

UNIVERSIDADE SANTA CECÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA SAÚDE:
DIMENSÕES INDIVIDUAIS E COLETIVAS

**A SAÚDE DO TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO NO PORTO DE SANTOS
E A EFETIVA FISCALIZAÇÃO E ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO EM SUA DEFESA**

SANTOS/SP

2020

HERMES CRAMACON DA LAVRA

**A SAÚDE DO TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO NO PORTO DE SANTOS
E A EFETIVA FISCALIZAÇÃO E ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO EM SUA DEFESA**

Dissertação apresentada à
Universidade Santa Cecília como parte
dos requisitos para obtenção de título
de mestre no Programa de Pós-
Graduação em Direito da Saúde, sob
orientação de: Amélia Cohn

SANTOS/SP

2020

Autorizo a reprodução parcial ou total deste trabalho, por qualquer que seja o processo, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos.

387.1 Da Lavra, Hermes Cramacon.

L437s A saúde do trabalhador portuário avulso no porto de Santos e a efetiva fiscalização e atuação do Ministério Público do Trabalho em sua defesa / Hermes Cramacon da Lavra.

- 2020 n. de f. 190

Orientadora: AMÉLIA COHN

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Santa Cecília, Programa de Pós-Graduação em Direito da Saúde, Santos, SP, 2020.

1.Direito da Saúde. 2. Porto de Santos. 3. Fiscalização e atuação 4. Ministério Público do Trabalho. 5. Saúde trabalhador avulso. I. Cohn, Amélia, orient.

II. A saúde do trabalhador portuário avulso no porto de Santos e a efetiva fiscalização e atuação do Ministério Público do Trabalho em sua defesa.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas
ACP - Ação Civil Pública
ADIn - Ação Direta de Inconstitucionalidade
AIDS - Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
ALL - América Latina Logística
ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho
CA - Certificado de Aprovação
CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho
CC - Código Civil
CDC - Código de Defesa do Consumidor
CF - Constituição Federal
CGSAT - Coordenação-Geral da Saúde do Trabalhador
CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
CNI - Confederação Nacional da Indústria
CNMP - Conselho Nacional do Ministério Público
CODESP - Companhia Docas do Estado de São Paulo
CONTRASP - Confederação Nacional dos Trabalhadores de Segurança Privada
CPATP - Comissão de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário
CP - Código Penal
CPC - Código de Processo Civil
CSMPF - Conselho Superior do Ministério Público Federal
CTB - Código de Trânsito Brasileiro
CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social
DJe - Diário da Justiça Eletrônico
EC - Emenda Constitucional
EPC - Equipamento de Proteção Coletiva
EPI - Equipamentos de Proteção Individual
ESENER - Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes da
EU-OSHA
EU-OSHA - Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho
EUROFOUND - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de
Trabalho

FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador
FDD - Fundo de Defesa dos Direitos Difusos
FENEPOSPETRO - Federação Nacional dos Empregados em Posto de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo.
FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FUNDACENTRO - Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
INCRA - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
INMETRO - Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia
INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social
LACP - Lei da Ação Civil Pública
LC - Lei Complementar
LDO - Lei de Diretrizes Orçamentárias
LOAS - Lei Orgânica da Assistência Social
LOMP - Lei Orgânica Nacional do Ministério Público dos Estados
LOMPU - Lei Orgânica do Ministério Público da União
LONMP - Lei Orgânica do Ministério Público
LTDA - Limitada
MP - Ministério Público
MPF - Ministério Público Federal
MPT - Ministério Público do Trabalho
MPU - Ministério Público da União
MT - Ministério do Trabalho
MTE - Ministério do Trabalho e do Emprego
NRs - Normas Regulamentadoras
OGMO - Órgão Gestor de Mão de Obra
OIT - Organização Internacional do Trabalho
OMS - Organização Mundial da Saúde
ONU - Organização das Nações Unidas
PGR - Procurador Geral da República
PIACT - Plano Internacional para Melhoramento das Condições e Meio Ambiente de Trabalho
PIS - Programa de Integração Social
PNSST - Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador
PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PR - Paraná

RENAST - Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhado

REsp - Recurso Especial

S.A. - Sociedade Anônima

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Nacional

SESI - Serviço Social da Indústria

SESC - Serviço Social do Comércio

SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho

SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho

SIT - Secretaria de Inspeção do Trabalho

SP - São Paulo

SREP - Sistema de Registro Eletrônico de Ponto

SRTE - Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego

SST - Segurança e Saúde do Trabalho

STF - Supremo Tribunal Federal

SUS - Sistema Único de Saúde

TAC - Termo de Ajuste de Conduta

TEG - Terminal Exportador de Guarujá

TPA - Trabalhador Portuário Avulso

TST - Tribunal Superior do Trabalho

USP - Universidade de São Paulo

RESUMO

O objetivo deste estudo foi apurar o quão importante para a proteção da saúde dos trabalhadores portuários avulsos é a fiscalização por parte do Poder Público, em especial a atuação do Ministério Público do Trabalho, bem como a punição imposta às empresas, com o intuito de verificar se existe uma proporção razoável e adequada com relação a infração cometida pelas empresas e a punição que sofrem. Para tanto, expõe a legislação que disciplina a saúde do trabalhador em âmbito nacional e internacional; explica os riscos no ambiente de trabalho bem como sua monetização; analisa a proteção à saúde do trabalhador, a influência trazida pela reforma trabalhista, a punição imposta às empresas e o papel do Ministério Público; e, por fim analisa a proteção à saúde dos trabalhadores portuários avulsos, com vistas a identificar o real impacto dos Termos de Ajuste de Condutas (TAC's) e das Ações Civil Públicas (ACPs) impetradas pelo Ministério Público na contenção da ocorrência de novos agravos à saúde do trabalhador. Como metodologia foi empregada a pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica foi operacionalizada a partir da revisão de literatura realizada a partir de materiais já publicados, a exemplos de doutrinas e legislações que se dedicam ao estudo aprofundado sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador. A pesquisa documental, a seu turno, referiu-se à análise de TACs e ACPs em defesa dos trabalhadores portuários avulsos do Porto de Santos, ações estas que foram analisadas com vistas a identificar as punições que foram aplicadas em caso de violações ao direito à saúde dos trabalhadores portuários avulsos com vistas a identificar se estas punições têm sido suficientes para assegurar a saúde do trabalhador portuário avulso no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Trabalhador portuário avulso. Ambiente de trabalho. Saúde. Proteção. Ministério Público.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine how important for the protection of workers' health is the supervision by the Government, especially the performance of the Public Prosecutor's Office, as well as the punishment imposed on companies, in order to verify if there is a reasonable and appropriate proportion to the corporate infringement and the punishment they suffer. To this end, it sets forth legislation that regulates worker health at national and international levels; explains the risks in the workplace as well as their monetization; analyzes the protection of workers' health, the influence brought by labor reform, the punishment imposed on companies and the role of the Public Prosecution Service; Finally, it analyzes the health protection of port workers, with a view to identifying the real impact of the Terms of Adjustment of Conduct (TAC's) and the Public Civil Actions filed by the Public Prosecution Service to contain the occurrence of new health problems. As methodology was used the bibliographic and documentary research. The bibliographic research was operationalized from the literature review made from already published materials, to examples of doctrines and legislations that are dedicated to the in-depth study on the work environment and worker health. The documentary research, in turn, referred to the analysis of TACs and public civil actions in defense of the workers of the Port of Santos, which were analyzed in order to identify the punishments that were applied in case of violations of the right to health. port workers to identify whether these punishments have been sufficient to ensure the health of the port worker in the workplace.

Keywords: Port worker. Workplace. Health. Protection. Public Ministry.

Dedico este trabalho a minha orientadora, Professora Amélia Cohn, minha esposa Gabriela Rubia Brazil e meus filhos João Pedro e Murilo que tiveram paciência para suportar minha ausência.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1. LEGISLAÇÃO QUE DISCIPLINA A SAÚDE DO TRABALHADOR.....	16
1.1 Organismos Internacionais e o direito à saúde do trabalhador.....	16
1.1.1 A Organização das Nações Unidas (ONU) e o direito à saúde.....	16
1.1.2 A Organização Mundial da Saúde (OMS) e o direito à saúde do trabalhador.....	18
1.1.3 A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o direito à saúde do trabalhador.....	20
1.2 A saúde do trabalhador na Constituição Federal.....	26
1.3 A saúde do trabalhador na legislação infraconstitucional.....	39
1.3.1 Legislação infraconstitucional do trabalho portuário.....	49
2. RISCOS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	52
2.1 A monetização dos riscos.....	60
2.1.1 Principais formas comuns de monetização.....	61
2.1.1.1 Adicional de insalubridade.....	61
2.1.1.2 Adicional de periculosidade.....	63
2.1.1.3 Aposentadoria especial.....	67
2.2 Inspeção do trabalho.....	71
3. A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR.....	82
3.1 Princípios do direito do trabalho.....	89
3.1.1 Princípio da proteção.....	91
3.1.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos.....	91
3.1.3 Princípio da continuidade da relação de emprego.....	92
3.1.4 Princípio da primazia da realidade.....	93
3.2 As mudanças trazidas pela reforma trabalhista.....	94
3.3 As vantagens da prevenção.....	109
3.4 O papel da C.I.P.A.....	118
3.5 Uso de equipamentos de proteção individual.....	121

3.6 Punição imposta às empresas.....	123
4. MINISTÉRIO PÚBLICO.....	130
4.1 Função do Ministério Público.....	131
4.2 Outras funções institucionais e garantias constitucionais.....	135
4.3 A estrutura do Ministério Público brasileiro.....	136
4.3.1 O Ministério Público do Trabalho.....	138
5. A SAÚDE DOS TRABALHADORES PORTUÁRIOS.....	147
5.1 As formas de trabalho portuário.....	147
5.2 Os problemas vivenciados pelos trabalhadores portuários.....	149
5.3 O caso dos trabalhadores avulsos do porto Santos.....	153
5.4 Instrumentos de atuação do Ministério Público do Trabalho.....	155
5.5 A atuação do Ministério Público do Trabalho de Santos.....	159
5.5.1 A atuação do Ministério Público do Trabalho de Santos na área administrativa por meio do TAC.....	159
5.5.2 Ações Cíveis Públicas.....	168
CONCLUSÃO.....	175
REFERÊNCIAS.....	178

INTRODUÇÃO

A presente dissertação tem como tema “A saúde do trabalhador portuário avulso no porto de Santos e a efetiva fiscalização e atuação do Ministério Público do Trabalho em sua defesa”.

É de conhecimento que o trabalho, quando executado sob determinadas condições, pode causar doenças, encurtar a vida, ou mesmo levar os trabalhadores a óbito.

Ter saúde e bem-estar no trabalho significa compreender a verdadeira noção de trabalhador, de sua vida particular e social à luz da Constituição Federal. Nesse sentido, o desrespeito às normas de segurança e medicina do trabalho, bem como a falta ou fiscalização demasiadamente precária contribuem para o cenário de descaso com a saúde do trabalhador.

Na legislação em vigor compete ao Poder Executivo, sobretudo por intermédio do órgão federal de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE¹, a tarefa de orientar e fiscalizar sobre condições de trabalho, aplicando multas, embargando obras e interditando estabelecimentos, setores de serviços, máquinas, equipamentos e quaisquer atividades que estejam oferecendo risco grave e iminente para a saúde e integridade física dos trabalhadores.

Dentro desse cenário de cumprimento da legislação acerca da garantia da saúde e segurança do trabalhador, a lei determina que tanto o poder público, como as empresas e, ainda, o próprio trabalhador possuem papel de extrema relevância para que essa garantia seja atingida. No entanto, o Poder Público não dispõe de recursos humanos e materiais suficientes para suprir a demanda, impedindo a obtenção do êxito esperado por tais fiscalizações.

Nesse contexto, seja em questões extrajudiciais como em questões judiciais, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem atribuição para agir nos assuntos relacionados à saúde e segurança de trabalho, possuindo ainda, mecanismos de atuação judicial e extrajudicial.

Assim, o problema que norteou esta pesquisa foi: as efetivas atuações do Poder Público, por meio do Ministério da Economia e, em especial, do Ministério

¹ Com a transformação do Ministério do Trabalho, suas atribuições passam a ser do Ministério da Economia, Secretaria de Trabalho, art. 31, XXXII, da Lei 13.844/2019

Público do Trabalho são eficazes e contribuem para o cenário da proteção da saúde do trabalhador portuário?

Dentro de um cenário de desrespeito à saúde do trabalhador portuário avulso no porto de Santos - SP, é importante verificar as condições de saúde em que esses trabalhadores são submetidos, mesmo após forte atuação e fiscalização do MPT.

Sabe-se que existem irregularidades por parte das empresas de trabalho portuário que atuam no Porto de Santos. Essas empresas não cumprem as normas legais de proteção à saúde e segurança do trabalhador e com isso geram graves riscos à saúde e segurança desses trabalhadores. Anualmente, milhares de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais são causados por conta da omissão dessas empresas no cumprimento de tais normas.

O MPT tem atuado com seriedade e firmeza na proteção do direito fundamental à saúde dos trabalhadores e, conseqüentemente, na proteção ao direito fundamental ao emprego, objetivando, portanto, não apenas o trabalho digno, mas o trabalho digno em um ambiente de trabalho saudável. Contudo, deve ser analisado o efetivo papel dessas políticas de proteção à saúde dos trabalhadores avulsos.

Feitos estes esclarecimentos iniciais, o objetivo geral a ser alcançado com a pesquisa a ser realizada se concentra em apurar o quão importante para a proteção da saúde dos trabalhadores é a fiscalização por parte do Poder Público, em especial a atuação do MPT, bem como a punição imposta às empresas. Importante verificar se existe uma proporção razoável e adequada com relação a infração cometida pelas empresas e a punição que sofrem, não pode haver desproporcionalidade entre a falta e a punição, o que denomina-se de caráter educativo da punição.

Por outro lado, deve-se verificar como esse ambiente de trabalho seria na hipótese de omissão do Poder Público em fiscalizar e punir os infratores.

Com isso busca-se apurar a atuação do Ministério Público na fiscalização e atuação nas políticas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, bem como as formas mais eficazes para essa atuação.

A razão que justifica o interesse pelo tema reside na importância que a proteção à saúde tem para a vida digna dos trabalhadores.

Analisar-se-á o papel do órgão fiscalizador na justiça do trabalho como forma de salvaguardar o próprio direito do empregado. Para tanto, algumas questões estruturais de grande importância serão investigadas, em especial, a atuação do MPT.

A fiscalização do trabalho tem como finalidade o cumprimento das leis de proteção ao trabalhador, mantendo o equilíbrio do contrato de trabalho, de acordo com a Convenção 81 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Nessa linha afirma-se que o Estado deve exercer eficaz ação fiscalizadora para assegurar ao trabalhador as garantias mínimas, entre outras, da saúde e segurança.

O art. 3º da Convenção 81 da OIT ensina que há um compromisso dos membros que a ratificaram, em proteger a integridade do funcionário, de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as disposições relativas à duração do trabalho, salários, à segurança, à higiene.

O tema investigado nesta pesquisa possui grande relevância para a sociedade, na medida em que averigua se a política de fiscalização e punições sobre normas de saúde e segurança do trabalhador avulso no Porto de Santos são eficazes ou se há a necessidade de uma reestruturação do sistema fiscalizador e atuador, cabendo ao Estado investir nessas políticas e traçar diretrizes fiscalizadoras para haver uma inspeção mais enérgica frente aos empregadores e, por conseguinte, a obtenção quanto o respeito das normas destinadas ao trabalho.

No que tange aos fatores que interferem na saúde do trabalhador, ressalte-se que o ar atmosférico do Porto de Santos, em especial do setor de grãos, é um dos mais insalubres no mundo e este é um agravante para a saúde daqueles que laboram no Porto de Santos. No entanto, nesta dissertação não serão abordados os aspectos de saúde referentes à questão ambiental natural.

Para o desenvolvimento desta dissertação, como metodologia, utilizou-se do método de pesquisa dialético, sendo desenvolvida uma pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica foi operacionalizada a partir da revisão de literatura realizada a partir de materiais já publicados, a exemplos de doutrinas e legislações que se dedicam ao estudo aprofundado sobre o meio ambiente do

trabalho e a saúde do trabalhador. A pesquisa documental, a seu turno, referiu-se à busca por ações civis públicas e termos de ajuste de condutas em defesa dos trabalhadores do Porto de Santos, ações estas que serão analisadas com vistas a identificar as punições que foram aplicadas em caso de violações ao direito à saúde dos trabalhadores portuários e, desta forma, ser possível verificar se estas punições têm sido suficientes para assegurar a saúde do trabalhador portuário no ambiente de trabalho.

1. LEGISLAÇÃO QUE DISCIPLINA A SAÚDE DO TRABALHADOR

1.1 Organismos internacionais e o direito à saúde do trabalhador

Discutir a tutela jurídica à saúde do trabalhador no ordenamento brasileiro implica fazer algumas considerações acerca da evolução histórica deste direito, partindo do entendimento de que ele traz a marca do seu tempo e reflete a conjuntura socioeconômica e cultural do país. Implica, pois, considerar sua historicidade. Ademais, há que destacar a influência de organismos internacionais que inspiraram a Constituição de muitos Estados, inclusive a do Brasil.

1.1.1 A Organização das Nações Unidas (ONU) e o Direito à Saúde

A Organização das Nações Unidas é uma instituição internacional fundada após a Segunda Guerra Mundial, em 24 de outubro de 1945, com o objetivo de promover a paz, o progresso social, a melhoria dos padrões de vida, o respeito aos direitos fundamentais e à dignidade do ser humano, assim expresso em seu Preâmbulo:

NÓS, OS POVOS DAS NAÇÕES UNIDAS, RESOLVIDOS a preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra, que por duas vezes, no espaço da nossa vida, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade, e a reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direito dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas, e a estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes do direito internacional possam ser mantidos, e a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade ampla (ONU, 1945, *online*).

Inicialmente, a ONU era composta por 51 nações. Hoje, 193 Estados soberanos encontram-se unidos pela Carta das Nações Unidas, Tratado Internacional que enuncia os direitos e deveres de seus Membros.

Sua estrutura, prevista no art. 7º da Carta, é composta por seis órgãos principais, quais sejam: Assembleia Geral, o Conselho de Segurança, o Conselho Econômico e Social, o Conselho de Tutela, o Tribunal Internacional de Justiça e o Secretariado. Com exceção do Tribunal, sediado em Haia, na Holanda, os demais

órgãos funcionam na sede da ONU, em Nova Iorque. Além dos órgãos principais, a ONU conta com órgãos especializados em sua estrutura, atuando nas áreas da saúde, trabalho, agricultura, aviação civil e meteorologia que, juntamente com as Nações Unidas e outros programas e fundos, compõem o Sistema das Nações Unidas.

A Assembleia Geral, prevista no art. 9º e seguintes de sua Carta, é o principal órgão deliberativo da ONU. Reúne-se, em sessões anuais ordinárias e em sessões extraordinárias, em Plenário e em Comissões, para discutir assuntos que afetam a vida das pessoas em todo o mundo. O art. 10 que trata de suas funções e atribuições assim dispõe:

A Assembleia Geral poderá discutir quaisquer questões ou assuntos que estiverem dentro das finalidades da presente Carta ou que se relacionarem com as atribuições e funções de qualquer dos órgãos nela previstos e, com exceção do estipulado no artigo 12, poderá fazer recomendações aos Membros das Nações Unidas ou ao Conselho de Segurança ou a este e àqueles, conjuntamente, com referência a qualquer daquelas questões ou assuntos (ONU, 1945, *online*).

De um modo geral, compete especificamente à Assembleia Geral realizar estudos e fazer recomendações com vistas a promover ampla cooperação internacional de cunho político, econômico, social, cultural, educacional e sanitário, de modo a favorecer o pleno gozo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais de todos os povos, independentemente de raça, sexo, língua ou religião, conforme disposto no art. 13, da Carta das Nações Unidas.

