dos Acidentes de Trabalho da Universidade Federal da Bahia, no período de 2006 a 2012, ficou demonstrado o elevado custo social das más condições de trabalho dos motoristas do transporte de carga, o que se reflete na alta mortalidade por acidentes de trabalho. De acordo com mencionadas pesquisas, a maioria dos acidentes de trabalho fatais entre esses trabalhadores ocorre em rodovias, e as causas mais comuns são: a) fadiga, resultante de longas jornadas e repouso insuficiente; b) o consumo de drogas, energéticos ou bebidas alcoólicas; c) excesso de velocidade,

direção perigosa com ultrapassagens indevidas; d) condições climáticas desfavoráveis; e) grande intensidade de tráfego e f) a violência associada a assaltos.

Nesse âmbito, se insere a área portuária, uma vez que, todas as cargas oriundas dos navios em exportações e importações de produtos, necessitam ser transportados de um porto a outro.

3. NORMATIVA LEGAL APLICADA

A Constituição Federal (BRASIL, 2016) determina, em seu art. 7º, inciso XXII, que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais: redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

A Lei Nº 9.719, de 27.11.1998 cuida sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário e menciona multas pela inobservância de seus preceitos. A Norma Regulamentadora Nº29 (NR-29) regulamenta a Segurança e Saúde no Trabalho Portuário e tem por objetivo a proteção obrigatória contra acidentes e doenças profissionais, facilitar os primeiros socorros a acidentados e alcançar as melhores condições possíveis de segurança e saúde aos trabalhadores portuários. Tal determinação é aplicada aos trabalhadores portuários, tanto a bordo como em terra, bem como aos demais trabalhadores que exerçam atividades nos portos organizados e instalações portuárias de uso privativo e retroportuárias, situados dentro ou fora da área do porto organizado.

No caso de caminhões ou carretas que transportam cargas em área portuária e retroportuária² determina o item 29.3.9.3 da NR-29: “As cargas transportadas por caminhões ou carretas devem estar peadas ou fixas de modo a evitar sua queda acidental”. Os itens 29.3.9.2 e o 29.3.14.1, também da NR-29, dispõem, respectivamente, que “os veículos automotores utilizados nas operações portuárias que trafegam ou estacionem na área do porto organizado e instalações portuárias de uso privativo devem possuir sinalização sonora e luminosa adequada para as manobras de marcha a ré” e “os porões, passagens de trabalhadores e demais locais de operação devem ter níveis adequados de iluminação, obedecendo ao que

² O Item 29.1.3, alínea “a” da NR-29 define Terminal Retroportuário o terminal situado em zona contígua à de porto organizado ou instalação portuária, compreendida no perímetro de cinco quilômetros dos limites da zona primária, demarcada pela autoridade aduaneira local.

estabelece a NR-17, sendo permitidos níveis inferiores a 50 lux”. Assim, com base na NR-29, principalmente, e de maneira complementar, nas demais normativas de segurança e saúde, procurou-se realizar trabalho para o controle de acidentes com materiais siderúrgicos no Porto do Pecém.

4. METODOLOGIA

A fiscalização do trabalho, conhecendo e avaliando os acidentes (figs. 03 e 04) no transporte de bobinas de aço, mediante de denúncias de sindicato, Ministério Público do Trabalho, trabalhadores e imprensa, passou a investigar as prováveis causas geradoras dos acidentes ocorridos nas empresas transportadoras de bobinas de aço, que movimentam esse material em carretas no Porto do Pecém.

As investigações consistiram em inspeções nas empresas durante o ano de 2013, verificando as condições das carretas, equipamentos utilizados para esse transporte, como berços, pontos de amarração e fixação das correntes ou cintas, verificação dos treinamentos dos condutores de bobinas de aço, existência de procedimentos de amarração, entrevistas com trabalhadores e reuniões com as empresas contratantes das empresas de transporte de bobinas.

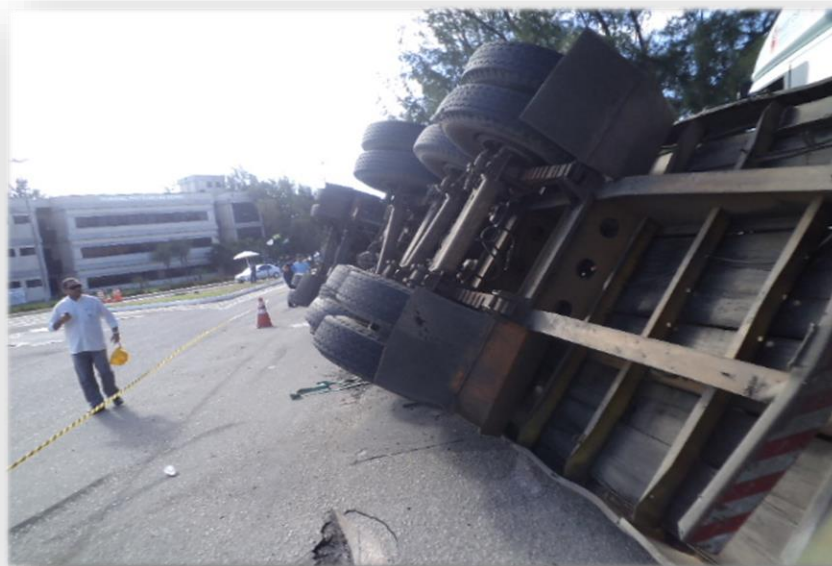


Fig. 03. Carreta transportadora de bobinas de aço tombada na saída da curva no Porto do Pecém, em São Gonçalo do Amarante, Ceará.



Fig.04. Uma das bobinas de aço de 10 toneladas que caiu da carreta em uma curva na saída do Porto do Pecém.

O fluxograma de movimentação de carga no Porto do Pecém está descrito na fig. 05, com as responsabilidades de cada empresa envolvida. As fiscalizações nas empresas de transporte (item 3, fig. 05), apesar de sanções pecuniárias, não surtiram grande efeito. Após reuniões com a empresa contratante das transportadoras de bobina e material siderúrgico (item 1, fig. 05), entretanto, dando conhecimento dos acidentes ocorridos e do risco potencial de geração de graves acidentes, o prestador de serviço operacional (PSO) e as transportadoras de carga adotaram medidas técnicas para resolver os problemas detectados pela fiscalização do trabalho.

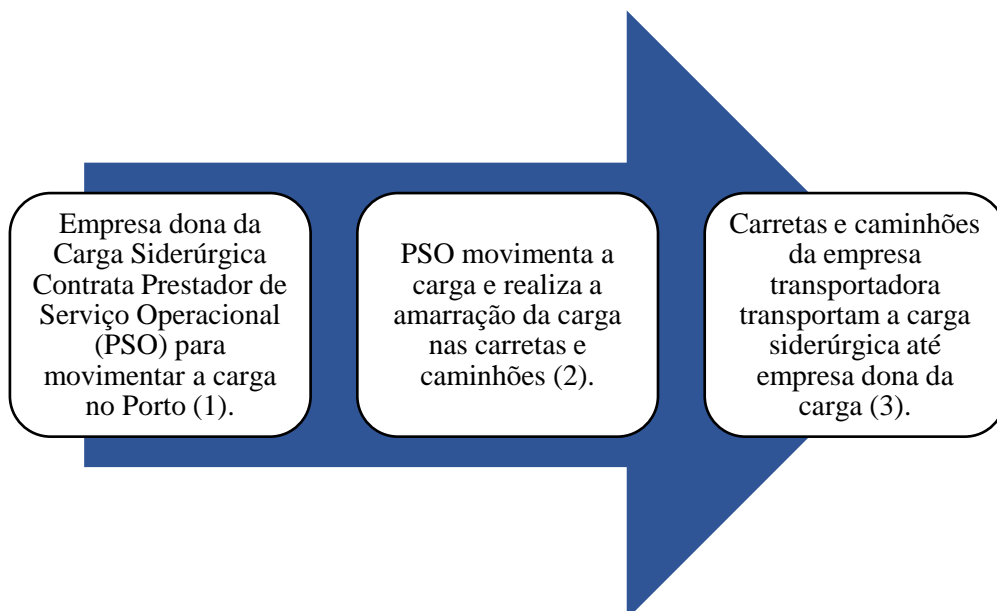


Fig.05. Fluxograma do transporte de carga de bobinas de aço no Porto Pecém. Onde observa-se a atuação de três empresas, o dono da carga, o prestador de serviço operacional (PSO) e a empresa transportadora da mercadoria.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS: PROBLEMAS ENCONTRADOS NAS INSPEÇÕES.

Durante as inspeções foram detectadas as desconformidades, a seguir descritas, que contribuíam para as ocorrências de acidentes com carretas de produtos siderúrgicos no Porto do Pecém.

- Inexistência de treinamento dos condutores de carretas e caminhões. Trabalhadores não tinham noção dos riscos que corriam e das medidas de segurança a serem adotadas.
- Falta de fixação dos berços de suporte das bobinas nas carretas, berços danificados e enferrujados, sem projeto de amarração de cargas, com dimensionamento e implantação de pontos de fixação de correntes e/ou cintas dimensionadas para o transporte seguro de bobinas de aço.
- Falta de pontos de ancoragem dimensionados para fixação de correntes nas carretas (amarração das cargas). As cintas eram colocadas em pontos de ancoragem de resistência desconhecida ou que serviam para fixar lonas.
- Falta de procedimento operacional para o transporte de bobinas e material siderúrgico, escritos com base em análise de risco, por parte da autoridade portuária responsável pelo Porto do Pecém, bem como pelas empresas transportadoras;
- Ausência de serviço especializado em segurança e saúde no trabalho portuário (SESSTP), de acordo com a Norma Regulamentadora 29 do Ministério do Trabalho, o que prejudicava a implantação e o acompanhamento das medidas de segurança do trabalho a serem adotadas.

As empresas transportadoras de carga de bobinas de aço implementaram as medidas sugeridas pela fiscalização do trabalho, contratando profissionais habilitados que inspecionaram as carretas e projetaram pontos de ancoragem (amarração) e cintas ou correntes de aço dimensionadas para a fixação das bobinas de aço. Esse trabalho foi desenvolvido durante o ano de 2013 e os acidentes controlados no âmbito do Porto do Pecém, com reflexos positivos no controle e prevenção de acidentes no transporte de materiais siderúrgicos nas rodovias cearenses. A fiscalização da jornada de trabalho dos condutores de veículos de carga também foi realizada e considerada fator contribuinte dos acidentes no transporte de carga com material siderúrgico. Não foi, entretanto, o foco principal deste texto.

6. ANÁLISE DOS RESULTADOS E APLICAÇÕES

As imagens a seguir demonstram a melhoria implantada no transporte de material siderúrgico no Porto do Pecém, depois da intervenção da fiscalização no trabalho de amarração da carga. A amarração (fixação da carga) era realizada sem critério técnico adequado (fig. 06), o que ensejaria riscos para os motoristas e a sociedade em geral, com registro de acidentes e incidentes com sério potencial de produzir sinistros com elevado número de vítimas. Dados do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário no Porto do Pecém demonstram que os acidentes com quedas de bobinas de aço deixaram de ocorrer na área portuária e retroportuária do Porto, bem como não há registro de ocorrência nas áreas externas ao Porto no Ceará.