Nesse contexto, imperioso se faz destacar dois documentos aprovados pela Assembleia Geral, considerados referências centrais no plano do Direito Internacional, para o reconhecimento universal do direito à saúde, a saber: a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, em 10 de dezembro de 1948 e o Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pela Assembleia Geral, em 19 de dezembro de 1966. Assim, pode-se afirmar que tais documentos vinculam o direito à saúde aos direitos humanos.

Sarlet (2007) atribui à Declaração Universal da ONU, de 1948, o pioneirismo no que diz respeito à previsão expressa do direito à saúde, disposto especificamente no seu art. 25:

Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar-lhe, e à sua família, saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e o direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle (SARLET, 2007, *online*).

Por sua vez, o Pacto dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais, de 1966, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto 591/1992, reconhece expressamente o direito à saúde, como disposto em seu art.12:

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado de saúde física e mental.
2. As medidas que os Estados Partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar: a) A diminuição da mortalidade e da mortalidade infantil, bem como o são desenvolvimento das crianças; b) A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente; c) A prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças; d) A criação de condições que assegurem a todos assistência médica e serviços médicos em caso de enfermidade (ONU, 1966, *online*).

Nota-se que o Pacto dos Direitos Sociais, ao dispor sobre o direito de toda pessoa a desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental, inclui expressamente a necessidade de adotar medidas curativas e preventivas no que tange à saúde do trabalhador, conforme alíneas “b” e “c” do art. 12, acima disposto.

É oportuno destacar o ensinamento de Sarlet (2007), no sentido de que o Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, assim como a Declaração Universal de Direitos Humanos, constituem exemplos da consagração no plano jurídico-positivo de um direito fundamental à saúde no Direito Internacional.

1.1.2 A Organização Mundial de Saúde (OMS) e o Direito à Saúde do Trabalhador

A Organização Mundial de Saúde é uma das agências especializadas da ONU, fundada em 7 de abril de 1948, com sede em Genebra, na Suíça, com o objetivo de elevar os padrões mundiais de saúde. Neste sentido, Aith (2007) ensina que a OMS traz em sua Constituição os grandes pilares que regem o Direito Internacional relativamente à área da saúde, como explicitado em seu Preâmbulo:

Gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social.

A saúde de todos os povos é essencial para conseguir a paz e a segurança e depende da mais estreita cooperação dos indivíduos e dos Estados.

Os resultados conseguidos por cada Estado na promoção e proteção da saúde são de valor para todos.

O desigual desenvolvimento em diferentes países no que respeita à promoção de saúde e combate às doenças, especialmente contagiosas, constitui um perigo comum.

O desenvolvimento saudável da criança é de importância basilar; a aptidão para viver harmoniosamente num meio variável é essencial a tal desenvolvimento.

A extensão a todos os povos dos benefícios dos conhecimentos médicos, psicológicos e afins é essencial para atingir o mais elevado grau de saúde.

Uma opinião pública esclarecida e uma cooperação ativa da parte do público são de uma importância capital para o melhoramento da saúde dos povos.

Os Governos têm responsabilidade pela saúde dos seus povos, a qual só pode ser assumida pelo estabelecimento de medidas sanitárias e sociais adequadas (OMS, 1946, *online*).

Outra contribuição da OMS refere-se à definição de saúde assentada em sua Carta de Princípios, de 7 de abril de 1948, entendida como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades” (OMS, 1946, *online*), que se difundiu mundialmente como referência do conteúdo no direito à saúde. Vale destacar que, embora tal definição tenha sido considerada um grande avanço, à época, ultrapassando o entendimento de saúde como simples ausência de doença, tem sido alvo de inúmeras críticas.

Neste sentido, Ferraz e Segre (1997, p.539), ao tecer críticas a tal definição, a considera “irreal, ultrapassada e Unilateral”. Irreal, pelo fato do estado completo de bem estar ser algo ideal, uma perfeição inatingível; ultrapassada, pela separação que faz entre o físico, mental e social, entendimento já superado com o conceito de homem integral; e unilateral, uma vez que remete a discussões acerca do conceito de qualidade de vida, algo intrínseco e somente passível de ser mensurado pelo próprio indivíduo.

Dejours (1986) também critica a definição de saúde da OMS, destacando dois aspectos. O primeiro deles se refere ao fato de ser impossível definir o estado de bem estar; o segundo aspecto sinaliza que este estado não existe. Portanto, trata-se de um estado ideal, que não é, em sua concretude, alcançado. Dito de

outra forma, uma ficção, algo que não se sabe ao certo o que é, mas a respeito do qual se alimenta esperanças. Ademais, destaca Dejours (1986), o estado de bem estar não é um fim ou objetivo a ser alcançado, completo e estável. Ao contrário, a saúde deve ser entendida como um estado ao qual se busca aproximação, alguma coisa que muda o tempo todo, uma construção social.

Oliveira (2011) reconhece que o conceito de saúde oficial da OMS desloca a indagação para o conceito de bem-estar social, cuja “resposta é complexa e envolve muito subjetivismo” (OLIVEIRA, 2011, p.126), por se tratar de um conceito baseado, predominantemente, em sensações e percepções impossíveis de serem determinadas objetivamente. Entretanto, ressalta o autor, é inegável que o conceito “[...] abriu um amplo leque, podendo abarcar as melhorias atuais e futuras para a saúde humana; qualquer definição com maior grau de objetividade poderá ficar logo superada” (OLIVEIRA, 2011, p.126). Neste sentido, conclui o autor: “a saúde não é um ponto determinado que se atinge, um estado que se alcança, mas a direção em que se empreende a caminhada. O completo bem-estar representa, portanto, uma constante melhoria a ser buscada, sempre” (OLIVEIRA, 2011, p.126).

A despeito das inúmeras críticas feitas ao conceito de saúde da OMS, há que contextualizar o momento histórico de sua elaboração, o que possibilita relativizar a contribuição de tal constructo na evolução do direito à saúde. Melhor dizendo, é necessário considerar que à época de sua construção havia uma preocupação mundial com a destruição causada pela guerra, o que leva a inferir que o conceito representou o anseio pela paz e pelo bem-estar de todos os povos.

1.1.3 A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Direito à Saúde do Trabalhador

A proteção à saúde do trabalhador é uma preocupação constante no ordenamento internacional, especialmente no âmbito da OIT, criada pela Conferência de Paz, que reuniu as nações vitoriosas da Primeira Guerra Mundial e aprovou o Tratado de Versalhes, em 1919. Atualmente congrega 193 Estados-Membros, com diferentes filosofias políticas e credos religiosos. Como ensina

Sussekind (1998), a OIT não é uma entidade supraestatal, mas uma associação de Estados, portanto,

[...] uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da organização e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma de suas agências especializadas (SUSSEKIND, 1998, p.19).

Dentre os objetivos da OIT, expressos no Anexo da sua Constituição, cabe destacar o art. III, alínea “g”: “assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações” (SUSSEKIND, 1998, p.71). Este objetivo, de certa forma, expressa sua missão histórica de promover oportunidade de trabalho em condições de liberdade, igualdade e segurança, como preceito fundamental para superar as desigualdades sociais e promover a justiça social.

Aqui é oportuno destacar o ensinamento de Sussekind (1998) no sentido de que a Constituição da OIT trouxe o essencial da tríplice justificação de uma ação legislativa internacional sobre as questões de trabalho:

[...] política (assegurar bases sólidas para a paz universal), humanitária (existência de condições de trabalho que geram injustiça, miséria e privações) e econômica (o argumento inicial da concorrência internacional como obstáculo para melhoria das condições sociais em escala nacional) (SUSSEKIND, 1998, p.19-20).

Por seu turno, compete à Conferência Internacional do Trabalho, órgão supremo da OIT, produzir e aprovar normas que tragam a regulamentação do trabalho em âmbito internacional, da seguridade social e de outras questões conexas, com o intuito de fomentar a justiça social. A este respeito, Oliveira ressalta que a OIT:

[...] vem promovendo, na medida do possível a uniformização internacional do Direito do Trabalho, de modo a propiciar uma evolução harmônica das normas de proteção ao trabalhador e alcançar a universalização da justiça social e do trabalho digno para todos (OLIVEIRA, 2007, p.112).

Consigne que o Brasil é um dos países fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira reunião, realizada em 1919.

Durante seus incipientes 40 anos de existência, a OIT direcionou grande parte de suas ações à edição de normas trabalhistas internacionais e a assegurar que estas fossem aplicadas. Entre os anos de 1919 e 1939 67 convenções e 66 recomendações foram adotadas (OIT, 2019). Em 1946, transformou-se em uma agência especializada ligada à Organização das Nações Unidas – ONU, tendo sua Constituição revisada, ampliando consideravelmente seu campo de atuação. A este respeito Sussekind ensina:

[...] atribuiu expressamente competência para tratar de questões que visem a justiça social, no seu mais largo conceito, tendo em vista o progresso material e espiritual do ser humano, em condições de liberdade e dignidade, com segurança econômica e iguais oportunidades. Consagrou, portanto o correto entendimento de que a paz não é apenas a ausência de guerra, vinculando o seu conceito a uma ordem internacional com justiça social onde os direitos fundamentais do homem não sejam afrontados pelo subdesenvolvimento econômico que gera a miséria entre grandes continentes humanos e instabilidade política dos respectivos Estados (SUSSEKIND, 1998, p.26).

Destaque-se que a OIT, em sua atividade normativa, é instrumentalizada por meio de convenções e recomendações. Estas últimas, como ensina Oliveira (2011, p.81), “indicam normas desejáveis, sobre as quais não se obteve consenso para serem incorporadas nas convenções, portanto, servem de paradigma no campo normativo dos Estados-Membros”.

Por outro lado, as convenções são tratados multilaterais abertos, de caráter normativo. “Uma vez ratificadas por decisão soberana de um Estado, são incorporadas ao seu ordenamento jurídico” (OLIVEIRA, 2011, p.81). Ainda à luz de Oliveira (2011), verifica-se que as convenções devem ser submetidas ao órgão competente de cada um dos Estados-Membros com fins de apreciação e, sendo ratificadas, adquirem força normativa, passando a integrar o Direito Positivo do referido Estado. Vale destacar que as convenções não ratificadas, assim como as recomendações, constituem fonte material de Direito, servindo de inspiração e modelo para a atividade legislativa de diversos Estados.

No Brasil, o Congresso Nacional é o órgão que possui competência exclusiva para apreciar/ratificar convenções internacionais, conforme disposto no art. 49, I, da CF/1988. A incorporação à legislação interna tem previsão no § 2º do art. 5º da mesma Carta, assim exposto: “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela

adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (BRASIL, 1988, *online*).

Por consequência, as convenções internacionais podem criar, alterar, complementar ou mesmo derrogar normas em vigor. Sobre esse aspecto, Sussekind (1998, p.26) aponta que a Carta de 1988 “adotou a teoria monista, em virtude da qual o tratado ratificado complementa, altera ou revoga o direito interno, desde que trata de uma norma *self-executing* e já esteja em vigor na órbita internacional”.

Por outro lado, o Estado que ratifica uma Convenção torna-se responsável, na esfera internacional, por quaisquer atos dos seus poderes que violem disposições nele contidas. Neste sentido, a OIT faz o controle da aplicação das normas de sua Constituição e Convenções ratificadas pelos Estados-Membros.

Sussekind (1998) leciona que o sistema de controle da OIT prevê dois procedimentos. Um deles é o controle permanente, exercido pela Comissão de Expertos na Aplicação de Convenções e Recomendações exercido com base em:

[...] relatórios e comunicações que os Estados-Membros estão obrigados a enviar à Repartição Internacional do Tratado (arts.19, 22, 23, 32 e 35 da Constituição, além de relatórios de inspeção do trabalho (devido pelos países que ratificaram a Convenção n. 81), decisões de tribunais, observações de trabalhadores ou de empregadores (cada vez mais estimuladas pela OIT) e outros elementos idôneos disponíveis (SUSSEKIND, 1998, p.45).

A outra modalidade de controle sobre a aplicação das Convenções ratificadas é o procedimento contencioso que, segundo Sussekind (1998), pode ser instaurado mediante provocação formal, seja por meio de Reclamação apresentada pelas organizações de empregados ou empregadores, à Repartição Internacional do Trabalho, conforme arts. 24 e 25 da Constituição da OIT, seja por queixa, prevista nos arts. 26 a 34 da mesma Carta.

É importante destacar o ensinamento de Oliveira (2011) acerca das diversas convenções da OIT ratificadas pelo Brasil referentes à saúde, segurança e ambiente de trabalho. Segundo entendimento do autor, tais convenções devem ser enquadradas como “convenções sobre direitos humanos” (OLIVEIRA, 2011, p.66), conforme previsão no art. 5º, § 3º da CF/1988. Neste sentido, o autor destaca julgados do STF-ADI-MC 1.675 e do TST, que reafirmam seu entendimento.

Nesse ponto, é oportuno ressaltar que dados da OIT apontam 97 Convenções ratificadas pelo Brasil, até maio de 2018, sobre diversos assuntos. Consequentemente, o país assumiu importantes compromissos perante a comunidade internacional, devendo instituir e proceder ao reexame periódico de sua política nacional, a fim de que esteja coerente com as Convenções ratificadas. Oliveira relaciona 21 Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, que tratam de forma direta ou indireta da proteção jurídica à saúde do trabalhador. Para fins desta dissertação, será dado destaque à Convenção 148, 152, 155 e 161, eis que tratam de forma geral a questão da saúde e da segurança do trabalhador. É oportuno ressaltar que a edição das Convenções 155 e 161 sofreu grande influência do Plano Internacional para Melhoramento das Condições e Meio Ambiente de Trabalho – PIACT, instituído em 1976, pela OIT, como aponta Oliveira:

Sintonizada com o movimento renovatório da década de 1970 e diante do quadro preocupante das condições de trabalho, a Conferência Internacional do Trabalho da OIT aprovou por unanimidade, resolução instituindo o Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e do Meio Ambiente de Trabalho, denominado PIACT, em razão das iniciais do programa em francês. O propósito da OIT é prestar assistência para impulsionar programas locais de melhoria das condições e do meio ambiente de trabalho, assessorando trabalhadores, governos e empregadores (OLIVEIRA, 2011, p.66).

A Convenção 152 da OIT foi aprovada na 65ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra no ano de 1979 e entrou em vigor no plano internacional em 05 de dezembro de 1981. Passou a ter vigência nacional em 17 de maio de 1991. Foi internalizada pelo Decreto 99.534/1990.

A Convenção 155 da OIT foi aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho e está em vigor no plano internacional desde 11 de agosto de 1993. No Brasil, a aludida norma foi internalizada pelo Decreto 1.254/1994. Tal Convenção, além de tratar de distintas proposições referentes à segurança, à saúde, e ao meio ambiente de trabalho, representa um marco na evolução do conceito de saúde, assim expresso no art. 3º, alínea “e”: termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só ausência de afecções ou doenças, mas incluindo os elementos físicos e mentais que interferem na saúde e se relacionam diretamente com a segurança e a higiene no trabalho (OLIVEIRA, 2011).

A Convenção 161 da OIT foi aprovada na 71ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho e está em vigor no plano internacional desde 12 de fevereiro de 1988. No Brasil, foi promulgada pelo Decreto 127/1991 e está em vigor desde 18 de maio de 1991. Tal Convenção versa sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, dando ênfase à sua regulamentação nos locais de trabalho, numa perspectiva preventiva. A este respeito, Oliveira (2011) ressalta que os serviços de saúde do trabalho,

[...] deverão agir essencialmente nas funções preventivas, aconselhando empregados e empregadores para se alcançar um ambiente seguro e salubre, favorecendo uma saúde física e mental ótima em relação ao trabalho (OLIVEIRA, 2011, p.96).

No seu art. 2º, a Convenção 161 estabelece os princípios de uma política nacional voltada para os serviços de saúde no trabalho, que deve ser implementada e revisada periodicamente. No seu art. 5º, relaciona as funções dos serviços de saúde, enfatizando o aspecto preventivo, a participação dos empregados, bem como a responsabilidade do empregador. Ademais, os arts. 6º a 8º versam sobre a organização dos serviços de saúde no trabalho, sendo que as condições de funcionamento se encontram dispostas nos arts. 9º e seguintes.

Em relação à referida Convenção, Oliveira (2011) destaca dois pontos, a saber: um deles se refere à independência do profissional de saúde no trabalho que, a seu ver, deve ser completa, haja vista que ele poderá exigir medidas técnicas, implicando custos para o empregador. Assim, entende o autor, que tais profissionais não podem sofrer dispensa arbitrária. Outro ponto destacado concerne ao direito do trabalhador no que tange às informações sobre os riscos à saúde inerentes ao trabalho que ele exerce, bem como seu dever de informar sobre os riscos potenciais aos serviços de saúde no trabalho. Nota-se, pois, que o trabalhador tem um papel ativo na prevenção de riscos à saúde no ambiente laboral.

Por fim, cabe destacar que a atuação preventiva prevista na Convenção 161 demanda a utilização de estratégias eficazes de comunicação e disseminação de informações, de modo que, quanto mais informações obtiverem os Serviços de Saúde, melhores resultados poderão ser alcançados. Entretanto, ao considerar

elementos culturais brasileiros, pode-se afirmar que tal atuação ainda carece de resultados efetivos.

1.2 A saúde do trabalhador na Constituição Federal

As “transições democráticas” foram empreendidas por muitas “novas democracias”, como na Europa Central, Ásia, África e América Latina e têm se apresentado como uma das principais forças por trás destas mudanças profundas, eis que seu pretender é garantir a estabilidade do processo de mudança constitucional. Estes câmbios constitucionais transitórios muitas das vezes vieram como parte de acordos políticos negociados por regimes anteriores e reformadores atuais, inclusive com o apoio direto de atores internacionais (GOUVÊA, 2016).

A transição não implica simplesmente o período de transposição de um sistema político para outro, também está associada às experiências de reorganização político e institucional de países que vinham de movimentos de substantivas alterações no poder, seja por forças de movimentos revolucionários, independência ou emancipação das áreas envolvidas (GOUVÊA, 2016).

Noutro plano, mas relacionado à ordem de transição, merece ser observado que a justiça reparadora de transição, ou transicional, trata da temática voltada para o projeto político por meio do qual as sociedades lidam com o legado de violações aos direitos humanos, com o objetivo de assegurar tempos de paz, justiça e proteção aos indivíduos (JAPIASSU; CRUZ, 2013).

Por conta disto, são os princípios legais e constitucionais que contribuem para a solução de questões de difícil envergadura durante o contexto da transição constitucional, pois a instituição do novo regime procura se desvencilhar dos antigos valores e inserir novos, os quais serão enraizados e universalmente conhecidos. Esse desenvolvimento, perseguido com o uso de fórmulas de transição sistematizadas, na construção de constituições por procedimentos distintos, em linha de análise, demonstra uma relação próxima entre o tipo de justiça que se quer alcançar e as relevantes condições políticas limitantes (GOUVÊA, 2016).

O primeiro desafio de composição política para a redemocratização era evidenciar um constitucionalismo que pudesse conduzir os novos rumos do país e que ao mesmo tempo fosse revestido de uma adaptabilidade que servisse ao delicado equilíbrio necessário para a realização daquela travessia em direção à democracia (VALLE, 2013).

Revela Pulcinelli (2015) que este panorama diferenciado permite que a aposta na mudança, ocorrida também sem ruptura, se dê mediante esforço construtivo, estabelecendo arranjos constitucionais facilitadores da integração da sociedade ao novo sistema político-jurídico, podendo até admitir uma adjudicação judicial não convencional, com cortes constitucionais contribuindo por meio de um discurso racional, aperfeiçoando continuamente o projeto e o pacto fundante, especialmente porque a transformação social é um trabalho permanente e em desenvolvimento.

A conjuntura de frágil estabilidade política e, ao mesmo tempo, de graves problemas sociais, acabou por exigir uma categoria que, sem descuidar dos seus objetivos de refundação de um convívio pautado pela igualdade e pela inclusão, não incorresse na armadilha de uma pretensão de detalhamento constitucional que ou inviabilizasse o acordo político, ou resultasse num texto meramente simbólico, incapaz de orientar o convívio coletivo.

Tem-se que no Brasil, o campo da Saúde do Trabalhador resulta de um patrimônio acumulado em termos de Saúde Coletiva, cujas raízes podem ser encontradas no movimento da Medicina Social latino-americana, sendo fortemente influenciada pela experiência operária italiana (GOMEZ; VASCONCELLOS; MACHADO, 2008).

Lacaz (2007) argumenta que este é um campo composto por práticas e saberes, permitindo conformar um campo das ciências com uma inserção bastante positiva tanto nos serviços como no movimento social fazendo uso tipo de abordagem distinta das demais formas empregadas para apreender a relação saúde e trabalho, o que o diferencia da medicina do trabalho e da saúde ocupacional.

O sistema de proteção social foi configurado no Brasil pelo modelo meritocrático-corporativista, tendo como exceção a Campanha Nacional de Combate à Lepra, iniciada no ano de 1956; a assistência médica, social, moral e

educacional da população pobre, em suas variadas formas, foi promovida a partir de 1960 com a criação da Fundação das Pioneiras Sociais, contudo obedecendo a característica da solidariedade que rememora a modalidade da misericórdia (GONÇALVES; SOUZA, 2014).

Focava os serviços de maneira preferencial ao cuidado com os trabalhadores e seus dependentes, na condição de segurados. Aos demais indivíduos abrangidos pelo sistema de saúde, em que é destacada a exceção aludida, quando posteriormente se incluem os trabalhadores rurais, produtores rurais e empregados domésticos, ficava condicionado o atendimento pela dependência da possibilidade orçamentária em face da natureza seletiva dos serviços (GONÇALVES; SOUZA, 2014).

Já durante o regime militar, a partir de 1964 até o ano de 1980, ficou demonstrado o interesse de serem implementadas as políticas sociais, inclusive da saúde, mormente com o escopo de legitimar o exercício autoritário do Poder Político, quando o Estado Brasileiro foi circunstanciado como que posto sobre as pessoas e a sociedade, por considerá-las incapazes de decidir o próprio destino e o do país em face de vícios como o da corrupção, da subversão e do populismo. Tudo isso, somado ao estado de opressão instaurado, além da ineficiência do Estado Brasileiro, desencadeou uma insatisfação generalizada da sociedade que, organizando-se através dos movimentos sociais, lutou pela redemocratização do país (GONÇALVES; SOUZA, 2014).

Nesse contexto, a Carta Republicana Brasileira de 1988 foi possibilitada em meio à imensa mobilização de todos os setores da sociedade representados na Assembleia Nacional Constituinte, resultando numa Constituição em que a dignidade humana é positivada em forma de princípio estruturante do Estado Democrático de Direito.

Bonavides (2018), ao discorrer sobre a evolução constitucional do Brasil, distingue três fases históricas, cujos valores foram determinantes na formação das instituições brasileiras: a primeira vinculada aos modelos constitucionais francês e inglês do século XIX, a segunda fortemente vinculada ao sistema norte-americano, e a terceira, ainda em curso, respaldada em muitos traços constitucionais do modelo alemão deste século.

Na primeira fase, que se estende da proclamação da Independência, em 1822, até a proclamação da República, em 1889, abarcando, portanto, a Constituição do Império, outorgada em 1824, verifica-se a tetrapartição dos poderes legislativo, executivo, judiciário e moderador, bem como é possível atentar para uma garantia dos direitos individuais e políticos dos cidadãos. Note-se que, naquele período, diziam-se constitucionais apenas as questões atinentes aos poderes e direitos políticos e individuais. É possível observar o surgimento embrionário dos direitos sociais na Constituição de 1824, a partir da redação do art. 179, alínea “24”, disposto no Título VIII, bem como da alínea 32 do mesmo dispositivo, inaugurando a proteção do direito à saúde diretamente vinculado ao direito do trabalho há quase duzentos anos (BONAVIDES, 2018).

Em que pese a ressalva no sentido de que, em verdade, o Brasil jamais tenha experimentado o liberalismo em sua pureza, Sarmento (2003), ao discorrer sobre os direitos fundamentais no paradigma liberal brasileiro, aponta que na Constituição de 1824 tal perspectiva manifestou-se de modo parcial, em função da concentração do poder nas mãos do Poder Moderador, da concessão de determinados privilégios à nobreza e da escravidão. Já na Constituição de 1829, a perspectiva liberal pode ser vista mais claramente, devido à forte influência exercida pelo constitucionalismo norte-americano.

Na segunda fase, com o sistema republicano, o Brasil passou a sofrer influência do constitucionalismo norte-americano, convertendo-se em Estado Liberal, inspirado em valores assentados na liberdade individual. Nesse período, foram promulgadas duas Constituições republicanas: a de 1891, revisada em 1926, e a de 1934. Essa última inaugurou o início de uma nova fase na história do constitucionalismo brasileiro (BONAVIDES, 1996). Note-se que a Declaração de Direitos da Constituição de 1891 não contemplou a liberdade do trabalho ou o direito à instrução primária, sendo o único direito de feição social existente a aposentadoria por invalidez de funcionários a serviço da Nação². Nas palavras de Afonso da Silva (2018, p.79), a Constituição de 1891 constituiu-se “formoso arcabouço formal”, faltando-lhe, entretanto, vinculação com a realidade brasileira.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 alçou a saúde como um direito social fundamental, direito de todos e dever do Estado, que deverá assegurá-la de

² De acordo com o art. 75 daquela Carta: “A aposentadoria só poderá ser dada aos funcionários públicos em caso de invalidez no serviço da Nação”.

forma universal, integral, igualitária e gratuita. No âmbito do trabalho, a CF/1988 representou um grande avanço ao assegurar o direito à redução dos riscos a ele inerentes. Entretanto, tais mudanças não podem ser entendidas como fruto de benesses do legislador, mas como conquistas da sociedade e, em particular, dos trabalhadores.

A este respeito, Dejours (2015) considera que a maior evolução das condições de vida, de trabalho e de saúde dos trabalhadores, não pode ser vista apartada das lutas e reivindicações dos operários como um todo. Complementa o autor:

[...] a 'frente pela saúde' só progrediu graças a luta perpétua, pois as melhorias das condições de trabalho e saúde foram raramente oferecidas graciosamente pelos parceiros sociais. (Exceto em certos períodos, onde o interesse econômico reuniu momentaneamente ao dos trabalhadores: as guerras, durante as quais foram tomadas medidas especiais para proteger um mão de obra que se tornava preciosa) (DEJOURS, 2015, p.14).

Neste sentido, o direito à saúde do trabalhador deve ser entendido a partir do movimento contraditório do capital, da dinâmica das forças produtivas e das relações de poder a ele inerentes. Tais conquistas poderão ser melhor apreendidas a partir de um breve resgate histórico da referida proteção nas Constituições brasileiras, realizado a seguir.

A Constituição de 1934, fruto da Revolução Constitucionalista de 1932, representou uma nova ordem político-social do país, na qual o regime democrático buscou assegurar a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico. Neste contexto, as mudanças progressistas beneficiaram o trabalhador. Apesar da breve e precária existência, a Constituição de 1932, em termos sociais, trouxe avanços de grande importância para os trabalhadores, dentre eles se destacam: a criação da Justiça do Trabalho prevista no seu art. 122 (aprovada em 1940 e instalada oficialmente em 1941) do Capítulo Da Ordem Social e Econômica; instituiu o salário mínimo e a proibição de distinção salarial; jornada de 8 horas de trabalho; repouso semanal e férias anuais remuneradas; indenização pela não fundamentada em justa causa; além de trazer uma regra específica que versava sobre condições de trabalho e assistência médica e sanitária ao trabalhador, expressos da seguinte forma no art. 121:

Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

[...]

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte (BRASIL, 1934, *online*).

Inspirada na legislação fascista polonesa e sob influência do regime italiano comandado por Benito Mussolini, a Constituição de 1937 é outorgada pelo presidente Getúlio Vargas representando uma nova ordem, marcada por um poder executivo forte, autoritário, militarista e conservador. Neste contexto, embora tenha sido retirado o direito de greve do trabalhador, as disposições do texto constitucional, no que tange à saúde do trabalhador, foram mantidas, como mostra o art. 137:

A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: [...] I) assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto (BRASIL, 1937, *online*).

Vale destacar que, sob a vigência da referida Carta Constitucional, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, pelo Decreto-Lei 5.452/1943, inserindo definitivamente os direitos dos trabalhadores na legislação do Brasil. A respeito da proteção à saúde do trabalhador, trouxe normas específicas, expressas no Título II, Capítulo V, intitulado Da Segurança e da Medicina do Trabalho, nos arts. 154 a 201, alterados posteriormente pela Lei 6.514/1977.

Assis (2013) assevera que a CLT reuniu em um único diploma legal a proteção ao direito do trabalho. Na verdade, a nomenclatura da CLT, que parece sugerir a reverência e legislação compilada existente anteriormente, é um instrumento normativo que estendeu muito o contexto legal então existente, o que a tornou, por natureza, um código trabalhista. Neste sentido, a autora ensina que a normatização do trabalho no Brasil passou de “uma primeira fase de incipiência e leis esparsas direto para o extremo oposto de espectro: a oficialização de um código trabalhista, sob uma diretriz corporativa e intensamente autoritária” (ASSIS, 2013, p.6).

Outro ponto destacado por Assis (2013) refere-se à atuação dúplice do governo à época, qual seja, por um lado, criou-se um modelo fortemente intervencionista que proibia qualquer manifestação das contradições inerentes às relações existentes entre capital e trabalho; e, por outro, este mesmo governo absorveu demandas originárias destas relações, visando a obtenção de um clima sem tensões.

Com o fim do Estado Novo e o restabelecimento da democracia no país, foi promulgada a Constituição de 1946, acrescentando uma série de direitos trabalhistas, dentre eles o direito à greve, à indenização de antiguidades, à estabilidade do trabalhador rural, à inclusão do seguro contra acidentes de trabalho no sistema da Previdência Social que, recepcionando as regras celetistas de proteção à saúde e à segurança no trabalho, estabeleceu:

Art. 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: [...] VIII – higiene e segurança do trabalho; [...] XIV – assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante (BRASIL, 1946, *online*).

A Constituição outorgada em 1967, com fins de institucionalizar e legalizar o regime militar instituído em 1964 trouxe poucas inovações positivas no que tange aos direitos do trabalhador, quais sejam: a inclusão do direito ao salário família (art. 158, II), a proibição de diferença de salários e de critérios de admissões em razão de sexo, cor e estado civil (art. 158, III); a participação do trabalhador na gestão e lucros da empresa (art. 158, V), e a aposentadoria para a mulher com salário integral, aos trinta anos de trabalho (art.158, XX). Por outro lado, suprimiu a estabilidade e estabeleceu o fundo de garantia como alternativa (art. 158, XIII), além de restringir o direito de greve (art. 158, XXI). Em relação à proteção aos direitos à saúde e à segurança no trabalho, manteve aqueles mesmos previstos na Constituição anterior:

Art. 158. A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: [...] IX – higiene e segurança do trabalho; [...] XV – assistência sanitária, hospitalar e médica preventiva (BRASIL, 1967, *online*)

Aqui é oportuno destacar algumas características do regime militar – expansão do autoritarismo, repressão, violência, prisões, cassação de mandatos, suspensão de direitos políticos e demissão em massa de trabalhadores – e perguntar: pode-se falar em direitos do trabalhador num cenário em que os próprios direitos humanos foram desrespeitados?

Em 1974, no governo de Ernesto Geisel, tem-se o início da abertura política, representando uma desestabilização ao regime militar que, somada à crise econômica e social que se agravava a cada dia, redesenhou um novo cenário brasileiro. Neste sentido, o “final dos anos 1970 e os anos 1980 foram um dos períodos mais importantes da história do país no que diz respeito às lutas, movimentos e novos projetos para o Brasil” (ROSTOLDO, 2003, *online*). A sociedade civil organizada, aliada às forças de oposição política, criou um clima de esperança, de retorno à democracia, de envolvimento e participação da sociedade nas decisões políticas e sociais do país, ou seja, o povo acreditou no poder da organização para promover mudanças, na importância do seu papel de sujeito ativo no processo de transição democrática.

Referente aos movimentos sociais de 1980, Rostoldo (2003, *online*) ensina que eles “deixaram sua roupagem econômica dominante, e passaram a atuar sob o enfoque heterogêneo na sociedade, baseando-se na força da mesma enquanto sujeito social e histórico, seguindo uma dinâmica independente da econômica”.

Neste sentido, os movimentos sociais transcenderam a busca por melhorias econômicas, alcançando os ideais da democracia e garantia de novos direitos, em especial, os direitos sociais. Assim, a CF/1988, também chamada de “Constituição Cidadã”, representou um avanço sem precedentes em relação à garantia de direitos do cidadão brasileiro. Como bem aponta Sarlet, ela representou grande conquista aos direitos do cidadão, especificamente do trabalhador, até então, inseridos no Título DA ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL, o que lhes conferia relativa eficácia e efetividade:

A Constituição de 1988 – e isto pode ser tido como mais um de seus méritos – acolheu os direitos fundamentais sociais expressamente no título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), concedendo-lhes capítulo próprio e reconhecendo de forma inequívoca o seu “status” de autênticos direitos fundamentais, afastando-se, portanto, da tradição anterior do nosso constitucionalismo, que, desde a Constituição de 1934, costumava abrigar estes direitos (ao menos parte dos mesmos), no título da ordem econômica e social, imprimindo-lhes reduzida eficácia e

efetividade, ainda mais porquanto eminentemente consagrados sob a forma de normas de cunho programático (SARLET, 2001, p.11).

Vale destacar, ainda, que dentre os princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, a Constituição Cidadã estabeleceu a dignidade da pessoa humana aliada aos valores sociais do trabalho, expressos no art. 1º, incs. III e IV da seguinte forma:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III – a dignidade da pessoa humana IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988, *online*).

Neste sentido, pode-se apreender que:

[...] a existência digna da pessoa humana está intimamente relacionada à valorização do trabalho, de modo que não se obtém a realização plena da dignidade da pessoa humana quando o trabalho não for adequadamente apreciado (MIRAGLIA, 2009, p.151).

Em outras palavras, protegido. Nesta perspectiva, o trabalho ganha uma roupagem social imbricada à definição de dignidade da pessoa humana.

Partindo dessa compreensão, pode-se dizer que o princípio da proteção à dignidade humana é o núcleo do ordenamento jurídico pátrio, a partir do qual se irradiam os demais direitos fundamentais. Portanto, há necessidade de fixar um mínimo de direitos ao trabalhador, com vistas a garantir efetividade à dignidade da pessoa humana do trabalhador, cuja previsão encontra-se no art. 7º da CF/1988.

Na mesma esteira, Assis ressalta que os direitos inscritos no art. 7º da CF/1988 são o patamar mínimo civilizatório admitido nas relações de trabalho do Brasil. Neste sentido, “a legislação infraconstitucional somente pode incrementar o que ali está assegurado, não pode suprimi-los” (ASSIS, 2013, p.9).

No que tange à proteção à saúde e à segurança do trabalhador, o inc. XXII do art. 7º, da CF/1988, estabelece: “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988, *online*).

Nota-se que a Constituição traz expressamente a proteção da saúde e segurança do cidadão no exercício das atividades laborais, agora inserida no rol de direitos mínimos do trabalhador, garantidos constitucionalmente. Ao compreender que as condições e o ambiente de trabalho, bem como as características das atividades desenvolvidas, podem causar danos à segurança e saúde do trabalhador, o legislador impôs ao empregador a obrigação de minimizar os fatores de riscos.

Sobre o assunto, Oliveira (2011) destaca que a CF/1988 deixa consignado o direcionamento para que seja implantado, prioritariamente, o padrão para prevenir os riscos ambientais do trabalho. Segundo o autor, o art. 7º, em seu inc. XXII, ao estabelecer o direito dos trabalhadores à redução dos riscos afetos ao trabalho, institui também o princípio fundamental da promoção de medidas preventivas nos ambientes laborais.

Ensina, ainda, Oliveira (2011) que a garantia constitucional à redução dos riscos presentes no ambiente de trabalho valendo-se de normas de saúde, higiene e segurança representa um avanço e demonstra a sintonia da CF/1988 com a tendência internacional de eliminar os riscos na sua origem. Ademais, o autor ressalta que o objetivo da segurança é a proteção da integridade física do trabalhador, ao passo que a higiene objetiva exercer controle sobre os agentes danosos do ambiente laboral com vistas a preservar a saúde em seu sentido amplo.

Cabe destacar, ainda, que a CF/1988 inseriu o direito à saúde e ao trabalho no rol dos direitos sociais, em capítulo específico, no Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo II – DOS DIREITOS SOCIAIS, precisamente no art. 6º, assim exposto:

São direitos sociais a educação a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (ASSIS, 2013, p.9).

Segundo entende Oliveira (2011), ao adicionar a saúde no rol de direitos sociais, a CF/1988 rompeu com o antigo conceito de doença, adotando uma concepção positiva e progressiva de saúde. Desta forma, ao consagrar as interferências do ambiente social na saúde, considera as condições de vida e

trabalho como condicionantes do processo saúde e doença. Assim entendido, o conceito de saúde rompe com o modelo clínico curativo que atribuía suas causas apenas a fatores biológicos, e passa a considerar condições de alimentação, educação, lazer, meio ambiente, transporte, emprego, salário, dentre outros fatores como determinantes da saúde.

Vale destacar que este conceito ampliado de saúde é fruto de discussões e debates realizados na VIII Conferência Nacional de Saúde, em Brasília, em março de 1986, que tratou a saúde como direito inerente à personalidade e à cidadania. Segundo Macedo:

Deste conceito amplo de saúde e desta noção de direito como conquista social, emerge a ideia de que o pleno exercício do direito à saúde implica garantir trabalho em condições dignas, com amplo conhecimento e controle dos trabalhadores sobre o processo e ambiente de trabalho (MACEDO, 1986, p.25-26).

A respeito dos direitos sociais, Romita (2014) esclarece: trata-se de direitos pertencentes à segunda família dos direitos fundamentais, que surgiram como resposta à chamada questão social típica dos países industrializados, no século XIX. Segundo o autor, tal denominação deve-se ao fato que:

[...] os direitos sociais não assistem ao indivíduo como tal, considerado abstratamente, mas sim a pessoa em sua vida de relação no grupo em que convive, ao indivíduo considerado em concreto, ao indivíduo situado. Portanto, são direitos pertinentes à teia de relações sociais formada pela pessoa no meio que atua, como trabalhador, como membro de comunidades, como participante de coletividades sem as quais não poderia desenvolver suas potencialidades nem usufruir os bens econômicos, sociais e culturais a que aspira (ROMITA, 2014, p.132).

Sarlet (2001) ressalta que os direitos sociais, embora envolvam a teia de relações sociais, a exemplo dos direitos da primeira dimensão, também se reportam à pessoa individual, não podendo ser confundidos com os direitos coletivos e/ou difusos da terceira dimensão.

Segundo ensinamentos de Romita, ao declarar a saúde um direito de todos e dever do Estado e, ao adicioná-la no rol de direitos sociais, a CF/1988 induz à ideia de que a saúde constitui um bem coletivo: na verdade, um direito da comunidade que no âmbito do trabalho não pode ser entendido de forma reducionista. Assim, explicita:

No ambiente de trabalho, a concepção político social da saúde não pode sofrer a influência reducionista de feição egoística e puramente material que vincula produtividade do sistema econômico à saúde dos trabalhadores. Ao contrário [...] a saúde e a segurança do trabalhador não podem ser vistas como objeto de uma visão imediatista, menor, a serviço de interesses econômicos dos empresários. Como direito fundamental, merecem o destaque que lhes é devido por imperativo de justiça (ROMITA, 2014, p.427).

Outro aspecto a ser destacado no que tange ao direito à saúde, refere-se ao fato de a CF/1988 tratá-lo de forma específica nos arts.196 a 200, na Seção II – DA SAÚDE. Especificamente, no art. 196 consagra a saúde como:

[...] direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução de risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988, *online*).