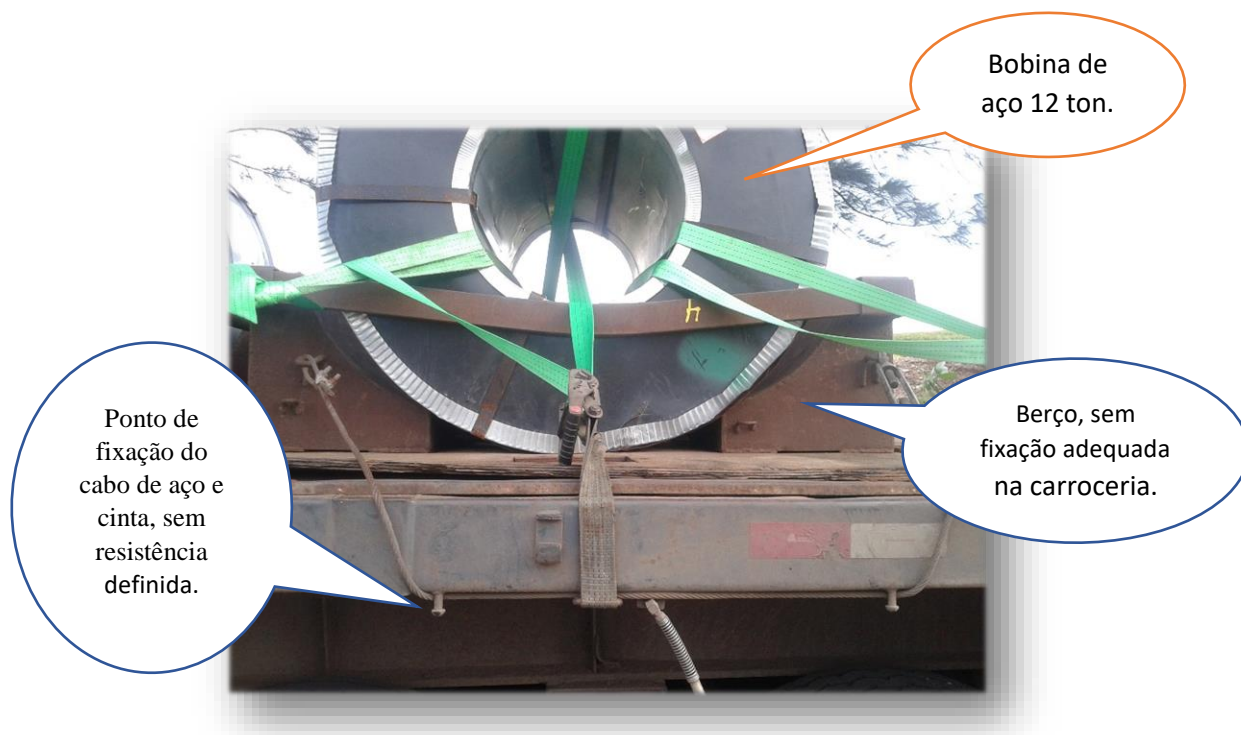


Fig.06. Vista da bobina de aço de 12 toneladas sobre berço enferrujado e fixado por cabo de aço em pontos destinados à fixação de lonas, sem resistência definida, bem como uso de cintas de resistência ignorada.



Fig.07. Trabalhador fixando a bobina de aço em pontos de amarração dimensionados para as cargas que irão ser transportadas pela carreta.

Na fig. 07, após a adoção de medidas de segurança, observa-se trabalhador portuário, do prestador de serviço operacional, realizando a fixação de bobina de aço em ponto de amarração devidamente dimensionado e calculado para a carga a ser transportada, seguindo procedimento operacional e treinamento baseado no procedimento operacional.

As figs. 08 e 09 comprovam o atendimento das recomendações notificadas pela fiscalização do trabalho, para atender projeto de amarração de implantação de pontos de fixação de correntes e/ou cintas dimensionadas para o transporte seguro de bobinas de aço no Porto do Pecém, prevenindo quedas das bobinas no porto e em vias públicas.



Fig. 08. Exemplo de ponto de fixação (amarração) de bobinas de aço em carroceria de carretas.



Fig. 09. Carreta que trafegava na BR-222 com pontos de amarração e com uso de correntes transportando bobinas de aço, atendendo recomendações da fiscalização do trabalho na área portuária.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Somente em 2015 foi publicada a Resolução Contran Nº 552, de 17/09, fixando os requisitos mínimos de segurança para amarração das cargas transportadas em

veículos de carga. Mencionada determinação exprime que todas as cargas transportadas, conforme seu tipo, sejam devidamente amarradas, ancoradas e acondicionadas no compartimento de carga ou superfície de carregamento do veículo, de modo a prevenir movimentos relativos durante todas as condições de operação esperadas no transcorrer da viagem, como manobras bruscas, solavancos, curvas, frenagens ou desacelerações repentinas.

A Resolução Contran Nº 552 assevera, ainda, que dispositivos de amarração, como cintas têxteis, correntes ou cabos de aço, tenham resistência total à ruptura por tração de, no mínimo, duas vezes o peso da carga, bem como dispositivos adicionais, como barras de contenção, trilhos, malhas, redes, calços, mantas de atrito, separadores, bloqueadores, protetores, etc., além de pontos de amarração adequados e em número suficiente. Essa Resolução está em vigor desde janeiro de 2018, o que contribuirá para redução de acidentes no transporte de cargas nas rodovias brasileiras.

Especificamente quanto a produtos siderúrgicos (barra, bobina, chapa, lingote, perfil, tubo, vergalhão, etc.), a Resolução Contran Nº 701, de 10/10/2017, dispõe sobre os requisitos obrigatórios de segurança para circulação de veículos que transportem esses produtos. Os requisitos dessa Resolução serão exigidos a partir de 1º de janeiro de 2019.

A NBR 15.883-1, de 2015, é a regra da Associação Brasileira de Normas Técnicas que especifica os requisitos mínimos para o cálculo de tensões para conjunto de amarração, visando ao dimensionamento correto desta para o transporte seguro de cargas, por via rodoviária, ferroviária, fluvial ou marítima ou em combinações correspondentes.

Conclui-se que a Norma Regulamentadora NR-29, complementada pelas demais normas, facilitou e permitiu a execução das recomendações de segurança no transporte de bobinas de aço no Porto do Pecém, proporcionando a redução dos riscos de acidente na atividade.

A vigilância das condições de segurança nessa atividade deve ser constante e a fiscalização do trabalho, realizada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho na área portuária pode contribuir para a redução de acidentes não só no porto, mas também na prevenção de acidentes nas rodovias e estradas brasileiras.

Conclui-se pela melhoria do nível de segurança no transporte de bobinas de aço no Porto do Pecém, em virtude da implementação da Norma Regulamentadora NR-29 e, de forma complementar das demais normas do Ministério do Trabalho. Então, quando se conhecem os riscos existentes e seus impactos sociais e econômicos, elevam-se os níveis de conscientização da empresa e dos trabalhadores, que, treinados, conhecem seus limites e consequências.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 49ª ed. Câmara dos Deputados, 113 pp., 2016.

CANPAT. **Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho do Ministério do Trabalho**. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/noticias/4528-ministerio-do-trabalho-realiza-atividades-em-alusao-ao-dia-28-de-abril-2017>. Acesso em: 01 jul. 2018.

CEARAPORTOS (2016). **Relatório Estatístico de Movimentação de Cargas-Ano 2016**. Terminal Portuário do Pecem. Disponível em: http://www.cearaportos.ce.gov.br/index.php/downloads/category/53-2016#_20. Acesso em: 01 de Jul. 2018.

Companhia de Engenharia de Tráfego de São Paulo. CET-SP. **Boletim Técnico nº 53**. Disponível em: <http://www.cetesp.com.br/consultas/publicacoes/boletins-tecnicos.aspx>. Acesso em 02 jul. 2018.

Workshop. Transporte e Movimentação de Cargas. maio de 2011. São Paulo. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ArEc-1h3fho>.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA (UFBA). Centro Colaborador Vigilância dos Acidentes de Trabalho. **Boletim Epidemiológico de Acidentes de Trabalho**. Edição nº6, ano III, maio 2013.

ACCIDENT PREVENTION IN CARGO TRANSPORTATION: CASE OF STEELWORKS SUPPLIES AT PECÉM PORT, IN SÃO GONÇALO DO AMARANTE, CEARÁ, BRAZIL

ABSTRACT

This article demonstrates that the surveillance and inspection of safety conditions in the transportation of cargo, especially in the transport of

steelwork supplies, such as steel coils, can reduce the number of accidents at work in this activity. Serious accidents in the transportation of steel material were recorded on the roads near the Pecem Port. The causes of these accidents were investigated and a working methodology was designed to understand these causes, based on inspections on the equipment used to transport the coil loads and on the inquiry of how cargo transport truck drivers perceived the risks, as well as the training courses performed by these workers to safely carry the load. Health and Safety Regulation 29 (NR-29), which deals with safety and health in ports, establishes in item 29.3.9.3 that the cargo transported using trucks or carts must be attached or anchored in order to avoid accidental falls. Based on this regulation, companies responsible for the movement of steel coils were object of improvement notices by the Labor Inspectorate. After adoption of the measures required by Labor Inspectors, accidents with falling of reels were controlled.

Keywords: Work in Ports; Safety in Cargo Transportation with Trucks and Wagons.

PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA MADEIRA EM JOINVILLE/SC E REGIÃO

**Luiz Henrique Emerich
Fabio Henrique Machado**

1. Introdução. 2. Contexto. 3. Desenvolvimento da metodologia. 4. Análise dos resultados. 4.1. Resultados quantitativos. 4.2. Resultados qualitativos. 5. Aplicações futuras. 6. Considerações finais. Referências.

RESUMO

Trata-se de análise de metodologia de fiscalização na área de Segurança e Saúde do Trabalho, voltada para adequação de máquinas, realizado em uma atividade econômica específica. As restrições à realização do trabalho e os resultados desejados, detalhados ao longo do texto, demandaram maior planejamento e utilização de conceitos de gestão de projetos. Pretende-se demonstrar que uma intervenção planejada, ampla e contínua em um grupo de empresas definido, pode produzir melhores resultados que intervenções pontuais e esporádicas.

Palavras-chave: Inspeção do trabalho. NR-12 – Segurança do Trabalho em Máquinas e Equipamentos. Gestão de Projetos.

1. INTRODUÇÃO

Através da Portaria 617, de 04 de maio de 2017, que estabeleceu diretrizes para elaboração do planejamento anual nas Atividades e Projetos relacionados à Inspeção do Trabalho, a Gerência Regional do Trabalho (GRTb), em Joinville/SC, com o apoio da Superintendência Regional do Trabalho (SRTb) em Santa Catarina, no escopo da Atividade “Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho”, desenvolveu projeto de fiscalização nas indústrias de processamento da madeira, principalmente serrarias e fábricas de móveis, com foco na adequação de máquinas e equipamentos, buscando a redução do elevado índice de acidentalidade observado na respectiva atividade econômica. O presente texto, portanto, traz de forma resumida um relato sobre esse projeto, a metodologia utilizada e os resultados observados. A forma com que o trabalho foi realizado surgiu sobretudo como resposta a um cenário que demanda mudança de paradigma por parte da Auditoria-Fiscal do Trabalho, que

historicamente tem atuado de forma reativa às demandas apresentadas, sem solução de continuidade das fiscalizações.

2. CONTEXTO

Na região da circunscrição da GRTb em Joinville está instalado um polo da indústria de beneficiamento da madeira, principalmente de fabricação de móveis, além de serrarias e outras empresas que fabricam produtos diversos feitos de madeira. A maior concentração de empresas está localizada em alguns municípios do Planalto Norte Catarinense, principalmente São Bento do Sul, Rio Negrinho e Campo Alegre, havendo ainda vários outros municípios onde tal indústria está presente de forma relevante.