O art. 200, inc. VIII, afirma expressamente a existência do meio ambiente do trabalho, o que põe fim a especulações teóricas que buscam marginalizá-lo e dissociá-lo do microssistema ambiental protetivo e assim dispõe:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei. [...]
VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 1988, *online*).

Neste contexto, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, nele incluído o meio ambiente do trabalho (art. 200, inc. VIII, da CF), tem como escopo a manutenção da qualidade de vida, colocados a salvo a fauna, a flora e todos os recursos naturais necessários para a promoção do bem estar humano (saúde física e mental), o que demanda evitar que o meio ambiente seja degradado bem como sejam eliminados quaisquer riscos que impliquem em ameaça à existência da espécie humana. Assim, a ideia de desenvolvimento sustentável é um imperativo advindo da necessidade humana de autopreservação.

Vale destacar que a operacionalização de tais serviços demanda recursos regulamentados pela LC 141/2012, que assim expôs em seu preâmbulo:

Regulamenta o § 3º do art. 198 da Constituição de 1988, dispondo sobre os “valores mínimos a serem aplicados anualmente pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios em ações e serviços públicos de saúde; estabelecendo critérios de rateio dos recursos de transferências para a

saúde e as normas de fiscalização, avaliação e controle das despesas com saúde nas 3 (três) esferas de governo (BRASIL, 2012, *online*).

Partindo deste posicionamento, Sarlet (2015) cita a dimensão prestacional (positiva) do direito à saúde, explicitando que o seu titular (qualquer pessoa) tem a possibilidade de exigir do poder público e, eventualmente, de um particular, alguma prestação material como, por exemplo, tratamento médico, intervenções cirúrgicas ou medicamentos, dentre tantos outros, enfim, algum serviço ou benefício ligado à saúde. Cabe destacar que a eventualidade apontada pelo autor no quadro atual de “sucateamento” dos serviços de saúde pública merece ser questionada.

Por outro lado, Sarlet (2007) ressalta que o direito à saúde é dever do Estado, tratado no art. 196 da CF/1988, referido em pactos internacionais ratificados e incorporados na íntegra na ordem constitucional. No entanto, este é um direito que tem sofrido inúmeras e severas críticas,

[...] quando se trata de alegar que ela decretou a ingovernabilidade de nosso país, transformando-o virtualmente numa espécie de “Leviathan” indomável, justamente por incluir [...] direitos fundamentais sociais básicos, tais como saúde e educação, notadamente pelo fato de importarem em gastos para o poder público (SARLET, 2007, p.4).

Neste sentido, assevera o autor que, para além de sua força normativa, a dimensão prestacional do direito à saúde, sem o reconhecimento de um correspondente dever jurídico por parte do Estado e dos particulares em geral, restará fragilizado, principalmente no que se refere à sua efetivação (SARLET, 2007).

Oliveira (2007, p.114) ensina que o princípio constitucional que dispõe ser a saúde “direito de todos e dever do Estado”, transposto para o Direito do Trabalho, deixa claro que a saúde é um direito do trabalhador e um dever do empregador. Neste sentido, pode-se dizer que a eficácia do direito à saúde do trabalhador também está intimamente relacionada ao reconhecimento e, por que não dizer, à consciência do dever jurídico por parte do Estado, do empregador e do próprio empregado.

Cabe destacar, ainda, que tal entendimento encontra previsão no art. 1º, § 2º da Lei 8.080/1990, que assim prevê: “O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade” (BRASIL, 1990, *online*).

1.3 A saúde do trabalhador na legislação infraconstitucional

A Constituição Federal de 1988 consagrou a saúde como direito social, assegurando aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, dispostas no art. 7º, inc. XXII, como já explicitado anteriormente. Em sintonia com tais garantias constitucionais, a CLT, a legislação previdenciária, assim como diversas leis ordinárias, Portarias e Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, atual Ministério da Economia, também estabelecem normas de proteção à saúde do trabalhador. Desta forma serão evidenciados os principais dispositivos que visam garantir o direito à saúde do trabalhador.

A CLT, criada por meio do Decreto-Lei 5.452/1943, unificou a legislação trabalhista existente no Brasil à época. Posteriormente, a Lei 6.514/1977, altera o Capítulo V, do Título II, da CLT, que trata especificamente da Segurança e Medicina do Trabalho, trazendo disposições que representam um avanço na prevenção e proteção do trabalhador no ambiente de trabalho.

Em seu art. 156, trata da competência das Delegacias Regionais do Trabalho, hoje Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE), para fiscalizar o cumprimento das normas de segurança e medicina no trabalho pelas empresas, bem como adotar medidas que tornem exigíveis obras e reparos em locais de trabalho, além de impor penalidades cabíveis, em casos de descumprimento das normas de Segurança e Medicina do Trabalho.

Por sua vez, o art. 157 da CLT traz expressamente a obrigação do empregador em cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho de forma preventiva, além de facilitar o exercício da fiscalização pelos órgãos competentes. Enquanto o art. 158 da CLT dispõe sobre o dever dos empregados em cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, constituindo ato faltoso o não cumprimento.

O art. 184 dispõe sobre a exigência de máquinas e equipamentos serem dotados de dispositivos de proteção, como forma de prevenir acidentes. Já o art. 200 delega ao Ministério do Trabalho, atual Ministério da Economia, a competência para estabelecer disposições complementares às normas de segurança e medicina do trabalho, considerando a especificidade dos diversos setores de trabalho.

A Lei 8.080/1990, dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes, incluindo a saúde do trabalhador no rol de ações a serem desenvolvidas pelo Sistema Único de Saúde – SUS.

É oportuno destacar que o art. 6º, § 3º, traz a definição legal da expressão saúde do trabalhador, entendida como:

[...] um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (BRASIL, 1990, *online*).

Nota-se que o legislador, ao regulamentar o direito à saúde previsto no art. 196 da CF/1988, incluiu ampla proteção à saúde do trabalhador, a partir de ações e serviços a serem prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da Administração direta e indireta, bem como das fundações mantidas pelo Poder Público, que constitui o SUS, conforme previsto no seu art. 4º da Lei Orgânica da Saúde (LOAS).

A Lei 8.213/1991, dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência, constituindo-se num amplo sistema de proteção, que visa assegurar os direitos à saúde, à previdência e à assistência social, a partir de um conjunto de ações integradas. O art. 1º traz expressamente o rol de proteção assegurada neste instituto:

Art. 1º. A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente (BRASIL, 1991, *online*).

A previdência é parte da seguridade social, segundo a CF/1988, que passa a funcionar, segundo Fagnani (2019) como um seguro social que, mediante contribuição, garante a proteção especial a segurados em situação de risco social, sobretudo relacionados à perda da capacidade laboral e de gerar renda. Nestes termos, a Lei 8.213/1991 compõe o rol de normas de proteção ao trabalhador. No caput do art. 19, define-se acidente de trabalho como: “[...] aquele que ocorre pelo exercício do trabalho [...] provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (BRASIL, 1991, *online*).

Assim, estabelece, no § 1º do referido artigo, que “A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador” (BRASIL, 1991, *online*). Por sua vez, o art. 20, da referida Lei, equipara a doença profissional e do trabalho ao acidente de trabalho, assim diferenciados:

Art. 20. Consideram-se acidente de trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso (BRASIL, 1991, *online*).

Vale destacar que a Lei 8.213/1991, ao reconhecer as doenças profissionais e do trabalho como acidente de trabalho, considerou a possibilidade de o trabalhador adquirir acidentalmente uma doença no exercício das atividades laborais, ampliando, assim, o conceito de acidente do trabalho. Neste sentido, a referida lei ampliou o rol de proteção ao trabalhador, em especial aquele que perde a capacidade para o trabalho e, por consequência, à renda. Assim, garante não apenas sua subsistência, mas também sua dignidade humana.

Aprovada com objetivo de adequar a legislação às novas relações de trabalho, a Lei n. 13.467/2017 promove alterações na CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452/1943, na Lei 6.019/1974, na Lei 8.036/1990 e na Lei 8.212/1991. Assim, a modernização da referida lei inclui novidades, no sentido de “flexibilizar” as relações de trabalho, dentre elas: o contrato de trabalho

intermitente, o teletrabalho, o acordo como modalidade de extinção de contrato, a representação de empregados nas empresas com mais de duzentos empregados, a prevalência do negociado sobre o legislado, a descaracterização da jornada de trabalho e intervalo como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, a possibilidade de sobrejornada em locais insalubres, o trabalho da gestante e lactantes em ambientes insalubres, a extinção da obrigatoriedade de contribuição sindical, a prestação de serviços terceirizados na atividade-fim das empresas.

Com exceção da representação dos empregados na empresa, as novidades, em sua maioria, representam riscos à saúde do trabalhador. Poucos artigos versam no sentido de garantir a proteção do trabalhador. O art. 75-E da CLT que regulamenta o teletrabalho, determina que o empregador deverá instruir os empregados, de forma expressa e ostensiva, de forma a evitar doenças e acidentes de trabalho, estabelecendo em seu parágrafo único a assinatura do termo de responsabilidade do empregado, comprometendo-se a seguir as instruções recebidas.

Ao dispor sobre dano extrapatrimonial, a lei aponta no art. 223-C os seguintes bens tutelados juridicamente inerentes à pessoa física: a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física. É oportuno destacar que, contraditoriamente, a lei apresenta a saúde e a integridade física como bens juridicamente tutelados, ao mesmo tempo que cria condições para que tais bens sejam ameaçados.

Nesse sentido, a propósito, cabe criticar as inovações introduzidas na ordem jurídica trabalhista ordinária pela Lei nº 13.467/2017, por propiciarem o enfraquecimento do sistema normativo de proteção e promoção do bem-estar da classe trabalhadora. De maneira geral, por determinarem a exclusão da matéria relativa à duração do trabalho e aos intervalos do campo de regulação da saúde, higiene e segurança do trabalho (parágrafo único do artigo 611-B da CLT). De modo específico, em virtude de incluírem a possibilidade de negociação coletiva prever intervalo intrajornada com duração de apenas meia hora no caso de jornada com duração superior a seis horas³.

³ De acordo com o artigo 611-A, III, da CLT, “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre [...]; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas”.

A engenharia jurídica empregada na reforma normativa revela o propósito de contornar a construção jurisprudencial de base constitucional⁴ em torno da caracterização dos períodos de repouso como medida de saúde, higiene e segurança do trabalho, necessária para o restabelecimento físico e mental do trabalhador⁵. No entanto, a liberdade de conformação normativa do legislador ordinário não lhe franqueia licença para ignorar a realidade e a natureza das coisas.

Nessa perspectiva analítica, o modelo normativo de proteção e promoção do bem-estar do trabalhador permite o reconhecimento da inconstitucionalidade dessa inovação legislativa por colocar-se na contramão da efetivação do direito fundamental da classe trabalhadora à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (artigo 7º, XXII, da CF/1988), comprometendo, por extensão, os direitos relacionados com a proteção e a promoção da saúde (TEIXEIRA, 2018). Além disso, a sedimentação da regra descrita no parágrafo único do artigo 611-B da CLT no sistema de regulação poderia abrir margem para a futura redução ou, no limite, até mesmo para a eliminação do dever de conceder intervalo intrajornada.

No que tange ao empregado terceirizado, a Lei 6.019/1974 assegura, no art.4º C, as mesmas condições em relação à alimentação, transporte, atendimento médico e laboratorial, e medidas de proteção à saúde e segurança do trabalho. Quanto ao salário, a lei estabelece que contratante e contratada poderão negociar o pagamento de salários equivalentes.

De um modo geral, é correto afirmar que a reforma, ao “modernizar” a legislação, busca elevar o número de empregados formais, independentemente das condições de trabalho a que serão submetidos. Neste sentido, também é correto afirmar que o número de trabalhadores inseridos formalmente no mercado de trabalho será, no mínimo, igual ao número de empregados afastados por doença ou acidentes de trabalho.

⁴ Nesse sentido, por exemplo, sobre o intervalo intrajornada, o item II da Súmula nº 437 do TST.

⁵ O exame do artigo 611-B da CLT evidencia esse intuito: “Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [...]; XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; [...]. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

Complementarmente, o Ministério da Economia, com base no art. 200, do Capítulo V, Título II, da CLT e em sintonia com as convenções 161 e 151 da OIT ratificadas pelo Brasil, expediu a Portaria 3.214/1978, na qual condensou as normas de Segurança e Medicina do Trabalho. Neste sentido, trata de um rol de normas regulamentadoras de caráter preventivo que visam identificar e controlar riscos à saúde e à segurança do trabalhador, por meio de diversos programas. A este respeito, Oliveira (2007) ensina que a metodologia adotada de dividir a regulamentação em normas separadas por tema permite ao Ministério da Economia promover atualizações parciais, de acordo com a demanda ou necessidade do momento.

Atualmente a Portaria conta com 36 Normas Regulamentadoras vigentes, mas para fins deste trabalho serão destacadas as NR-4, NR-5, NR-6, NR-7, NR-9 e NR 17, que dispõem sobre normas gerais de proteção à saúde e à segurança no trabalho. Importante lembrar, também, da NR 29 que trata do trabalho portuário.

A NR-4 estabelece a obrigatoriedade de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. O SESMT deverá ser dimensionado de acordo com o grau de risco e o número de empregados, devendo ser integrado pelos seguintes profissionais: médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, técnico de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho, obedecido o Quadro II, de seu anexo (ABNT, 1978).

A NR-5 estabelece a obrigatoriedade das empresas constituírem a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, cujo objetivo é a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador (ABNT, 1978).

A NR-6 determina a obrigatoriedade do empregador fornecer Equipamentos de Proteção Individual – EPI aos seus empregados, a serem definidos de acordo com a atividade profissional, objetivando a proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho (ABNT, 1978).

A NR-7 estabelece parâmetros mínimos e diretrizes gerais para a elaboração e a operacionalização do Programa de Controle Médico de Saúde

Ocupacional – PCMSO, por parte do empregador, com base nos riscos à saúde do trabalhador. Seu objetivo é a promoção e preservação da saúde do conjunto dos trabalhadores (ABNT, 2015).

A NR-9 estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, por meio das fases de antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou potenciais, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores (ABNT, 1978).

A NR-17, com as alterações promovidas pela Portaria 3.751/1990, disciplina as normas ergonômicas, conforme disposto na Seção XIV – Da Prevenção da Fadiga, art. 198 e 199 da CLT. Neste sentido, estabelece parâmetros que possibilitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, visando proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente (ABNT, 1978). Segundo a norma, o empregador tem obrigação de realizar a análise ergonômica do trabalho, instrumento que possibilita avaliar a adaptação, nela prevista. Vale ressaltar que condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho.

A NR-29 que regula a proteção obrigatória contra acidentes e doenças profissionais, cuida dos primeiros socorros a acidentados e busca alcançar melhores condições possíveis de segurança e saúde aos trabalhadores portuários.

De um modo geral, as NRs citadas oferecem parâmetros ao empregador para elaboração de programas, de caráter obrigatório, preventivo e participativo, a serem desenvolvidos de forma integrada, visando à preservação da saúde e integridade do trabalhador. Não obstante a forma como são operacionalizadas na prática, não raro sem a participação dos trabalhadores e como uma mera formalidade para evitar penalidades, as NR's representam um avanço no sistema de proteção à saúde do trabalhador.

Costa et al. (2015) consideram que a Portaria 3.214/1975 e as NR's integram o aparato de controle da força de trabalho desenvolvido pelo governo militar que foi “atualizada mediante um modelo de gerenciamento de riscos sempre sob controle privado de âmbito empresarial e com uma regulação pública

sem as mínimas condições políticas e operacionais para exercer este papel” (COSTA et al., 2015, p.15). Partindo deste ponto de vista, pode-se afirmar que a proteção à saúde do trabalhador responde aos interesses do capital, entretanto, é inegável que representa ganhos ao trabalhador, no que tange à proteção jurídica ao direito à saúde e segurança.

Na sequência, tem-se que com base na Lei 8.080/1990 e em diversas Constituições Estaduais e Municipais, a Portaria 3.120/1998 representa um avanço institucional em relação à Saúde do Trabalhador, à medida que inclui tal proteção na competência do SUS. Em seu art. 1º aprova a Instrução Normativa de Vigilância em Saúde do Trabalhador no SUS, na forma de Anexo a esta Portaria. Assim, a Instrução Normativa oferece as linhas gerais e procedimentos básicos para o desenvolvimento de ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador, no âmbito do SUS, de forma a compatibilizar instrumentos, bancos de informações, intercâmbio de experiências e, ao mesmo tempo, preservar as peculiaridades regionais.

Neste sentido, seu objetivo consiste em instrumentalizar minimamente os setores responsáveis pela vigilância e defesa da saúde do trabalhador, nas secretarias estaduais e municipais, de forma a incorporar em suas práticas mecanismos de análise e intervenção sobre os processos e os ambientes de trabalho, visando à melhoria da qualidade de vida no trabalho. Aqui é oportuno destacar o conceito de vigilância em saúde do trabalhador apresentado na Instrução Normativa:

[...] compreende uma atuação contínua e sistemática, ao longo do tempo, no sentido de detectar, conhecer, pesquisar e analisar os fatores determinantes e condicionantes dos agravos à saúde relacionados aos processos e ambientes de trabalho, em seus aspectos tecnológico, social, organizacional e epidemiológico, com a finalidade de planejar, executar e avaliar intervenções sobre esses aspectos, de forma a eliminá-los ou controlá-los (BRASIL, 1998, *online*).

Nota-se que a abordagem de Vigilância em Saúde do Trabalhador busca superar os conceitos e a forma de estruturação dos serviços de saúde tradicionais, rompendo com a dissociação das ações de vigilância epidemiológica e sanitária.

A Vigilância em Saúde do Trabalhador, prevista na Instrução Normativa, representa um grande avanço no plano legal e institucional, com a inserção de ações de saúde do trabalhador no SUS, prevendo, inclusive, a mudança de objeto

das ações de vigilância e fiscalização sanitária. Entretanto, há que se considerar os inúmeros desafios por ela trazidos, dentre eles, a necessidade de promover mudanças de ordem conceitual, o que exige amplo investimento na formação de profissionais da área; bem como de ordem estrutural, haja vista que os serviços de saúde tradicionalmente foram prestados de forma dissociada das ações de vigilância sanitária e epidemiológica.

A Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador – RENAST foi criada pela Portaria 1.679/2002, revisada pela Portaria 2.437/2005 e, alterada posteriormente, pela Portaria 2.728/2009. Segundo Leão e Vasconcelos (2011, p.92), a referida Portaria “mantém as mesmas diretrizes de inclusão, implementação e fomento da RENAST, fato que demonstra as dificuldades de implementação das ações propostas nas Portarias anteriores”. Ou seja, representa mais uma tentativa de integrar os serviços de saúde do trabalhador à rede de saúde, no âmbito do SUS. Assim, expõe em seu art. 1º:

Art. 1º. Dispor sobre a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), que deverá ser implementada de forma articulada entre o Ministério da Saúde, as Secretarias de Saúde dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, com o envolvimento de órgãos de outros setores dessas esferas, executores de ações relacionadas com a Saúde do Trabalhador, além de instituições colaboradoras nessa área (BRASIL, 2009, *online*).

Trata-se, pois, da criação de uma complexa rede nacional de informações – envolvendo a produção e gestão de conhecimento em todos os níveis – e de ações transversais voltadas à promoção, assistência e vigilância à saúde do trabalhador, a serem desenvolvidas de forma integrada envolvendo vigilâncias sanitária, epidemiológica e ambiental. Como aponta Leão e Vasconcellos (2011, p.92), sua finalidade foi criar “uma rede, como o próprio nome preconiza, articulando as ações de saúde do trabalhador no contexto do SUS, conferindo organicidade aos serviços existentes no país e buscando dar visibilidade à área na estrutura do SUS [...]” (BRASIL, 2009, *online*).

Assim, estabelece, no seu art. 5º, que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, por meio de suas Secretarias de Saúde, devem adotar as providências necessárias à implementação de ações em Saúde do Trabalhador, em todos os níveis da atenção da rede pública de saúde. Ademais, estabelece que tais ações

deverão estar inseridas expressamente nos Planos de Saúde em âmbito nacional, estadual, distrital e municipal, bem como nas respectivas Programações Anuais.

A implementação da RENAST encontra-se expressa no § 3º do art. 1º, da Portaria 2.728/2009. Em sendo assim, a RENAST prevê serviços de atenção básica, de média e alta complexidade já instalados, denominados Rede de Serviços Sentinela em Saúde do Trabalhador, com o objetivo de identificar, investigar e notificar casos de doenças, agravos ou acidentes de trabalho. Neste contexto, como ensinam Dias e Hoefel, os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador

[...] deixam de ser a porta de entrada e assumem o papel de suporte técnico, polo irradiador da cultura da centralidade do trabalho e produção social de doenças, e locus de pactuação das ações de saúde, intra e intersetorialmente, no seu território de abrangência (DIAS; HOEFEL, 2005, p.93).

De um modo geral, pode-se dizer que a RENAST, sob a responsabilidade técnica da Coordenação-Geral da Saúde do Trabalhador – CGSAT, do Ministério da Saúde, configura-se como a principal estratégia de organização da saúde do trabalhador no âmbito do SUS.

Alinhada com a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador-PNSST, instituída por meio do Decreto 7.602/2011, a Portaria 1.823/2012, institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, abrangendo indistintamente todos os trabalhadores, independente da área de atuação, da forma de inserção no mercado de trabalho, do tipo de vínculo, ou mesmo da localização geográfica. Em seu art. 2º estabelece:

A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora tem como finalidade definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos (BRASIL, 2012, *online*).

De um modo geral, a referida política busca integrar as ações voltadas à saúde do trabalhador, num esforço de superar a fragmentação e a desarticulação das ações desenvolvidas pelos Ministérios da Saúde, do Trabalho e da

Previdência, definindo as diretrizes, as responsabilidades específicas de cada órgão, as fontes de financiamento, bem como as formas de controle social.

Não obstante os avanços que representam as políticas normatizadas por meio do Decreto 7.602/2011 e Portaria 1.823/2012, as limitações a sua efetividade devem ser analisadas à luz das características típicas do desenvolvimento econômico brasileiro, marcado por fases alternadas. Ora de crescimento e industrialização acelerada; ora de períodos de inflação, recessão e desmantelamento da estrutura produtiva. Neste contexto, o crescimento econômico ocorre em detrimento das políticas públicas sociais e da eficiente atuação do Estado a nível preventivo, ficando a proteção à saúde do trabalhador sob o controle privado no âmbito empresarial, portanto, sob o jugo do capital, como apontam Costa et al. (2013) Ao analisar os desafios à saúde do trabalhador no SUS, os autores consideram que:

[...] as ações voltadas à saúde do trabalhador, tem se constituído, ao longo dos últimos 30 anos, em uma política contra-hegemônica, ou seja, uma política de segundo nível e a reboque das políticas econômicas, dirigida para cidadãos de “segunda classe”, expressa em ações de resistência ao predomínio da lógica desenvolvimentista e financeira (COSTA et al., 2013, p.17).

Assim sendo, pode-se concluir que a efetividade da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e Trabalhadora passa pelo enfrentamento de questões macroestruturais e culturais. É necessário, pois, além de recursos suficientes, capacidade crítica e analítica, visão holística, metodologias pertinentes, participação ativa dos atores sociais e, principalmente, a prática de valores éticos que defendam o interesse público, para tratar um objeto tão complexo que é a saúde do trabalhador.

À guisa de conclusão, pode-se afirmar que qualquer análise da proteção jurídica à saúde do trabalhador, no ordenamento jurídico brasileiro, consiste numa tarefa árdua e complexa. Como demonstrado ao longo deste capítulo, esta proteção encontra-se dispersa em um rol de instrumentos legais, do qual fazem parte a Constituição Federal, leis ordinárias, portarias e instruções normativas emanadas dos Ministérios da Economia, da Saúde e da Previdência Social.

1.3.1 Legislação infraconstitucional do trabalho portuário

Pela redação do art. 12, VI, da Lei 8.212/1991, trabalhador portuário é entendido como quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento.

O trabalho avulso encontra-se disciplinado na Lei 12.815/2013, mais especificamente nos arts. 32 a 44, sendo 3 os sujeitos envolvidos nessa relação: a) Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO): órgão gestor que concentra a administração do trabalho portuário; b) operador portuário: empresa que explora as atividades portuárias; e, por último, c) trabalhador portuário: são os próprios trabalhadores, aqueles que exercem as atividades de carga e descarga de navios.

Cumprir destacar que não há poder de direção do OGMO sobre o avulso, nem subordinação deste com aquele. No trabalho avulso não há subordinação, razão pela qual o avulso presta serviços sem vínculo de emprego, nem com o OGMO, muito menos com as empresas para as quais presta serviços.

O OGMO apenas reúne a mão de obra e paga os prestadores de serviço, de acordo com o valor recebido das empresas, que será dividido proporcionalmente entre os trabalhadores.

O OGMO não responde por prejuízos causados pelos trabalhadores portuários avulsos aos tomadores dos seus serviços ou a terceiros.

Porém, responde, solidariamente com os operadores portuários, pela remuneração devida ao trabalhador portuário avulso e pelas indenizações decorrentes de acidente de trabalho.

Contudo, nos termos do art. 33, V, da Lei 12.815/2013 compete ao órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho portuário avulso.

Não é preciso que o trabalhador avulso seja sindicalizado. O que importa é que haja a intermediação obrigatória do sindicato na colocação do trabalhador na prestação de serviços às empresas, que procuram a agremiação buscando trabalhadores.

Podem ser destacadas as seguintes características do avulso: a) a liberdade na prestação de serviços, pois não tem vínculo com o OGMO, tampouco com as empresas tomadoras de serviço; b) podem prestar serviços a mais de uma empresa; c) o OGMO é quem faz a intermediação da mão de obra, manejando os

trabalhadores de acordo com a necessidade dos serviços, cobrando um determinado valor pelos préstimos, incluindo direitos trabalhistas e encargos previdenciários e fiscais, e dividindo proporcionalmente entre as pessoas que participam do labor.

2. RISCOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A proteção à saúde do trabalhador brasileiro, anteriormente demonstrada, prioriza os aspectos físicos, químicos e biológicos do ambiente de trabalho como fatores de risco à sua saúde. Entretanto, a reestruturação produtiva trouxe novos contornos às relações de trabalho, delineando novas formas de organização, pautada em políticas e práticas de gestão de pessoas, que priorizam a produtividade e o alcance de metas, muitas vezes alheias aos limites físicos e psíquicos do trabalhador, resultando na anulação da subjetividade do trabalhador e, não raro, provocando doenças. Como aponta Mendes:

Instala-se a lógica da racionalidade econômica, principal fonte inspiradora para as novas formas de organização do trabalho, que por sua vez, criam novas formas de subjetivação, de sofrimento, de patologias e de possibilidades de reação e ação dos trabalhadores (MENDES, 2007, p.49).

Este entendimento é corroborado por Dejours (2015), quando afirma que a flexibilização do capital, ao mesmo tempo que possibilitou a criação de novas formas de organização do trabalho, favoreceu o surgimento de novas patologias a ela relacionadas. Segundo o autor, tais patologias dividem-se em quatro categorias, a saber: a primeira categoria refere-se às patologias de sobrecarga, dentre elas a Síndrome de *Burnout* e as disfunções músculo-esqueléticas; a segunda categoria compreende as patologias pós-traumáticas comuns a profissões específicas, tais como professores, operadores de caixa e motoristas de ônibus, dentre outras; a terceira categoria refere-se às patologias de assédio que, segundo o autor, são patologias da solidão; e a quarta patologia refere-se às pressões, às tentativas de suicídio e ao próprio suicídio.

Oliveira (2011) considera que o trabalhador pode estar sujeito a uma série de agentes agressores no ambiente de trabalho, entretanto, as consequências variam de acordo com a vulnerabilidade, específica de cada um, podendo resultar em desconforto físico, fadiga, estresse, acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, incapacidade total ou parcial ao trabalho ou, até mesmo, morte prematura. Dentre os agentes agressores, apontados pelo autor, destacam-se:

[...] o ruído, o calor, o frio, os agentes químicos e biológicos, o risco de acidentes, o trabalho noturno e em turnos, o ambiente psicológico e social, as posturas incorretas do ponto de vista da ergonomia, as tarefas repetitivas e monótonas, o trabalho penoso, o receio do desemprego, o assédio do empregador ou seus prepostos etc. (OLIVEIRA, 2011, p.74)

Acrescenta-se ao rol apresentado o trabalho extraordinário, insalubre, periculoso, a organização rígida de trabalho, as tarefas repetitivas, a violência física e psíquica, o assédio moral e sexual, receio de desemprego e o trabalho estressante que, segundo o autor, divide-se em duas categorias: o estresse da subutilização e o estresse da sobrecarga, que se caracteriza pelo nível de exigência superior às potencialidades físicas ou mentais do trabalhador.

Seligmann-Silva (2011) faz um resgate do desenvolvimento histórico do mundo do trabalho, destacando as formas de dominação laboral, ocorridas ao longo dos anos e em diferentes contextos sociopolíticos e econômicos, a partir de três transformações quais sejam: as relações sociais de trabalho; a tecnologia e a organização do trabalho; e políticas e práticas de gestão de pessoas. Segundo a autora, as relações de produção atuais são marcadas pela coexistência de diferentes formas de dominação, sendo que muitas delas:

[...] propiciam maior exploração, por escaparem a qualquer instância legal protetora – como vem sendo, ainda com frequência, a atividade dos trabalhadores rurais volantes no Brasil e em novas situações de trabalho precarizado –, também representam maior vulnerabilidade, no que diz respeito a esfera psíquica, assim como à saúde geral (SELIGMANN-SILVA, 2011, p.162).

Outro aspecto destacado por Seligmann-Silva (2011) refere-se à contradição inerente ao avanço tecnológico, que possibilitou a introdução de equipamentos na produção, tendo um incremento na produtividade e a redução da carga física de trabalho; mas por outro lado, mostrou-se ineficaz na redução de doenças e acidentes do trabalho. A este respeito, a autora explicita:

[...] a visão apologética das inovações tecnológicas – elas poderiam libertar os trabalhadores do trabalho pesado e do trabalho perigoso. Mas essa visão logo se desfez, na medida em que novas descobertas científicas que permitiram imensos ganhos de produtividade foram também adotadas para intensificar o controle e a vigilância exercidos sobre os trabalhadores, assim como para promover uma intensificação e aceleração das atividades físicas e mentais, com múltiplos reflexos danosos à saúde [...] (SELIGMANN-SILVA, 2011, p.162).

Outro aspecto destacado por Seligmann-Silva (2011) refere-se à contradição inerente ao avanço tecnológico, que possibilitou a introdução de equipamentos na produção, tendo um incremento na produtividade e a redução da carga física de trabalho; mas por outro lado, mostrou-se ineficaz na redução de doenças e acidentes do trabalho. A este respeito, a autora explicita:

[...] a visão apologética das inovações tecnológicas – elas poderiam libertar os trabalhadores do trabalho pesado e do trabalho perigoso. Mas essa visão logo se desfez, na medida em que novas descobertas científicas que permitiram imensos ganhos de produtividade foram também adotadas para intensificar o controle e a vigilância exercidos sobre os trabalhadores, assim como para promover uma intensificação e aceleração das atividades físicas e mentais, com múltiplos reflexos danosos à saúde [...] (SELIGMANN-SILVA, 2011, p.165).

Assim, a administração dos processos de trabalho se efetiva a partir das políticas e práticas de gestão em que a “disciplina constitui-se em tecnologia muito especial. Revelando-se em práticas multiformes [...] uma modalidade de exercício de poder que adota procedimentos, instrumentos e técnicas em diferentes níveis de aplicação” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p.167). Desta forma, a institucionalização da disciplina contida nos manuais de normas internas, nos regulamentos e guias de conduta ética, as práticas administrativas diversas, procedimentos detalhados das tarefas, dentre outros, disfarçadamente mantêm a ordem no ambiente laboral. Segundo Seligmann-Silva (2011), a dominação se efetiva, ainda, por meio da falta de informação, da utilização do sentimento de orgulho pelo trabalho bem feito, pela celebração de metas alcançadas, dentre outras estratégias.

Ressalta a autora que estas práticas de dominação pautadas em formas de vigilância extrema, muitas vezes, configuram-se como ataques à dignidade humana. Como exemplo, a autora cita o desrespeito à privacidade presente nas revistas realizadas no final das jornadas de trabalho; o desrespeito ao corpo e às necessidades fisiológicas básicas expressas no controle de idas ao banheiro; o assédio moral; a cobrança por produção e metas inalcançáveis; e outras formas de controle extremadas que podem gerar altos níveis de estresse e desencadear transtornos mentais (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Aqui é oportuno apontar o entendimento de Seligmann-Silva (2011), pautado no rol de transtornos mentais e comportamentos relacionados com o

trabalho (Grupo V da CID 10), do Anexo II, da Portaria 1.339/1999 do Ministério da Saúde. Segundo a autora, pelo menos quatro transtornos apresentam vinculação com a atual precarização e violência no ambiente de trabalho. São eles: transtorno de estresse pós-traumático; síndrome do esgotamento profissional ou *Burnout*; quadros depressivos e dependência de bebidas alcoólicas.

Vale destacar que, no Brasil, os transtornos mentais ocuparam a terceira causa de afastamento do trabalho, conforme dados do estudo realizado pela Previdência Social em 2012, perdendo apenas para doenças do sistema osteomuscular e lesões traumáticas. Dentre os transtornos mentais destacam-se a depressão, a ansiedade associada a estresse pós-traumático, a síndrome de *Burnout*, consumo de substâncias psicoativas (BORGES, 2013).

No que tange ao ataque à dignidade humana, é pertinente fazer a seguinte consideração: além de produzir danos à saúde do trabalhador, fere um dos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, expresso no art. 1º, inc. III, da Constituição Federal de 1988. Ademais, é preciso explicitar que pode ser agravado este fator, se considerar que os profissionais da área da saúde e segurança das empresas,

[...] têm uma oportunidade muito reduzida de debater aspectos da organização do trabalho e, especialmente, os de controle gerencial que, atualmente, são reconhecidos como fonte de um desgaste mental que pode facilitar e precipitar a ocorrência de acidentes (BRASIL, 1988, *online*).

Dado o exposto, é correto afirmar que as transformações ocorridas no modo de produção e nas relações de trabalho trouxeram enormes desafios a serem enfrentados no ambiente do trabalho, em especial, nas áreas da saúde e segurança do trabalhador. A dimensão destes desafios pode ser melhor apreendida a partir da estimativa apresentada pela OIT:

[...] mundialmente 6.000 trabalhadores diariamente perdem suas vidas em decorrência dos acidentes e doenças ocupacionais, destaca-se ainda, que anualmente são registrados 270 milhões de acidentes de trabalho não fatais e 160 milhões de ocorrências de doenças ocupacionais, atingindo o alarmante número de 430 milhões de infortúnios laborais (ESPINOSA, 2014, *online*).

Entretanto, estes números podem ser questionados ao se considerar a dificuldade de diagnóstico das doenças profissionais, apontada no Relatório da OIT/2013:

O diagnóstico de doenças profissionais exige conhecimentos e experiência específicos, nem sempre disponíveis em muitos países em vias de desenvolvimento. Este facto dificulta a recolha de dados e limita a capacidade das autoridades nacionais ao nível da vigilância médica. Além disso, alguns países, a responsabilidade pela saúde e segurança no trabalho está repartida entre os ministérios da saúde e do trabalho e instituições de segurança social, o que dificulta a recolha de dados (OIT, 2013, *online*).

Dados recentes da Previdência Social, apresentados no estudo publicado em 28 de abril de 2014, Dia Mundial em Memória às Vítimas de Acidentes de Trabalho, apontam mudança nas causas de afastamento do trabalho. Como mostra o Relatório Quadrimestral de Benefícios por Incapacidade concedidos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, no período de 2000 a 2011, as doenças do trabalho motivadas por fatores de riscos ergonômicos e a sobrecarga mental foram responsáveis por 20,76% de todos os afastamentos, superando os afastamentos do grupo traumático, responsável pelos acidentes típicos, que representa 19,43% do total. Nota-se que juntos estes fatores representaram 25% de todo o universo previdenciário (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2014).

Inegavelmente tais dados representam uma mudança no perfil econômico, dado o crescimento do setor terciário, representado pelo comércio e prestação de serviços, provocando mudança no perfil do adoecimento do trabalhador no ambiente de trabalho. Como explicita Marco Perez, Diretor do Departamento de Saúde e Segurança Ocupacional do Ministério da Previdência Social:

[...] há alguns anos, o setor industrial registrava, proporcionalmente, mais acidentes. Mas, com a mudança no perfil econômico e com a melhoria e informatização dos ambientes de trabalho, os acidentes típicos vêm baixando sua incidência. Por outro lado, verificamos afastamentos prolongados por algumas doenças que são desencadeadas ou agravadas pelo trabalho. Ou seja, do ponto de vista relativo, enquanto há uma diminuição no número de acidentes típicos, há um aumento no número de afastamentos por doenças do trabalho (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2014, *online*).

Se, por um lado, constata-se a mudança do perfil de adoecimento motivado pelo trabalho no Brasil; por outro, pode-se dizer que não ocorreu correspondente

alteração das medidas protetivas voltadas à saúde do trabalhador, sejam elas de ordem administrativa ou legal. Este entendimento converge com dados apresentados pela OIT a partir da análise dos riscos emergentes e novos desafios postos no campo da saúde do trabalhador, assim expresso:

[...] novas formas de doenças profissionais estão a aumentar sem que se implementem medidas adequadas de prevenção, proteção e controlo; por exemplo, as novas tecnologias, tais como as nanotecnologias e determinadas biotecnologias, suscitam perigos novos e desconhecidos no local de trabalho. Entre os riscos emergentes contam se deficientes condições ergonômicas, a exposição, radiação eletromagnética e riscos psicossociais (OIT, 2013, *online*).

Aqui é oportuno apresentar o conceito de riscos psicossociais elaborado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho:

Riscos psicossociais são riscos decorrentes de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como estresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão (AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, 2019, *online*).

Dentre os fatores relacionados a condições de trabalho que podem representar riscos psicossociais, a referida Agência destaca: carga de trabalho excessiva, modelos de gestão, insegurança laboral, exigências contraditórias, comunicação ineficaz, assédio psicológico ou sexual, violência no ambiente de trabalho, dentre outros.

Oliveira (2011), ao questionar as respostas do ordenamento jurídico brasileiro ante às necessidades de proteção à saúde do trabalhador, conclui que a legislação atual ainda está pautada numa visão estreita do conceito de saúde, ou seja, restrita ao aspecto físico. Tal entendimento pode ser confirmado pelo fato da NR 17 ser o único instrumento legal que regula de forma específica a proteção contra os agressores de ordem psicossocial no trabalho, mais precisamente, seu Anexo I, aprovado pela Portaria SIT 08/2007, que dispõe sobre o trabalho dos operadores de *checkout*; e seu Anexo II, aprovado pela Portaria SIT 09/2007, que regula o trabalho em teleatendimento/telemarketing. Ambos estabelecem expressamente as condições ambientais e forma de organização do trabalho, compatíveis com o conforto, segurança, saúde e produtividade do trabalhador.

Pimpão, ao analisar a tutela do trabalhador no Direito Português, em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, considera que “[...] a saúde mental tem encontrado um terreno bastante fértil no sector laboral, que vem sendo marcado, cada vez mais, pela pressão da competição ligada à precariedade dos vínculos contratuais” (PIMPÃO, 2011, p.34).