Do ponto de vista da inspeção do trabalho, as fiscalizações no setor constataam com frequência condição precária de máquinas e de instalações elétricas, sendo elevado o número de interdições de máquinas e lavraturas de autos de infração. Tal panorama, observado de forma empírica durante as fiscalizações nos locais de trabalho, é confirmado se analisados os dados de acidentes do trabalho, conforme demonstra-se abaixo. Os dados de comunicações de acidentes do trabalho (CAT) foram retirados em consulta online ao Observatório de SST¹.

- Em São Bento do Sul/SC, entre os anos de 2012 e 2017, o CNAE “Fabricação de móveis com predominância de madeira” ocupou a primeira posição em emissão de CAT, com 34,01%;
- Em Rio Negrinho/SC, no mesmo período, as primeiras posições em registro de CAT foram ocupadas respectivamente pelos CNAE “Desdobramento de madeira” (23,82%), “Fabricação de madeira laminada e de chapas de madeira compensada, prensada e aglomerada” (20,67%) e “Fabricação de móveis com predominância de madeira” (10,33%);

Apesar do elevado número de acidentes, e da clara necessidade de intervenção, a atuação histórica da fiscalização do trabalho sempre foi caracterizada por intervenções pontuais, em poucos estabelecimentos, de modo reativo e não sistemático, na maioria das vezes mediante provocação de outros órgãos. Apesar de sabidamente rigorosas quanto à lavratura de autos de infração e interdições de

¹ Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho (MPT-OIT) . [Online] 2017. Disponível no seguinte endereço: <http://observatoriosst.mpt.mp.br>.

máquinas, tais intervenções atingiam apenas pequena parte da cadeia produtiva, com pouco potencial de transformação da realidade.

Deve-se considerar ainda o reduzido número de Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT), especialmente nas atividades relacionadas à Segurança e Saúde do Trabalho (SST), inclusive para inspeções nas demais atividades econômicas que demandam atenção da Auditoria, não sendo possível manter os AFT integralmente dedicados a um único projeto por longo decurso de tempo.

Diante do grande número de empresas, várias delas com maquinário em situação precária, e do histórico de fiscalizações pontuais e escassas, incapazes de provocar mudanças nas condições de segurança dos trabalhadores, procurou-se elaborar uma atuação fiscal planejada e estruturada em fases sequenciais de fiscalização.

3. DESENVOLVIMENTO DA METODOLOGIA

De acordo com o PMI – Project Management Institute, um projeto pode ser definido como “um conjunto de atividades temporárias, destinadas a produzir um produto, serviço ou resultado únicos. Um projeto é temporário no sentido de que tem um início e fim definidos no tempo, e, por isso, um escopo e recursos definidos².”

O documento Diretrizes para o Planejamento da Inspeção do Trabalho, da SIT, em sua versão mais recente, de 2018, traz orientação similar, quando estabelece que “as ações sejam organizadas em Projetos, com objetivos claros e definidos, conduzidos dentro de parâmetros de tempo e custos³.”

Portanto no planejamento deste trabalho procurou-se utilizar os conceitos acima. Houve preocupação notadamente em definir fases de fiscalização, com início, meio e fim, em oposição à ideia de realizar fiscalizações isoladas no tempo, sem previsão de retorno ou acompanhamento. Priorizou-se ainda a definição do escopo do projeto, ou seja, quais empresas deveriam ser abortadas e quais itens da legislação seriam tratados de forma consistente e reiterada. Em resumo:

² Project Management Institute, Inc. 2018. [Online] Disponível no seguinte endereço <https://brasil.pmi.org/brazil/AboutUS/WhatIsProjectManagement.aspx>.

³ Diretrizes para o Planejamento da Inspeção do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. 2018. 2. Orientações Gerais. p. 3.

- Escopo do projeto (Metas e objetivos) – Atuação em CNAE específicos, com foco na adequação de máquinas e equipamentos e visando à diminuição do número de acidentes de trabalho e da exposição dos trabalhadores aos riscos operacionais e de manutenção;
- Delimitação geográfica de atuação: planalto norte catarinense, vale do Itapocu, Joinville e arredores - circunscrição da GRTb Joinville;
- Grupo de empresas: As definições levaram a uma listagem com 196 (cento e noventa e seis) empresas. CNAE selecionados: 3101-2/00 - Fabricação de móveis com predominância de madeira; 1610-2/01 e 02 - Serrarias com/sem desdobramento de madeira; 1621-8/00 - Fabricação de madeira laminada e de chapas de madeira;
- Equipe do projeto: Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT): Ricardo Bessa Albuquerque, CIF 35504-9; Gustavo Fontanesi Sant'Anna, CIF 35110-5; Luiz Henrique Emerich – Coordenador do projeto, CIF 35642-5; Fábio Henrique Machado – Chefe de Fiscalização, CIF 03398-7;
- Ementas: Definiu-se que as ementas seriam exigidas de forma reiterada em todas as fases do projeto. Além disso, foram selecionadas ementas cuja implementação pudesse produzir um diagnóstico da situação de cada empresa, e estruturar por prioridades o trabalho posterior de adequação.

Tabela 1 – Ementas selecionadas

Atributo	Ementa
NR-10	210042-8 Construir e/ou montar e/ou operar e/ou reformar e/ou ampliar e/ou reparar e/ou inspecionar instalações elétricas de forma que não garanta a segurança e a saúde dos trabalhadores e dos usuários ou deixar de providenciar a supervisão das instalações elétricas por profissional autorizado.
NR-10	210046-0 Deixar de manter as instalações elétricas em condições seguras de funcionamento ou deixar de inspecionar e controlar periodicamente os sistemas de proteção das instalações elétricas, de acordo com as regulamentações existentes e definições de projetos.
NR-12	212079-8 Selecionar e/ou instalar sistemas de segurança com categoria em desacordo com a análise de riscos prevista nas normas técnicas oficiais.
NR-12	212080-1 Selecionar e/ou instalar sistemas de segurança que não estejam sob a responsabilidade técnica de profissional legalmente habilitado.
NR-12	212337-1 Permitir a operação e/ou manutenção e/ou inspeção e/ou demais intervenções em máquina e/ou equipamento por trabalhador não habilitado e/ou qualificado e/ou capacitado e/ou autorizado para este fim.
NR-12	212372-0 Deixar de manter inventário atualizado de máquina e/ou equipamento com identificação por tipo e/ou capacidade e/ou sistema de segurança e/ou localização em planta baixa e/ou elaborado por profissional qualificado ou legalmente habilitado.