Neste sentido, a autora aponta que a preocupação da comunidade europeia com a saúde mental do trabalhador e com a proteção a riscos psicossociais, tem se tornado evidente em estudos realizados por órgãos comunitários internacionais, a saber:

A Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho – criada pelo Regulamento (CE) 2062/94, do Conselho, de 18.07 [...] tem por objetivo fornecer às instâncias comunitárias, aos Estados-membros e aos meios interessados as informações técnicas, científicas e econômicas úteis no domínio da segurança e da saúde no trabalho [...] a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND) – instituída pelo Regulamento (CEE) n.º 1365/75, do Conselho, de 26.05 – destina-se a planificar e estabelecer melhores condições de vida e de trabalho na Europa e, deste modo, avaliar as condições de trabalho, elaborar pareceres e analisar as tendências. O Comitê Consultivo para a Segurança, Higiene e Proteção da Saúde no Local de Trabalho – criado pela Decisão n.º 2003/C218//01, do Conselho, de 22.06 – pretende servir de auxílio à Comissão Europeia na preparação/execução das decisões sobre segurança, (higiene) e saúde no trabalho e na colaboração entre Estados-Membros e as organizações nacionais, sindicais e de empregadores (PIMPÃO, 2011, p.52-53).

Resguardada a importância de cada órgão, cabe destacar o Inquérito Europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes (ESENER) elaborado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde do Trabalhador (2019, *online*) com o objetivo de “promover uma gestão mais eficaz da segurança, (higiene) e saúde no trabalho, bem como assegurar a saúde e bem-estar dos trabalhadores”. Para tal, são questionados anualmente representantes dos trabalhadores e dos empregados de 31 países (os 27 Estados-Membros da União Europeia mais Turquia, Croácia, Noruega e Suíça) sobre a forma como estão gerindo os riscos relacionados ao trabalho, em especial, os riscos psicossociais (estresse no trabalho, a violência e o assédio).

Segundo dados do ESENER são adotadas as seguintes estratégias para lidar com riscos psicossociais no ambiente de trabalho: ações de formação, alterações na forma como o trabalho é organizado, recomendações da área do trabalho, aconselhamento confidencial para trabalhadores, alterações às

disposições do horário de trabalho e implementação de um procedimento de resolução de conflitos, conforme explicita Pimpão (2011).

No que se refere ao enfrentamento de questões psicossociais e redução de estresse, o Relatório da Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho aponta sete fatores essenciais nas intervenções bem-sucedidas de prevenção, quais sejam:

(1) Análise adequada dos riscos (2) Planejamento exaustivo e abordagem gradual (3) Combinação de medidas dirigidas às atividades laborais e aos trabalhadores (4) Solução em função do contexto (5) Intervenções baseadas em factos comprovados e em técnicas experimentadas (6) Diálogo social e envolvimento dos trabalhadores (7) Prevenção contínua e apoio dos quadros superiores da empresa (FREITAS, 2011, p.699).

Como se pode constatar, a preocupação e a busca por alternativas capazes de minimizar os riscos novos e emergentes no trabalho, os chamados riscos psicossociais, foram inseridos na agenda internacional, representando um grande avanço na proteção à saúde do trabalhador. Neste sentido, a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho – EU-OSHA, conta com um Observatório Europeu de Riscos, que desenvolve ações visando identificar os riscos emergentes de maneira precoce para adotar medidas preventivas adequadas. No Brasil, entretanto, os desafios estão voltados prioritariamente à efetividade de uma proteção que privilegia os riscos físicos, químicos e biológicos, como explicitado inicialmente.

É inegável que as transformações ocorridas no modo de produção capitalista, em decorrência da globalização da economia, determinaram novas configurações para o trabalho, às quais correspondem novos riscos. Segundo Laurell e Noriega (1989), a finalidade do processo de trabalho no capitalismo é a extração da mais-valia. Sendo assim, os trabalhadores são obrigados a conviver com lógicas de mercado voltadas para o lucro e produtividade, geradoras de instabilidade e ameaças, causando sentimentos de angústia, medo, levando ao sofrimento psíquico.

O ritmo acelerado, a pressão por resultados, o domínio e interação com novas tecnologias, as novas relações de trabalho, além da ameaça de desemprego desencadeiam o surgimento de riscos ocupacionais, que demandam uma avaliação mais complexa, bem como exigem formas de controle e modelos

de intervenção inovadores e medidas de proteção mais eficazes de cunho institucional e jurídico (LAURELL; NORIEGA, 1989). Desta forma, os agressores psicossociais laborais, transmutados em novas formas de adoecer, devem ser objeto de estudo e sistematização de várias ciências, dentre elas o Direito.

Entende-se, pois, a proteção à saúde do trabalhador como um campo eminentemente inter e multidisciplinar, em que diversas ciências e saberes possam contribuir para o desvelar de aspectos explícitos e implícitos, que envolvem o trinômio saúde-trabalho-doença. O Direito, como produto das relações sociais, não pode eximir-se de buscar respostas para as questões emergentes no mundo do trabalho, aqui apontadas. Assim, torna-se imprescindível estabelecer o diálogo com outras áreas do conhecimento.

2.1 A monetização dos riscos

Qualquer discussão acerca da monetização dos riscos à saúde implica considerar a afirmativa de Oliveira (2011, p.154): “para ganhar a vida, o trabalhador apressa sua própria morte”. Como é sabido, o modo de produção capitalista é caracterizado, desde o início da industrialização, no século XX, pela troca. E a monetização dos riscos nada mais é do que uma troca, na qual o trabalhador entrega sua saúde ao meio produtivo em troca de um adicional de remuneração. Em outras palavras, é a saúde reduzida à expressão monetária transacionável. Oliveira (2011), ao fazer uma análise do Direito do Trabalho comparado, ensina que:

[...] o legislador adotou três estratégias básicas diante dos agentes agressivos: a) aumentar a remuneração para compensar o maior desgaste do trabalhador (monetização do risco); b) proibir o trabalho; c) reduzir a duração da jornada. A primeira alternativa é a mais cômoda e a menos aceitável; a segunda é a hipótese ideal, mas nem sempre possível, e a terceira representa o ponto de equilíbrio cada vez mais adotado. Por um erro de perspectiva, o Brasil preferiu a primeira opção desde 1940 e, pior ainda, insiste em mantê-la, quando praticamente o mundo inteiro já mudou de estratégia (OLIVEIRA, 2011, p.154-155).

É importante aprofundar-se um pouco nessas considerações com vistas a melhor compreender os desacertos inerentes à monetização do risco.

A adoção da monetização dos riscos no Brasil ocorreu com o Decreto-Lei 2.162/1940, que no seu art. 6º estabeleceu adicionais de insalubridade ao trabalhador que desenvolver atividades insalubres, em graus máximo, médio e mínimo, sendo 40%, 20% e 10%, respectivamente, sobre o salário mínimo. Como leciona Oliveira (2011), os defensores dessa corrente justificavam o pagamento do adicional de insalubridade sob duas perspectivas. O primeiro argumento refere-se ao “aumento” de salário, que proporcionaria melhoria na alimentação do trabalhador e, conseqüentemente, maiores condições de defesa do organismo humano contra os agressores do ambiente de trabalho; o segundo argumento valeu-se do entendimento de que o adicional representaria um ônus ao empregador, uma forma de puni-lo e, ao mesmo tempo, uma estratégia para levá-lo a optar por investimentos na melhoria das condições de trabalho.

2.1.1 Principais formas comuns de monetização

No Brasil, o legislador adotou a estratégia de “aumento” da remuneração do empregado, que se efetiva com o pagamento de adicional aos trabalhadores que laboram em condições nocivas à sua saúde, os chamados adicional de insalubridade e de periculosidade.

2.1.1.1 Adicional de insalubridade

Como o próprio nome leva a crer, o adicional é algo que se acrescenta. Dessa forma, pode-se conceituá-lo como “o acréscimo salarial decorrente da prestação de serviço em condições gravosas” (GOULART; CAMERINI; FREITAS, 2015, p.55).

O Decreto-Lei 2.162/1940, que instituiu o salário mínimo, estabeleceu no art. 6º os adicionais de insalubridade, aos trabalhadores que desenvolverem atividades insalubres, em graus máximo, médio e mínimo, sendo 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), respectivamente, sobre o salário mínimo.

A Lei 6.514, de 22.12.1977, que alterou o Capítulo V do Título II, da CLT, trata das atividades insalubres ou perigosas, Seção XIII, dos arts.189 a 197. O art.

189 define as atividades insalubres como aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. O art. 190 atribui ao atual Ministério da Economia a competência para aprovar o quadro de atividades e operações consideradas insalubres, além de elaborar normas que definem critérios de caracterização da insalubridade, bem como os limites de tolerância aos agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo de exposição do empregado a tais agentes.

Já o art. 191 estabelece que a eliminação ou a neutralização da insalubridade deverá ocorrer das seguintes formas:

I – com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; II – com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância (BRASIL, 1977, *online*).

No seu parágrafo único, determina a competência das Delegacias Regionais de Trabalho, hoje Superintendências, a notificar e estabelecer prazos para as empresas eliminarem ou neutralizarem a insalubridade. Por sua vez, o art. 192 da mesma Lei, ao estabelecer o percentual da insalubridade, reproduz os termos definidos no art. 6º do Decreto-Lei 2.162/1940, que institui o salário mínimo e dá outras providências.

As normas e critérios de caracterização da insalubridade estão previstas na Portaria Ministerial 3.214/1978, na NR-15, que trata das Atividades e Operações Insalubres, define o limite de tolerância e estabelece os limites de tolerância para a exposição diária do trabalhador em seus anexos I, II, III, V, XI e XII. Em seu item 15.2 reproduz a redação do art. 6º do Decreto-Lei 2.162/1940, ou seja, 40% para insalubridade de grau máximo, 20% para grau médio e 10% para grau mínimo sobre o salário-mínimo.

Mister destacar que a reforma trabalhista – Lei 13.467, de 13.06.2017, que entrou em vigor dia 11 de novembro de 2017, trouxe grandes alterações no que tange ao trabalho da mulher gestante e lactantes em locais insalubres. Segundo previsão, no art. 394-A, a mulher gestante não poderá desenvolver atividades laborais apenas em locais insalubres de grau máximo. Nos demais graus, seu

afastamento deverá ocorrer mediante apresentação de atestado médico que afirme a necessidade do afastamento. Quanto à mulher lactante, o trabalho será permitido em ambientes insalubres em todos os graus, devendo ser afastada mediante atestado de saúde. Nota-se um retrocesso no que tange à proteção da trabalhadora. Tais medidas poderão implicar riscos à sua saúde, assim como a do feto. Estas mudanças, somadas às alterações de intervalo intrajornada e horas extras, poderão trazer complicações de várias ordens à saúde da trabalhadora. A MP 808/2017 alterou o referido artigo, sem, contudo, resguardar os direitos da empregada gestante ou lactante, conquistados historicamente. No entanto, referida Medida Provisória não foi convertida em lei.

Contudo, em 23 de setembro de 2019 o STF julgou o mérito da ADIn 5938 que questionava a inconstitucionalidade do referido dispositivo legal para reconhecer inconstitucional a exigência de atestado médico. Dispõe o acórdão:

- [...] 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227).
4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido.

Assim, empregada gestante ou lactante deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres, sem prejuízo da remuneração, inclusive o valor do adicional de insalubridade, independentemente de atestado médico.

Por último, importante lembrar que, quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213/1991, durante todo o período de afastamento.

Outro ponto a destacar na Lei 13.467/2017 refere-se ao art. 611-A, XII, que traz o enquadramento do grau de insalubridade como objeto lícito de contratação nas negociações e acordos coletivos de trabalho, bem como o inciso XIII do mesmo dispositivo legal que permite a prorrogação da jornada de trabalho em

ambientes insalubres, sem a licença prévio da autoridade competente, ambas com prevalência sobre o legislado.

2.1.1.2 Adicional de periculosidade

O adicional de periculosidade é um acréscimo compensatório devido ao empregado que trabalha em peculiares situações de risco (SANTOS, 2018). Não a todo tipo de risco, mas apenas àqueles expressamente previstos na lei e na regulamentação expedida pelo atual Ministério da Economia.

Discute-se com frequência nas demandas trabalhistas se essa parcela deve ser paga proporcionalmente ao tempo de exposição ao risco ou se deve ser paga integralmente (30% sobre o salário sem os acréscimos) independentemente do tempo em que o empregado permanece em área de risco. Santos (2018) informa que tem prevalecido amplamente esse último entendimento.

Este adicional é devido quando o empregado presta serviços exposto a inflamáveis ou explosivos, roubos ou demais situações em que possa ocorrer violência física relativa à atividade de profissional de segurança patrimonial. Também devido quando o trabalhador estiver exposto à energia elétrica, nos locais ou condições constantes da NR 16, bem como a todos trabalhadores que exercem suas atividades em motocicletas (GOULART; CAMERINI; FREITAS, 2015).

A Lei 2.573/1955 instituiu o adicional de periculosidade para o trabalhador que exercer atividades em contato permanente com inflamáveis. As normas e critérios de caracterização da periculosidade estão previstas na Portaria Ministerial 3.214 de 08.06.1978, em sua NR-16, intitulada “Atividades e Operações Perigosas”. A Lei 12.740/2012, altera o art. 193 da CLT, que passa a vigorar da seguinte forma:

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: I – inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; II – roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial (BRASIL, 2012, *online*).

O § 4º do mesmo dispositivo dispõe, ainda que: “§ 4º. São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta” (BRASIL, 2017, *online*).

Em 2013, a Portaria 1.885/MTE, de 02.12.2013, determinou a inclusão do Anexo III na NR 16, estendendo o direito ao adicional para o profissional que desenvolver atividades com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou profissional. Em 2014, a Portaria 1.078, de 16.07.2014, incluiu o Anexo IV, na mesma Portaria, estendendo o direito ao trabalhador com atuação em atividade ou operações perigosas com energia elétrica.

Sobre o direito à cumulação dos adicionais, o art. 193, § 2º, da CLT assegura o direito do empregado de optar entre o adicional de periculosidade e o adicional de insalubridade, tende a prevalecer o entendimento de que ele não faz jus ao recebimento de ambos os adicionais ao mesmo tempo, entendimento este que, no entanto, merece fundada crítica, pois, se o empregado está exposto tanto ao agente insalubre como também à periculosidade, nada mais justo e coerente do que receba ambos os adicionais (art. 7º, inciso XXIII, da CF/1988), uma vez que os fatos geradores são distintos e autônomos. Além disso, a restrição a apenas um dos adicionais acaba desestimulando que a insalubridade e a periculosidade sejam eliminadas e neutralizadas, o que estaria em desacordo com o art. 7º, inciso XXII, da CF/1988.

A CF/1988 também não vedou a cumulação dos adicionais, trazendo em seu texto tão somente o direito dos trabalhadores na percepção de tais adicionais. Referida omissão tem levado ao entendimento de que os adicionais de periculosidade e insalubridade não podem ser cumulados.

Destacam-se também dois outros dispositivos legais para o cabimento de cumulação dos adicionais, primeiro, o art. 11, b, da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e segundo o art. 8.3 da Convenção 148, também da OIT, em vigência desde outubro de 1986:

Convenção 148:

[...]

Art. 8.3. Os critérios e limites de exposição deverão ser fixados, completados e revisados a intervalos regulares, de acordo com os novos conhecimentos e dados nacionais e internacionais, e tendo em conta, na medida do possível, qualquer aumento dos riscos profissionais

resultantes da exposição simultânea a vários fatores nocivos no lugar de trabalho (BRASIL, 1986, *online*).

Convenção 155:

Art. 11. Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverão garantir a realização das seguintes tarefas:

[...]

b) a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exploração simultâneas a diversas substâncias ou agentes (BRASIL, 1994, *online*);

Tendo o *caput* do art. 11 feito referência ao art. 4, da Convenção 155 da OIT, explicitar-se-á abaixo o artigo referido, dando-se destaque a segunda parte deste:

Artigo 4:

1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Oportuno trazer também o escopo do Artigo 4, da Convenção 155 da OIT, que foi regulamentado Decreto nº 7.602/2011, o qual dispõe sobre a PNSST. Lendo com atenção esta nova norma legal, podemos perceber três dispositivos bastantes relevantes e que tem ligação direta com o tema deste capítulo, quais sejam, os subitens c, d e e, do item VI. Sendo assim:

VI - Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego: [...] c) participar da elaboração de programas especiais de proteção ao trabalho, assim como da formulação de novos procedimentos reguladores das relações capital-trabalho; d) promover estudos da legislação trabalhista e correlata, no âmbito de sua competência, propondo o seu aperfeiçoamento; e) acompanhar o cumprimento, em âmbito nacional, dos acordos e convenções ratificados pelo Governo brasileiro junto a organismos internacionais, em especial à Organização Internacional do Trabalho - OIT, nos assuntos de sua área de competência (BRASIL, 1994, *online*);

Visto que as Convenções 148 e 155 da OIT foram recepcionadas no ordenamento jurídico brasileiro, não podem restar dúvidas que a legislação vigente admite a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Até porque elas são fontes formais do Direito do Trabalho. Por conseguinte, as referidas Convenções da OIT têm como objetivo garantir ao trabalhador remuneração justa, frente ao trabalho concomitantemente insalubre e perigoso e trata-se de normas jurídicas hábeis a serem aplicadas. Corroborando com este posicionamento estão as palavras de Souto Maior:

Acumulação de adicionais: como o princípio é o da proteção do ser humano, consubstanciado, por exemplo, na diminuição dos riscos inerentes ao trabalho, não há o menor sentido continuar-se dizendo que o pagamento de um adicional “quita” a obrigação quanto ao pagamento de outro adicional. Se um trabalhador trabalha em condições insalubre, por exemplo, ruído, a obrigação do empregador de pagar o respectivo adicional de insalubridade não se elimina pelo fato de já ter este mesmo empregador pago ao empregado adicional de periculosidade pelo risco de vida que o impôs. Da mesma forma, o pagamento pelo dano à saúde, por exemplo, perda auditiva, nada tem a ver com o dano provocado, por exemplo, pela radiação. Em suma, para cada elemento insalubre é devido um adicional, que, por óbvio, acumula-se com o adicional de periculosidade, eventualmente devido. Assim, dispõe, aliás, a Convenção nº 155, da OIT, retificada pelo Brasil (SOUTO MAIOR, 2011, p.237).

Não se pode deixar de evocar um dos pilares do direito trabalhista no caso em concreto, qual seja, o princípio protetor da aplicação da lei mais favorável ao trabalhador. Logo, o art. 123, § 2º da CLT, combinado com a NR-15, item 3, da Portaria 3.214/78 do atual Ministério da Economia, está em conflito com o texto das Convenções 148 e 155 da OIT. Nesse contexto, descreve Plá Rodriguez (2014, p.86): “a regra de norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas”.

Conclui-se então, que as Convenções seriam as normas mais favoráveis ao obreiro, já que tem como critério para a remuneração, limites e segurança do trabalhador, a exposição simultânea a vários fatores nocivos.

2.1.1.3 Aposentadoria especial

A Lei 3.807/1960 – Lei Orgânica da Previdência Social – instituiu a aposentadoria especial, cujo tempo de contribuição diminui variando com o tempo de exposição aos agentes agressores. Atualmente o benefício está previsto nos arts. 57 e 58 da Lei 8.213/1991. Assim, o trabalhador que exercer atividades laborais em ambientes considerados penosos, insalubres ou perigosos passa a ter direito à aposentadoria especial com 15, 20 e 25 anos de contribuição, dependendo do caso, desde que comprovada a exposição aos agentes nocivos de forma contínua e ininterrupta durante a jornada de trabalho. No entendimento de Oliveira (2011), a Lei Orgânica da Previdência reforçou a monetização dos riscos ao instituir a aposentadoria especial. Cabe destacar que, na segunda metade da década de 1990, esse benefício sofreu alterações legais e interpretativas, com maiores exigências para a comprovação das condições especiais.

Aqui há de destacar que o ilusório incentivo salarial criado pelo trabalhador com vistas a ter acesso à aposentadoria num lapso de tempo menor, muitas vezes, leva-o a “escolher” exercer atividades laborais em ambientes nocivos ou, ainda, recusar transferência para ambientes livres de agentes nocivos. Na realidade, as consequências advindas do trabalho em condições nocivas poderão trazer graves comprometimentos à saúde, de maneira que muitos trabalhadores nem chegam a usufruir da aposentadoria.