- Fases de fiscalização: Inicialmente, todas as empresas foram notificadas para comparecimento em auditório, e orientadas quanto ao cumprimento de itens das Normas Regulamentadoras (NR) 10 e 12, com prazo para regularização. Na sequência foram realizadas fiscalizações

indiretas para verificação do cumprimento dos itens notificados. Durante as fases de fiscalizações coletivas e indiretas, foram selecionadas empresas para fiscalizações dirigidas, seja por não comparecimento em alguma das fiscalizações anteriores ou por não apresentação, ou apresentação insatisfatória de documentos.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Vários resultados importantes foram observados durante a execução do projeto, principalmente relacionados ao efeito positivo das fiscalizações sequenciais. Abaixo demonstra-se, em relação aos resultados quantitativos, o número de autos de infração lavrados por ementa e NR, além do número de máquinas interditadas. Quanto aos resultados qualitativos, relaciona-se aspectos ligados principalmente à reação das empresas frente à fiscalização.

4.1. RESULTADOS QUANTITATIVOS

Conforme previsto, ainda que de forma empírica a partir de experiências anteriores dos AFT, as inspeções nos locais de trabalho resultaram em elevado número de interdições, com números indicados abaixo.

Tabela 2 - Fiscalizações dirigidas x Máquinas Interditadas

Estabelecimentos fiscalizados na modalidade dirigida	Quantidade de máquinas interditadas
24	246

Durante a execução do projeto foram lavrados 251 (duzentos e cinquenta e um) Autos de Infração, separados na tabela a seguir por ementa. Observa-se que as ementas mais atuadas foram de fato aquelas definidas como prioritárias no início do projeto, e que constaram de todas as ordens de serviço. Outras ementas foram ainda incluídas pelos AFT de acordo com as irregularidades encontradas nos casos concretos.

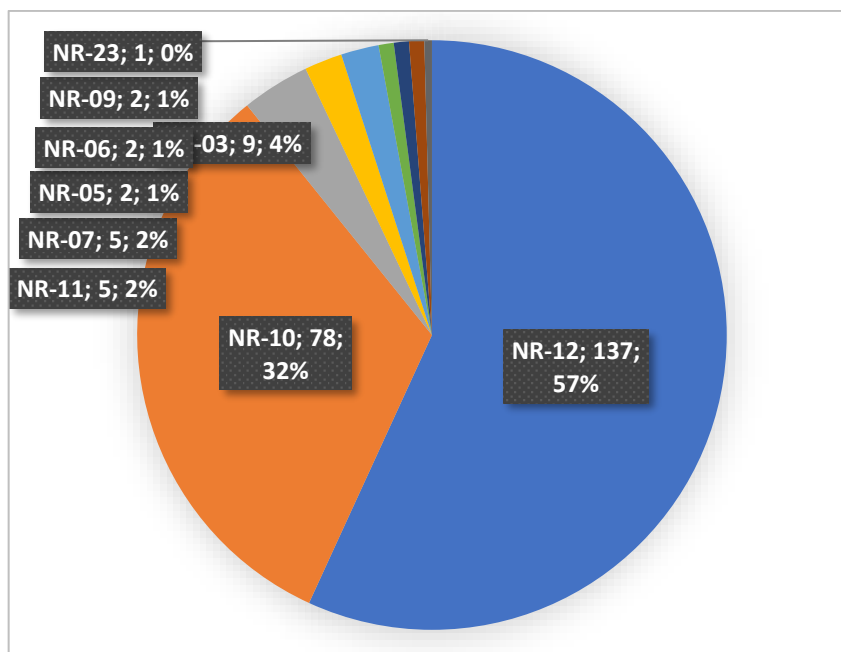
Tabela 3 - Autos de Infração por ementa

Ementa	Descrição da ementa	Qte
2100428	Construir e/ou montar e/ou operar e/ou reformar e/ou ampliar e/ou reparar e/ou inspecionar instalações elétricas de forma que não garanta a segurança e a saúde dos trabalhadores e dos usuários ou deixar de	41

	providenciar a supervisão das instalações elétricas por profissional autorizado.	
2100460	Deixar de manter as instalações elétricas em condições seguras de funcionamento ou deixar de inspecionar e controlar periodicamente os sistemas de proteção das instalações elétricas, de acordo com as regulamentações existentes e definições de projetos.	32
2120771	Deixar de instalar sistemas de segurança em zonas de perigo de máquinas e/ou equipamentos.	28
2120208	Deixar de aterrar, e/ou aterrar em desacordo às normas técnicas oficiais as instalações, e/ou carcaças, e/ou invólucros, e/ou blindagens e/ou outras partes condutoras de máquinas e/ou equipamentos que não integrem circuitos elétricos, mas possam ficar sob tensão.	26
2123380	Deixar de capacitar trabalhadores envolvidos na operação e/ou manutenção e/ou inspeção e/ou demais intervenções em máquina e/ou equipamento de forma compatível com suas funções e/ou com conteúdo que aborde os riscos a que estão expostos e as medidas de proteção existentes ou necessárias.	24
2120798	Selecionar e/ou instalar sistemas de segurança com categoria em desacordo com a análise de riscos prevista nas normas técnicas oficiais.	22
2123231	Deixar de elaborar procedimento de trabalho e/ou segurança específico e/ou padronizado e/ou com descrição detalhada de cada tarefa e/ou que obedeça a análise de risco.	11
2120496	Manter comandos de partida e/ou acionamento de máquinas sem dispositivos que impeçam seu funcionamento automático ao serem energizadas.	10
1030051	Manter em funcionamento estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento interditado.	9
	Outras ementas.	48
	Total	251

O gráfico a seguir indica todos os AI lavrados, separados por NR. Apesar de as ementas mais atuadas estarem relacionadas à NR-10, conforme previsto a norma mais atuada foi a NR-12.

Gráfico 1 - Autos de Infração por NR. (NR; número de Autos; porcentagem).



4.2. RESULTADOS QUALITATIVOS

Apesar da importância de se conhecer os dados sobre interdição de máquinas e autos de infração mais frequentemente lavrados, os resultados qualitativos obtidos merecem destaque.

Há que se considerar que desde o início dos trabalhos, com as primeiras notificações coletivas, já houve imenso avanço no setor. Juntamente com as primeiras notificações entregues, houve informação às empresas de que o recebimento das notificações seria a primeira de várias fases a serem cumpridas. A partir desse momento, os AFT passaram a ser procurados por empresários, profissionais contratados para assessoria em segurança do trabalho e NR-12, e sindicatos, notadamente o Sindusmobil – Sindicato das Indústrias da Construção e do Mobiliário de São Bento do Sul, entidade que representa grande parte das empresas envolvidas. Vários pontos, como prazo para regularização, interpretação das normas e requisitos mínimos para a documentação foram discutidos em diversas reuniões, muitas vezes agendadas a pedido dos empresários.

Outras soluções surgiram a partir da iniciativa dos próprios empresários e entidades representativas. A FIESC (Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina) e SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) trabalharam em

conjunto com as empresas e sindicatos, viabilizando soluções técnicas e econômicas para a implementação das adequações necessárias. Foram criadas linhas de créditos subsidiadas para os micro e pequenos empresários, para a contratação dos serviços de adequação de máquinas usadas ou aquisição de máquinas novas.

Outro resultado relevante está relacionado à qualidade do trabalho de adequação realizado pelas empresas. Com várias empresas fiscalizadas ao mesmo tempo e a percepção de que haveria continuidade nas fiscalizações, houve movimentação de muitos profissionais para elaboração de análises de riscos e inventários de máquinas, entre outros documentos. Após seguidas orientações sobre os requisitos e exigências mínimas a serem apresentadas, houve grande avanço quanto à apreciação de riscos e apresentação de soluções técnicas.

Faz-se importante a menção sobre como a Instrução Normativa SIT Nº 129 DE 11/01/2017 (IN129) foi abortada. Em resumo, a IN129 estabelece procedimento especial para a fiscalização da NR-12, devendo o AFT, mediante justificativa relacionada à inviabilidade técnica e/ou financeira, lavrar Termo de Compromisso concedendo prazos para cumprimento da norma, com o efeito de vedação de autuação em relação aos itens compromissados enquanto perdurar o prazo acordado.

A IN129 estabelece ainda, em seu Art.2º, que o procedimento especial “será obrigatoriamente iniciado pelo AFT por meio de Termo de Notificação, que fixará prazos de até 12 meses para a correção das irregularidades constatadas em inspeção no local de trabalho...”⁴

Fato não previsto inicialmente foi que várias empresas apresentaram voluntariamente cronogramas de adequação de máquinas após terem sido notificadas. O propósito das empresas sempre foi de estabelecer prazos maiores para as regularizações, através de cronogramas escalonados. Após tratativas iniciais um grande número de empresas havia apresentado tais cronogramas, o que foi considerado também um resultado positivo, ainda que não previsto de início.

Optou-se, após deliberações entre a equipe do projeto, pela aplicação do artigo citado acima, de forma que foram analisados pedidos de lavratura de Termo de Compromisso somente se decorrentes de fiscalizações dirigidas ou efetivamente realizadas nos locais de trabalho, conforme determina a IN.

⁴ Instrução Normativa SIT Nº 129. *Estabelece Procedimento Especial para a ação fiscal da Norma Regulamentadora nº 12 - Segurança e Saúde no Trabalho em Máquinas e Equipamentos - e dá outras providências.* de 11/01/2017.

A partir desse ponto passa-se a analisar os exemplos de 02 (duas) empresas fiscalizadas no âmbito do projeto. No primeiro exemplo, a empresa compareceu à notificação coletiva. Após essa etapa e durante o prazo para cumprimento da notificação, representantes da empresa mantiveram contato com os AFT, discutindo questões referentes às implementações necessárias. O cumprimento da notificação foi verificado através de fiscalização indireta, oportunidade em que a empresa comprovou a regularização dos itens notificados.

A empresa em questão até então não havia sido fiscalizada em relação a atributos de SST. Incluída no projeto, empresa realizou análise de risco de 64 máquinas, apresentando a documentação comprobatória desse mapeamento de riscos, além de comprovação de adequações em parte do maquinário.

Tabela 4 – Dados de empresa fiscalizada – primeiro exemplo

CNAE/local da empresa	3101-2/00 - Fabricação de móveis com predominância de madeira, em Rio Negrinho/SC
Empregados	215 (CAGED: 04/2018)
Histórico no SFITWEB	Nunca fiscalizada em SST / PCD e Aprendizagem em 11/2015
Fiscalizações no âmbito do projeto	Notificação coletiva em 04/2017
	Fiscalização indireta em 04/2018

Figura 1 - Máquina Tupia antes da realização de análise de riscos e implementação de melhoria



Figura 2 - Exemplo de implementação de melhorias realizadas após análises de riscos



Figura 3 - Exemplo de implementação de melhorias realizadas após análises de riscos



Na análise do segundo exemplo encontra-se uma empresa que não compareceu à notificação coletiva, apesar de regularmente notificada. Nesse caso as diretrizes iniciais do projeto foram aplicadas, tendo a empresa sido selecionada para fiscalização dirigida. Como resultado, foram interditadas 08 (oito) máquinas e lavrados os autos de infração relacionados às interdições.