Por outro lado, o custo irrisório do adicional desestimula investimentos na melhoria das condições do ambiente de trabalho. Ademais, o pagamento do adicional pelo empregador, a partir de uma visão simplista e pragmática, remete ao cumprimento de sua obrigação, dispensando reflexões acerca da proteção à saúde do trabalhador ou mesmo sobre o equívoco do pagamento de adicionais. Neste sentido, pode-se entender que a monetização dos riscos consiste numa permissão institucionalizada para expor o trabalhador a agentes nocivos à saúde. Contraditoriamente, a “garantia” constitucional à saúde torna-se incompatível com a garantia do direito à vida. Dessa forma, pode-se afirmar que a monetização dos riscos se configura como inversão lógica da proteção à saúde do trabalhador.

Acerca da forma de enfrentamento dessa questão, Oliveira (2011, p.156) considera que a proibição do trabalho insalubre ou perigoso, “beira o radicalismo, a utopia”, haja vista que algumas atividades são essenciais e imprescindíveis como, por exemplo, o atendimento a paciente portador de doença contagiosa ou o

recolhimento de lixo. Nesse sentido, o autor aponta uma tendência moderna de lidar com a proteção no ambiente de trabalho, qual seja; “redução da jornada para trabalhos insalubres, conjugada com a exigência de melhorias contínuas no ambiente do trabalho, com atenção prioritária para a eliminação do agente agressivo” (BRASIL, 2011, p.156).

Na realidade, a redução da jornada é a alternativa ética para enfrentar esta questão. Não há como reparar a saúde do trabalhador com dinheiro. Ao proporcionar maior período de descanso, reduz-se a exposição diária do trabalhador ao agente nocivo, favorecendo a recomposição do organismo. “Essa alternativa harmoniza as disposições constitucionais de valorização do trabalho, colocando o trabalhador em prioridade com relação ao interesse econômico” (OLIVEIRA, 2011, p.156).

Mafra (2014, p.49) também partilha desse entendimento. Segundo o autor, os valores adicionais pagos ao trabalhador “não são capazes de atingir sua finalidade, quais sejam, melhorar a qualidade de vida do trabalhador e estimular o empregador a investir em um meio ambiente do trabalho saudável”. Assim, considera fundamental a exposição do trabalhador a agentes agressores, por menor tempo, combinada com a proibição de horas extras, desde que seja em caráter complementar. Melhor dizendo, somente em situações em que não seja possível tornar o ambiente salubre e seguro. Ademais, ressalta o autor, essa combinação estimularia o empregador a investir no ambiente de trabalho, uma vez que demandaria um aumento de trabalhadores, implicando maior alocação de recursos com pessoal.

Vale destacar que estudos realizados pela Confederação Nacional da Indústria – CNI, sobre a monetização dos riscos de trabalho, em 2016, apontam que o Brasil está na contramão da “tendência da evolução das políticas em saúde e segurança no trabalho hoje, que se confirma internacionalmente [...] no sentido da prevenção com respectiva redução ou eliminação dos riscos” (CNI, 2016, p.7). Ao realizar o estudo comparado com países escolhidos pela similaridade econômica e diversidade continental, quais sejam, África do Sul, Austrália, Canadá, China, Espanha, Itália, e México, destacou os seguintes pontos: primeiro, que a legislação destes países não faz diferenciação entre insalubridade e periculosidade, ou melhor, entre riscos à saúde ou à vida, tratam, pois, de riscos

como um todo; segundo, em todos os países a proteção é prioritária no sentido de eliminar os riscos na origem, ou seja, fornecer proteção ao invés de compensar a atividade monetariamente; terceiro, há uma tendência a valorizar a cooperação do empregado para a manutenção do ambiente seguro.

O estudo aponta, ainda, que “no México, Itália, Alemanha e Estados Unidos, os acordos coletivos têm previsto remuneração superior (e não compensação adicional) para trabalho em condições de riscos” (CNI, 2016, p.38). Por sua vez, a Itália e a Espanha têm seguido Diretivas da União Europeia, dentre elas a Diretiva 89/1939, cujo princípio fundamental é o combate do risco na origem.

Por fim, cabe uma reflexão. Embora sejam inúmeros os desafios de ordem econômica, os desafios de ordem cultural, no sentido de minimizar ou neutralizar os agentes nocivos no ambiente, são infinitamente maiores. Ademais, o “sistema normativo de proteção” atual ainda privilegia os riscos físicos, químicos e biológicos, apontando uma grande lacuna entre a proteção legal e a realidade dos ambientes de trabalho no século XXI. Aqui, pergunta-se: um ambiente em que o trabalhador é submetido à violência psicológica caracterizada pelo assédio moral, sexual, má qualidade nos relacionamentos, ambiguidade nas orientações das lideranças, exercício sádico do poder diretivo, sobrecarga ou ausência de tarefas, dentre tantos outros fatores, é menos nocivo que a exposição a ruídos ou a baixas temperaturas? E ao elevado índice de estresse? À luz das considerações de Oliveira, verifica-se que:

Na avaliação da OIT, o estresse é um dos mais graves problemas de saúde da atualidade, que só nos Estados Unidos tem um custo superior a 200 milhões de dólares por ano, representando dez vezes mais do que o custo de todas as greves reunidas, enquanto no Reino Unido, a previsão é de que o custo do estresse atinja 10% do PIB (OLIVEIRA, 2011, p.210).

A realidade no Brasil, como já apontado no capítulo anterior, não é diferente. Ao contrário, tende a ser pior, se considerar a (in)eficiência das políticas públicas brasileiras e as características atuais do modo de produção capitalista, em que a competitividade impõe a criação de novos modelos de gestão, capazes de promover uma revolução na produtividade, com forte impacto na saúde e qualidade de vida do trabalhador. Embora em contextos socioeconômicos

diferentes, as consequências tendem a ser similares, favorecendo a criação de “Uma epidemia de transtornos mentais e de comportamento relacionados com o trabalho” (OLIVEIRA, 2011, p.211). Afinal, o trabalhador, independente de questões culturais, em qualquer lugar do planeta, continua sendo um ser humano com sentimentos, desejos e frustrações. Como explicitado no primeiro capítulo, essa realidade no Brasil pode ser comprovada com a mudança das causas de afastamento do trabalho. À medida que reduz o número de afastamento por acidentes de trabalho, aumenta o número de afastamento por doenças do trabalho.

Assim, o cenário brasileiro aponta que são grandes os desafios, no sentido de criar e manter ambientes de trabalho isentos de agentes agressores à saúde do trabalhador, devendo inclusive extrapolar a visão míope que os reduz a aspectos físicos. Desta forma, a garantia do direito à saúde do trabalhador impõe a necessidade de atuação profissional multidisciplinar, como preveem os arts. 3º e 5º da Convenção 161 da OIT. De acordo com este instituto, o local de trabalho configura-se como espaço privilegiado para a prevenção e promoção da saúde mental do trabalhador, nos termos de seu art. 1º, I, alínea “a”. É mister destacar que a reforma trabalhista caminha na contramão dos países centrais, os quais buscam combater riscos na origem ou reduzir a jornada de trabalho em condições insalubres.

2.2 Inspeção do trabalho

A inspeção do trabalho possui uma dupla utilidade: a função de prevenção e adequada manutenção dos direitos trabalhistas dos obreiros, frente à relação com o empregador, podendo este último ser pessoa de direito privado ou público. Tem como principal objetivo dar assistência ao trabalhador, zelando para que a legislação trabalhista seja cumprida, assegurando o bem estar social (OLIVEIRA, 2011).

Discutir o sistema de (des)proteção jurídica à saúde do trabalhador torna-se imprescindível para descortinar o caráter ideológico do Estado. Refletir sobre seus mecanismos de controle e manutenção do *status quo* do grupo dominante, dentre eles a atuação dos agentes fiscalizadores das normas relacionadas à saúde de

segurança do trabalho. Vale considerar, a princípio, a importância da fiscalização no âmbito justrabalhista, uma vez que sua finalidade é examinar, verificar e averiguar o cumprimento de legislação de proteção ao trabalhador. Nestes termos, pode-se afirmar que a Inspeção do Trabalho tem como objetivo a observância e a orientação acerca das normas de proteção ao trabalhador, dentre elas, as de proteção à saúde.

É oportuno destacar a falta de consenso doutrinário quanto ao assentamento jurídico da Inspeção do Trabalho, inserida por alguns autores na esfera do Direito Administrativo do Trabalho e, por outros, considerada um ramo do Direito do Trabalho. A este respeito Oliveira (2011, p.465) considera a Inspeção do Trabalho uma matéria situada em área limítrofe, à medida que “conjuga regras provenientes da Administração Pública com preceitos da legislação trabalhista e, ainda, com recursos técnicos da higiene, segurança, medicina e saúde no trabalho, exigindo uma apreciação multidisciplinar”.

Já na concepção de Nelson Mannrich, observa-se que:

Não se pode negar a existência de um conjunto de normas de ordem pública, impostas coercitivamente pelo Estado, como as referentes a registro de empregado, duração do trabalho, a período de descanso e a segurança e medicina do trabalho, não cabendo as partes dispor sobre elas [...]. Essas regras integram o que se convencionou chamar de Direito Público do Trabalho ou de Direito Tutelas do Trabalho, constituindo um conjunto de normas de ordem pública [...] Por serem de ordem pública, compete ao Estado vigiar o seu cumprimento, impondo sanções quando de sua inobservância. Essa atividade estatal, como já enfatizamos, denomina-se Inspeção de trabalho, pondo-se enquadrá-la no denominado ‘Direito Administrativo do Trabalho (MANNRICH apud OLIVEIRA, 2011, p.466).

A despeito do enquadramento da Inspeção do Trabalho em uma área específica, há que considerar as consequências desse dilema. Como bem aponta Oliveira (2011), a Inspeção do Trabalho está inserida numa zona intermediária entre o Direito do Trabalho e o Direito Administrativo,

[...] ficando ‘meio órfão’, praticamente abandonado pelos trabalhistas e quase ignorado pelos administrativistas. Matéria de tamanha relevância não poderia ficar assim à margem das cogitações doutrinárias, resultando acentuado prejuízo para o seu desenvolvimento e para as sérias e imperiosas respostas que a sociedade espera da Inspeção do Trabalho. Isso, talvez, explique a pouca importância que é dada à fiscalização trabalhista no Brasil [...] (OLIVEIRA, 2011, p.465).

Se considerar a importância da Inspeção do Trabalho na efetividade da proteção à saúde e a falta de assentamento jurídico da Inspeção em determinada área, pode-se afirmar que o prejuízo causado é ainda maior.

Machado define Inspeção do Trabalho como:

Uma atividade estatal desempenhada por agentes revestidos de poderes especiais para exercerem atividades preventivas ou repressivas, com vistas a garantir a efetiva obediência às normas trabalhistas e, por consequência, a melhoria da condição social do trabalhador (MACHADO, 2005, *online*).

A respeito do poder-dever do Estado, Oliveira ressalta que, por meio de sua função básica de administração, enquanto Administração Pública, ele “age prioritariamente no aspecto preventivo, exigindo o cumprimento da lei, a jurisdição atua de forma repressiva e sancionatória, removendo os obstáculos à realização do direito, ou recompondo a lesão ocorrida” (OLIVEIRA, 2011, p.472). A este respeito, destaca o autor que o Auditor-Fiscal do Trabalho no exercício de sua função está investido de poderes administrativos, podendo, em casos de resistência do empregador, solicitar força policial. Trata-se, pois, de um poder-dever, dada a indisponibilidade do interesse público.

Entretanto, ressalta Oliveira (2011, p.472) que atualmente a maior dificuldade “é que raramente as empresas são visitadas pela fiscalização trabalhista especializada em segurança, higiene e saúde do trabalhador, sobretudo pela quantidade insuficiente de inspetores qualificados”. Neste sentido, o autor critica o Decreto 4.870/2003, que altera o Regulamento da Inspeção do Trabalho suprimindo as áreas de especialização na Inspeção do Trabalho, o que contraria o art. 9º da Convenção 81.

Scomparim (2009), ao analisar o papel da fiscalização do trabalho no cumprimento das normas trabalhistas, aponta a necessidade de reestruturar o Sistema de Fiscalização e Inspeção do Trabalho, por considerá-lo minucioso e severo em termos formais, mas muito flexível na prática, de modo a facilitar o chamado “efeito interação entre o custo de não cumprir a legislação e ser pego por fiscais e punidos pela lei” (SCOMPARIM, 2009, *online*). Ademais, aponta a necessidade de aumentar do número de fiscais, à época, um pouco mais de 2 mil auditores fiscais.

Cunha (2019), ao fazer um balanço de 120 anos de Inspeção do Trabalho no Brasil, ressalta a importância dessa atividade na proteção do trabalhador, enfatizando o resgate e a inclusão social, a redução de acidentes, o fortalecimento da cidadania e o combate às desigualdades e injustiças na esfera trabalhista. Entretanto, considera que o Brasil “não tem cumprido fielmente a Convenção 81 da OIT, especialmente no que diz respeito ao número mínimo de Auditores e sua capacitação, o que prejudica sobremaneira a realização de um trabalho mais abrangente” (CUNHA, 2019, *online*).

Souza, ao analisar a fiscalização do trabalho como política pública de proteção aos direitos do trabalhador considera que a Inspeção do Trabalho,

[...] não está sendo realizada a contento, pelo menos no que se refere à fiscalização preventiva. Prova mais idônea do que se afirma, são milhares de demandas trabalhistas ajuizadas a cada dia, nas quais os trabalhadores recorrem ao Judiciário para serem compensados por lesões sofridas na relação de trabalho. E essas lesões, se não eliminadas, pelo menos seriam reduzidas sensivelmente, se as Superintendências Regionais do Trabalho estivesse devidamente equipadas com o quantitativo necessário de pessoal e de material (SOUZA, 2013, *online*).

Ao sugerir o aumento do efetivo de fiscais, o autor apresenta uma relação entre o número de fiscais do trabalho e as empresas, por região, com base em dados do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (2013) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2006), da seguinte forma:

Na Região Norte, a maior do país, há uma média de 1 fiscal para cada 800 empresas, o que dá para perceber que se cada um dos auditores fiscais visitasse uma empresa por cada dia útil, levará mais de três anos para visitar todas; Na região Nordeste, a média de empresas por fiscal é de 1.388; na Região Centro Oeste, 1.688; na Região Sudeste, 2.682 e na Região Sul, 3.244 (SOUZA, 2013, *online*).

Essa distorção entre o número de auditores por empresa, certamente, não fora corrigida em três anos, donde conclui-se que a realidade muito se distancia do ideal postulado nos instrumentos legais e normativos de Inspeção do Trabalho. Além disso, o número reduzido de Auditores-Fiscais contraria o art. 10, da Convenção 81 da OIT, que determina um “número de inspetores de trabalho será o suficiente para permitir o exercício eficaz das funções de serviço de inspeção [...]” (SUSSEKIND, 1998, p.138). Dessa forma, contraria, também, o art.16 da

mesma Convenção que prevê: “Os estabelecimentos deverão ser inspecionados com a frequência e os cuidados necessários a assegurar a aplicação efetiva das disposições legais em questão” (SUSSEKIND, 1998, p.140).

Cabe ainda destacar que a fiscalização e o controle das condições de trabalho também compõem o rol de atividades previstas no campo de atuação do SUS, conforme art. 6, § 3º, III da Lei 8.080/1990, que assim estabelece:

III – participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle de condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador (BRASIL, 1990, *online*).

Nota-se, pois, que a fiscalização do ambiente de trabalho não é tarefa privativa do Auditor-Fiscal do Trabalho. Há que questionar, no entanto, a efetividade desta fiscalização no âmbito do SUS, dada sua fragilidade na prestação dos serviços de saúde ao cidadão trabalhador.

Outro aspecto a se considerar sobre a Inspeção do Trabalho refere-se à competência. A Lei 9.649/1998, que trata da organização da Presidência da República e dos Ministérios, estabelece no seu art. 14, XIX, alínea “b”, que a Inspeção do Trabalho é de competência do Ministério do Trabalho (atual Ministério da Economia). Por sua vez, o Decreto 4.552/2002, que aprovou o Regulamento da Inspeção do Trabalho, define a estrutura, a organização e o funcionamento do Sistema Federal da Inspeção do Trabalho, cuja finalidade encontra-se prevista no art.1º, da seguinte forma:

O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego, tem por finalidade assegurar, em todo o território nacional, a aplicação das disposições legais, incluindo as convenções internacionais ratificadas, os atos e decisões das autoridades competentes e as convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho, no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral (BRASIL, 2002, *online*).

Pode-se afirmar que a deficiência da Inspeção do Trabalho no Brasil, seja em âmbito estrutural, seja em âmbito pessoal, resulta numa atuação mais punitiva que preventiva. Ademais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, garantida constitucionalmente, no art. 7º, XXII, da CF/1988, está intrinsecamente relacionada à eficácia da fiscalização trabalhista.

Cunha (2019) ensina que o marco inicial da Inspeção do Trabalho no Brasil é atribuído ao Decreto 1.313/1891, que estabelecia a obrigatoriedade da fiscalização em todos os estabelecimentos fabris com trabalhadores menores. Entretanto, ressalta o autor que a validade do referido decreto restringia-se ao Distrito Federal, haja vista que a Constituição de 1891 estabelecia a competência dos Estados para legislar sobre a organização do trabalho. Essa limitação territorial foi superada com a reforma constitucional de 1926, uma vez que tal competência passou a ser da União.

Em 1943, ao ser aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a Inspeção do Trabalho foi fixada no Título VII – Do Processo de Multas Administrativas – Capítulo I – Da Fiscalização, Da Autuação e Da Imposição de Multas que, em seu antigo art. 626 dispunha: “Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho” (BRASIL, 1943, *online*). Assim, o Ministério do Trabalho, órgão responsável pela Inspeção do trabalho, poderá delegar a atribuição de fiscalizar as normas de Medicina e Segurança do Trabalho, a órgãos estaduais ou municipais, mediante convênios, nos termos do art. 159 da CLT.

A redação atual da CLT de acordo com a Medida Provisória 905/2019, dispõe: “Incumbe às autoridades competentes da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho” e em seu parágrafo único ensina que: “Compete exclusivamente aos Auditores Fiscais do Trabalho a fiscalização a que se refere este artigo, na forma estabelecida nas instruções normativas editadas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.” (BRASIL, 2019, *online*)

A Lei 6.514/1977, que altera o Capítulo do Título II, da CLT, estabelece em seu art. 156:

Art. 156 Compete especialmente à autoridade regional em matéria de inspeção do trabalho, nos limites de sua jurisdição: I – promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho; II – adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias; III – impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201 (BRASIL, 1977, *online*).

Em 1957 o Brasil ratificou a Convenção 81 da OIT que trata da Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, sendo promulgada pelo Decreto 41.721/1957. Em seu art. 1º estabelece que cada Estado-Membro deverá manter um sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais. Esse universo amplia-se, ao considerar, no art. 2º, que tal Convenção também se aplica a todos os estabelecimentos nos quais os inspetores do trabalho estiverem encarregados de assegurar o cumprimento de normas referentes a condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

No art. 3º, a Convenção 81 da OIT estabelece que:

O sistema de inspeção de trabalho será encarregado: a) assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as disposições relativas à duração do trabalho, aos salários, à segurança, à higiene e ao bem-estar, ao emprego das crianças e dos adolescentes e outras matérias conexas, na medida em que os inspetores são encarregados de assegurar a aplicação das ditas disposições; b) de fornecer informações e conselhos técnicos aos empregadores e trabalhadores sobre os meios mais eficazes de observar as disposições gerais; c) de levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou os abusos que não estão especificamente compreendidos nas disposições legais existentes (SUSSEKIND, 1998, p.137).