Tabela 5 - Dados de empresa fiscalizada – segundo exemplo

CNAE/local da empresa	3101-2/00 - Fabricação de móveis com predominância de madeira, em Rio Negrinho/SC
Empregados	61 (CAGED: 04/2018)

Histórico no SFITWEB	Nunca fiscalizada pelo MTb antes do projeto
Fiscalizações no âmbito do projeto	Notificação dirigida em 09/2017

5. APLICAÇÕES FUTURAS

Conforme já citado, ao longo do desenvolvimento do projeto, percebeu-se que a metodologia utilizada provocou uma intensa movimentação no setor. O Termo de Notificação entregue inicialmente, acompanhado de orientações quanto ao cumprimento dos itens e o constante acompanhamento realizado posteriormente, foram aspectos fundamentais para obtenção do resultado satisfatório observado.

Importante ressaltar que, quanto à atuação ampla em detrimento de intervenções pontuais, pretende-se demonstrar não uma fórmula pronta para execução de projetos de fiscalização e adequação de máquinas, mas sim que a elaboração de um planejamento de fiscalização que esteja adequado à atividade econômica, pode ampliar os resultados obtidos durante as ações fiscais. Vale lembrar que um projeto é um esforço temporário, direcionado para obter resultados específicos. Dessa forma, pode-se utilizar esse conceito para ajustar o planejamento de fiscalização a qualquer atividade econômica.

As fiscalizações indiretas foram a modalidade de fiscalização mais utilizada ao longo do projeto, visto que não seria possível ampliar a atuação no setor, sem que se fizesse uso dessa ferramenta. As indiretas foram essenciais para que se conseguisse aumentar o número de empresas fiscalizadas, muitas nunca atingidas antes. A fiscalização indireta mostrou-se também importante frente ao perfil das empresas, já que as fiscalizações dirigidas resultam trabalhosas, por conta do elevado número de interdições de máquinas, podendo gerar inclusive consequências sociais, por conta de atividades paralisadas em razão da atuação fiscal, além de problemas quanto à judicialização das interdições e interferência política em relação à NR12. Importante frisar que foi possível obter melhorias substanciais em máquinas e instalações elétricas, comprovadas através de laudos elaborados por profissionais legalmente habilitados, fotos e cronogramas, sem que se procedesse à inspeção física em todos os locais de trabalho.

Ainda no tocante às fiscalizações indiretas, vale ressaltar que a SIT vem desde 2018 definindo metas para essa modalidade de fiscalização, em geral limitando-as a 20% do total de ações fiscais a serem realizadas em SST. Observa-se que o trabalho aqui desenvolvido está em consonância com estas orientações, na medida em que, ao mesclar as modalidades de fiscalização, contribui tanto para as metas de fiscalizações dirigidas quanto para fiscalizações indiretas. Por outro lado, as indiretas foram utilizadas como parte de uma atuação mais ampla, ferramenta imprescindível para ampliação do alcance do projeto. Portanto, quando utilizadas nesse contexto, o entendimento é no sentido de não limitar a quantidade de indiretas em relação às dirigidas, para o cumprimento de metas.

Há que se observar ainda que houve constante preocupação, entre a equipe de trabalho, em padronizar o nível de exigência quanto à documentação. Muitos autos de infração foram lavrados em fiscalizações indiretas, apontando insuficiência na qualidade dos documentos. As autuações foram seguidas de discussões e esclarecimentos, até que se chegasse a uma condição satisfatória em relação à maior parte das empresas. Ao mesmo tempo, rigorosas fiscalizações dirigidas levaram os empresários a atentar para o cumprimento integral das notificações, diante da constatação de que seriam aplicadas reiteradas ações fiscais, até a obtenção dos resultados desejados, inicialmente por fiscalização indireta, e, a depender do resultado, a sequência com fiscalizações dirigidas, prováveis interdições e maior quantidade de autos de infração.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

São conhecidos os altos índices de acidentes de trabalho no Brasil, e conhecidas também as inúmeras limitações às quais a Auditoria-Fiscal do Trabalho está sujeita. Mais importante do que ter ciência desse quadro, é buscar soluções. Foi o que se procurou fazer com o trabalho ora apresentado, buscando melhorar as condições de trabalho em uma atividade econômica carente de intervenção, e ao mesmo tempo, através do uso de ferramentas de planejamento e conceitos de gestão de projetos, obter resultados mais consistentes, transformadores da realidade, devolvendo ao Auditor-Fiscal do Trabalho seu merecido papel de protagonismo no mundo das relações do trabalho.

REFERÊNCIAS

Diretrizes para o Planejamento da Inspeção do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. 2018. 2. Orientações Gerais. p. 3.

Instrução Normativa SIT Nº 129. *Estabelece Procedimento Especial para a ação fiscal da Norma Regulamentadora nº 12 - Segurança e Saúde no Trabalho em Máquinas e Equipamentos - e dá outras providências.* de 11/01/2017.

Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho (MPT-OIT) . [Online] 2017. Disponível em: <http://observatoriosst.mpt.mp.br>.

Project Management Institute, Inc. 2018. [Online] Disponível em: <https://brasil.pmi.org/brazil/AboutUS/WhatIsProjectManagement.aspx>.

WORKPLACE INJURY AND ILLNESS PREVENTION IN WOOD- PROCESSING INDUSTRY IN JOINVILLE/SC AND NEIGHBORING CITIES

ABSTRACT

This article analyses the methodology of health and safety inspections focused on machinery safety in the wood-processing industry. The restrictions and the results thoroughly explored throughout the article required a great deal of planning and the use of ideas related to project management. The intention of this project is to demonstrate that a planned, broad and continuous intervention in a defined group of companies can produce better results than punctual and sporadic interventions.

Key-words: Labor Inspection; NR-12 (Machinery and Work Equipment Safety); Project Management.