Nota-se que a Inspeção do Trabalho possui dupla função, quais sejam, a função orientadora de caráter preventivo, voltada não apenas para o empregador, mas também para o trabalhador; e a função repressiva, que decorre do poder de polícia, devendo ser utilizada em casos de descumprimento das disposições legais relativas a condições de trabalho e à saúde dos trabalhadores, respeitando o critério da dupla visita, com previsão no art. 627 da CLT:

Art. 627. A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização observará o critério de dupla visita nas seguintes hipóteses: I - quando ocorrer promulgação ou edição de novas leis, regulamentos ou instruções normativas, durante o prazo de cento e oitenta dias, contado da data de vigência das novas disposições normativas; II - quando se tratar de primeira inspeção em estabelecimentos ou locais de trabalho recentemente inaugurados, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de seu efetivo funcionamento; III - quando se tratar de microempresa, empresa de pequeno porte e estabelecimento ou local de trabalho com até vinte trabalhadores; IV - quando se tratar de infrações a preceitos legais ou a regulamentações sobre segurança e saúde do trabalhador de gradação leve, conforme regulamento editado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia; e V - quando se tratar de visitas técnicas de instrução

previamente agendadas com a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. (BRASIL, 2019, *online*).

Por sua vez, o art. 628 da CLT reforça o princípio da dupla visita prevista no art. 627, ao determinar que, “Salvo quanto ao disposto nos art. 627, art. 627-A e art. 627-B, toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração” (BRASIL, 2019, *online*). Vale ressaltar que as competências do Auditor-Fiscal encontram-se previstas no art. 18, do Decreto 4.552/2002. Dentre elas, cabe destacar as que apresentam relação direta com a saúde e a segurança do trabalhador. O art. 18, I, trata da verificação do cumprimento das normas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador, assim expressas:

I – verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde no trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego, em especial: [...] c) o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores; e d) o cumprimento dos acordos, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil (BRASIL, 2002, *online*).

O inc. II diz respeito à função orientadora do Auditor fiscal ao estabelecer a seguinte competência: ministrar orientações e dar informações e conselhos técnicos aos trabalhadores e às pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, atendidos os critérios administrativos de oportunidade e conveniência.

Os incs. VIII, IX, X, XI, XII e XIII definem as competências do Auditor-Fiscal relacionadas a inspeções nos locais de trabalho, envolvendo a inspeção nas instalações físicas, máquinas e equipamentos utilizados na produção, identificando riscos e determinando providência para a correção destes:

VIII – inspecionar os locais de trabalho, o funcionamento de máquinas e a utilização de equipamentos e instalações;
IX – averiguar e analisar situações com risco potencial de gerar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, determinando as medidas preventivas necessárias;
X – notificar as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho para o cumprimento de obrigações ou a correção de irregularidades e adoção de medidas que eliminem os riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores, nas instalações ou métodos de trabalho;
XI – quando constatado grave e iminente risco para a saúde ou segurança dos trabalhadores, expedir a notificação a que se refere o inc.

X deste artigo, determinando a adoção de medidas de imediata aplicação;

XII – coletar materiais e substâncias nos locais de trabalho para fins de análise, bem como apreender equipamentos e outros itens relacionados com a segurança e saúde no trabalho, lavrando o respectivo termo de apreensão;

XIII – propor a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo de obra, total ou parcial, quando constatar situação de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física do trabalhador, por meio de emissão de laudo técnico [...] comunicando o fato de imediato à autoridade competente (BRASIL, 2002, *online*).

Os incs. XIV e XXII estabelecem competências do Auditor-Fiscal no trato de investigação das causas de acidentes e doenças profissionais, bem como de denúncia de abusos e deficiências, não contemplados nas normas de segurança:

XIV – analisar e investigar as causas dos acidentes do trabalho e das doenças ocupacionais, bem como as situações com potencial para gerar tais eventos;

[...]

XXII – levar ao conhecimento da autoridade competente, por escrito, as deficiências ou abusos que não estejam especificamente compreendidos nas disposições legais (BRASIL, 2002, *online*).

Por sua vez, a forma de atuação da inspeção encontra-se disciplinada na Portaria 546/MTE (atual Ministério da Economia), de 12.03.2010, que trata da elaboração do planejamento da fiscalização e da avaliação funcional do Auditor-Fiscal do Trabalho, em seu art. 2º, IV prevê: “em todos os projetos deverá ser promovida a articulação estratégica e operacional entre as ações de segurança e saúde no trabalho e as de legislação trabalhista” (BRASIL, 2010, *online*). De um modo geral, pode-se afirmar que a atuação do Auditor-Fiscal se efetiva na busca do fiel cumprimento das leis de proteção ao trabalhador.

Ao Auditor-Fiscal é assegurado a entrada nos estabelecimentos, sem aviso prévio, e mediante identificação ao empregador ou a seu preposto por meio de credencial, com exceção dos casos em que considerar que a identificação possa prejudicar a eficiência da ação fiscal, conforme disposto no art. 13, do Decreto 4.552/2002. “O Auditor-Fiscal do Trabalho, munido de credencial, tem o direito de ingressar, livremente, sem prévio aviso e em qualquer dia e horário, em todos os locais de trabalho mencionados no art. 9º” (BRASIL, 2002, *online*). A respeito do livre acesso do Auditor-Fiscal, o art. 12, da Convenção 81 da OIT, estabelece que:

1. Os inspetores de trabalho, munidos de credenciais serão autorizados:
 - a. a penetrar livremente e sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em qualquer estabelecimento submetido à inspeção; b. a penetrar durante o dia em todos os locais que eles possam ter motivo razoável para supor estarem sujeitos ao controle de inspeção; c. a proceder a todos os exames, controles e inquéritos julgados necessários para assegurar que as disposições legais são efetivamente observadas [...]
2. Por ocasião de uma visita de inspeção, o inspetor deverá informar o empregador ou seu preposto de sua presença, a menos que julgue que tal aviso pode ser prejudicial à eficiência da fiscalização (SUSSEKIND, 1998, p.137).

A Convenção 148 da OIT, ratificada pelo Brasil em 14.01.1982 e promulgada pelo Decreto 93.413/1986, também aborda aspectos da Inspeção do Trabalho. Aplicada a todos os ramos de atividade, trata da proteção dos trabalhadores contra riscos decorrentes da contaminação do ar, do ruído e das vibrações no local de trabalho. Acerca da Inspeção do Trabalho, estabelece em seu art. 16: “Todo Membro deverá: [...] b) promover serviços de inspeção apropriados para velar pela aplicação das disposições da presente Convenção ou certificar-se de que se exerce uma inspeção adequada” (SUSSEKIND, 1998, p.137).

A Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em maio de 1992 e promulgada pelo Decreto 1.254/1994, que dispõe sobre segurança e saúde dos trabalhadores, também trata da Inspeção do Trabalho. No art. 9º é estabelecido que: “O controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, higiene e meio ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção das leis ou dos regulamentos” (SUSSEKIND, 1998, p.139).

Com o advento da CF/1988, foi atribuída à União a competência para organizar, manter e executar a inspeção do trabalho, conforme previsão no art. 21, XXIV. Como bem aponta Machado (2005), iniciou-se um processo de reestruturação da Inspeção do Trabalho, em que:

[...] diversas medidas legislativas são adotadas nesse sentido, tais como a reorganização do Ministério do Trabalho, que pela Lei 8.028 detém a competência para fiscalização do trabalho (art. 19, VII, alínea a). Também a carreira de Inspetor do Trabalho criada pela Lei 6.479, de 09.05.44 passou por grandes transformações, entre as quais a mudança da denominação para “Fiscal do Trabalho” e atualmente para “Auditor-Fiscal do Trabalho”, passando a integrar as “carreiras do fisco federal”, juntamente com os Auditores-Fiscais da Receita Federal e INSS, nos termos da Medida Provisória 2.175, de 30.08.99, bem como a redefinição de sua competência, onde foi contemplada a possibilidade de fiscalização

das relações de trabalho e o acesso aos livros contábeis dos empregadores (MACHADO, 2005, *online*).

Neste sentido, é inegável que a reestruturação empreendida representa um avanço para a Inspeção do Trabalho, na medida em que ampliou o campo de atuação dos Auditores-Fiscais, que passam a ter competência para assegurar o cumprimento das disposições legais nas relações de trabalho; para realizar inspeção em documentos contábeis da empresa; para instaurar procedimento especial de fiscalização. Atualmente, a atuação do Auditor-Fiscal encontra previsão nos seguintes instrumentos: Decreto 10.593/2002, que dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional e a organização das Carreiras de Auditoria-Fiscal da Previdência Social e do Trabalho; Decreto 4.552/2002, que trata do Regulamento da Inspeção do Trabalho e Portaria 546/2010, que trata da forma de atuação da Inspeção do Trabalho e a avaliação de desempenho funcional do Auditor-Fiscal do Trabalho. Ademais, a função ampliada do Auditor-Fiscal, inegavelmente, confere ao Estado uma ação mais efetiva no que tange à fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalhador, enfim, no cumprimento do seu poder-dever.

No entanto, sabe-se que a Inspeção do Trabalho, nos moldes atuais, não se configura como instrumento eficaz de proteção à saúde e à segurança do trabalhador. Ao contrário, dada sua ineficiência na função de vigiar e fiscalizar o cumprimento fiel da legislação trabalhista, pode-se dizer que a Inspeção do Trabalho se caracteriza como instrumento de manutenção do status quo do capital e do empregador.

3. A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

O Direito do Trabalho configurou-se como um instrumento fundamental de efetivação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, as CF/1988) no plano das relações capital-trabalho, sendo, também, um meio mais eficaz de distribuição de renda no sistema capitalista.

Para Moraes Filho e Moraes (1995, p.46), “o direito do trabalho é o conjunto de princípios e normas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado, e excepcionalmente do autônomo, além de outros aspectos destes últimos como consequência da situação econômico-social das pessoas que o exercem”.

A seu turno, Nascimento (2014) ensina que o Direito do Trabalho:

[...] tende à realização de um valor, que é a justiça social. Nesse sentido, é considerado uma das formas pelas quais um conjunto de medidas que envolvem técnicas econômicas de melhor distribuição de riquezas, técnicas políticas de organização da convivência dos homens e do Estado e técnicas jurídicas destinadas a garantir a liberdade do ser humano, dimensionando-a num sentido social, visa atingir a justiça social (NASCIMENTO, 2014, p.51).

Desta forma, o ramo justralhista incorpora, no conjunto de suas regras, princípios e institutos, um valor finalístico fundamental que norteia todo o sistema jurídico justificando, assim, sua principal função social na sociedade contemporânea. Segundo Delgado (2012), o Direito do Trabalho apresenta quatro funções básicas, quais sejam, melhoria das condições de pactuação da força produtiva; a modernizante e progressista; a civilizatória e democrática e, por fim, a função política conservadora.

A primeira função Direito do Trabalho “consiste na melhoria de condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica” (DELGADO, 2012, p.58), a partir da qual é possível compreender histórica e socialmente a principal função deste ramo do Direito. Tal função decorre, em síntese, do caráter protetivo do Direito do Trabalho. Parte-se do princípio de que empregadores e empregados estão em condições negociais desiguais no contexto da relação de emprego.

Indubitavelmente, o trabalhador hipossuficiente precisa ser protegido, sob pena de inviabilizar a reprodução do capitalismo em patamares civilizados. Assim,

a desigualdade natural entre os contratantes precisa ser corrigida pelo Estado, que o faz por meio de normas.

Outra função do Direito do Trabalho, apontada por Delgado (2012), é a modernizante e progressista, que se refere ao papel do Estado em apreender conquistas relevantes de categorias profissionais mais organizadas coletivamente e estendê-las aos demais trabalhadores, por meio de lei. Acerca dessa função, Delgado enfatiza que a legislação trabalhista:

[...] desde o seu nascimento, cumpriu o relevante papel de generalizar ao conjunto do mercado de trabalho aquelas condutas e direitos alcançados pelos trabalhadores nos segmentos mais avançados pela economia, impondo, desse modo, a partir do setor mais moderno e dinâmico da economia, condições mais modernas, ágeis e civilizadas de gestão da força de trabalho (DELGADO, 2012, p.58).

Vale considerar que a função modernizante e progressista do Direito do Trabalho mostra-se importante, mesmo em momentos históricos em que a intervenção do Estado, nos moldes liberais, torna-se mínima na esfera econômica e social.

A terceira função refere-se à função civilizatória e democrática que é própria do Direito do Trabalho, uma vez que se constitui num dos principais mecanismos de controle e redução das distorções produzidas no sistema de produção capitalista. Nesse sentido, o Estado, por meio do Direito do Trabalho, constrói um patamar civilizatório mínimo abaixo do qual não pode haver, licitamente, qualquer negociação individual trabalhista. Este patamar mínimo, por sua vez, acaba por distribuir renda, ainda que timidamente, na sociedade brasileira.

A respeito da função civilizatória do Direito do Trabalho, Delgado (2012, p.61) ensina que esse ramo jurídico consiste num “dos instrumentos mais relevantes de inserção na sociedade econômica de parte significativa dos segmentos sociais despossuídos de riqueza material acumulada, e que, por isso mesmo, vivem essencialmente, de seu próprio trabalho”. Ao determinar ao empregador padrões mínimos de contratação de trabalho, o Direito obriga o pagamento de valores monetários que, teoricamente, “possibilitem” existência digna ao trabalhador. Outrossim, ao impor limites às relações de emprego, o

Direito do trabalho retifica as distorções econômico-sociais e confere certa medida de civilidade às relações de poder inerentes ao modo de produção capitalista.

A quarta função do Direito do Trabalho, apontada por Delgado (2012, p.61), é político-conservadora, “confere legitimidade política e cultural à relação de produção básica da sociedade contemporânea”. Ou seja, ao fixar um padrão normativo mínimo às relações empregatícias acaba por “apaziguar” e “escamotear” as contradições próprias das relações de produção, à medida que minimiza questionamentos e pressões da classe trabalhadora, garantindo, assim, a reprodução do próprio sistema capitalista.

Desta forma, pode-se dizer que o Direito do Trabalho cumpre, também, a função capitalista, à medida que preserva os interesses patronais, mantendo o *status quo* por meio da estratégia que Ramos Filho denomina de culpabilização do Direito do Trabalho pelas crises econômicas. Segundo o citado autor, em momentos de crises econômicas, há uma tendência a responsabilizar o patamar mínimo civilizatório fixado legalmente e o sistema de proteção ao emprego, como causa direta da eliminação de empregos, bem como da incapacidade da iniciativa econômica em criar novos empregos, de tal forma que a “insistência constante desta relação entre emprego e redução dos custos derivados da eliminação dos postos de trabalho se projeta diretamente sobre o espaço da normatividade laboral” (RAMOS FILHO, 2012, p.313).

Neste sentido, Ramos Filho (2012) ressalta que a estratégia de culpabilização do Direito do Trabalho pelas crises econômicas atingiu seu auge no Brasil, na década de 1990, momento em que o ideário neoliberal, hegemônico no mundo ocidental, marcou os governos de Fernando Collor de Melo e Fernando Henrique Cardoso, com as privatizações de empresas estatais e de serviços públicos, abertura comercial, desregulamentação do mercado de trabalho – redução do orçamento de instituições de seguridade social, fomento à prática da terceirização, subcontratação e contratos de aprendizagem, dentre outras mudanças, representando uma grande ameaça ao seu conteúdo protetivo.

Segundo o autor, surge neste contexto o discurso político-ideológico para fundamentar e justificar novas formas de acumulação do capital, bem como a liberdade de ação dos agentes econômicos. Esta nova ordem econômica exige um Estado de Bem-Estar Social mínimo (RAMOS FILHO, 2012). Assim, tem-se

um embate entre os defensores do neoliberalismo, que afirmam que a regulamentação e os encargos trabalhistas geram um aumento no risco Brasil e os defensores do Estado Social, que defendem a importância de uma política econômica e social eficaz, pautada na valorização do homem e do trabalho, capaz de promover o crescimento econômico, bem como o desenvolvimento humano.

Este entendimento é corroborado por Nascimento (2014), ao afirmar que está posta a discussão acerca das relações entre Direito do Trabalho e flexibilização, de diferentes formas e a partir de ângulos diferentes. Segundo o autor, os dois principais prismas da discussão são:

[...] a relação de polarização, diante do atrito entre sua função tutelar e a desproteção que resultaria da flexibilização dos direitos dos trabalhadores, e de integração, assinalando para a possibilidade de adequada combinação entre os dois objetivos, o afastamento do paternalismo, substituído pela tutela razoável e pela coordenação entre interesses do capital e do trabalho, e a transferência da tutela do Estado e das leis para os sindicatos e contratos coletivos de trabalho (NASCIMENTO, 2014, p.164).

Entretanto, a transferência da tutela do Estado para os sindicatos pode ser considerada um retrocesso, haja vista que a crise também atingiu os sindicatos que, por sua vez, mudaram seu modo de atuação. Segundo o autor, seu principal papel consiste em buscar reajustes e manter os direitos sociais conquistados, o que confirma sua função capitalista.

Outro aspecto importante que perpassa as discussões sobre a flexibilização do Direito do Trabalho diz respeito aos tipos de flexibilização, ensinados por Nascimento da seguinte forma:

Quanto à finalidade, a flexibilização será de proteção para preservação da ordem pública social, de adaptação com acordos derogatórios e de desproteção quando houver a supressão de direitos adquiridos.

Quanto ao conteúdo, pode dividir-se em flexibilização do modelo jurídico-normativo de relações de trabalho, passando-se de um modelo absolutamente legislado, como o da América Latina, para um misto, como o da Europa, que combina contratos coletivos com leis de garantias básicas, ou para um modelo aberto, como o norte-americano, fundado na não intervenção do Estado nas relações trabalhistas.

Quanto às formas de contratação, dá-se a flexibilização com a ampliação do uso de contratos por prazo determinado, a terceirização mediante subcontratação, empreitadas, cooperativas, trabalho a tempo parcial, emprego dividido, trabalho temporário [...]

Quanto aos direitos do trabalhador, a flexibilização recai principalmente sobre compensações de horário de trabalho em parâmetros maiores que o semanal, passando até a anual, supressão de horas extraordinárias e

sua não integração nos cálculos do demais pagamentos, redução de salário por acordo coletivo, participação nos lucros desvinculada dos salários, remuneração variável, desindexação dos salários [...]

Quanto às funções do direito do trabalho, discute-se o redirecionamento da proteção do trabalhador para determinados bens jurídicos fundamentais que não devem ser passíveis de flexibilização, como a tutela da vida, saúde, integridade física e personalidade e alguns direitos econômicos básicos, com o que o direito do trabalho teria duas partes, os direitos e garantias fundamentais, com a característica de bens indisponíveis constitucionalmente protegidos no interesse da ordem pública social, e uma parte contratual, emergente das negociações coletivas e dos contratos individuais de trabalho, aquela atuando num sentido heterônomo em relação a esta (NASCIMENTO, 2014, p.165-166).

Nota-se que o debate sobre a flexibilização do Direito do Trabalho é amplo, complexo e deve ter como pano de fundo os direitos mínimos e inderrogáveis do trabalhador e a função social do Direito do Trabalho, em contraposição ao caráter ideológico do discurso capitalista.

Aqui é oportuno citar alguns estudos, apresentados por Nascimento (2014), que apontavam os efeitos negativos da flexibilização do Direito do Trabalho, no cenário brasileiro. Embora realizados no início da década de 1990, apresentam um grau de atualidade suficiente para justificar seu destaque. Assim, entende-se que a flexibilização nas formas de contratação, bem como as mudanças dela decorrentes abalam a segurança do emprego, à medida que possibilitam a renovação do quadro de pessoal, com salários inferiores, fator de incremento da lucratividade.

Para Souto Maior (2011), a flexibilização do Direito do Trabalho, considerada por ele sinônimo de desregulamentação, dado seu caráter ideológico, tem embasado o discurso dominante e diversas alterações legislativas, sob o argumento de ser imprescindível a mudança do Direito do Trabalho de forma a viabilizar a concorrência da economia brasileira, no cenário internacional. Trata-se de um discurso que passa pelo alto custo dos direitos trabalhistas, que inviabilizam a atividade empresarial.

Na visão do autor, trata-se de um discurso perverso, de uma “lógica sem lógica no contexto geral, já que são esses mesmos trabalhadores são consumidores, e sem consumo não há escoamento da produção, que, efetivamente, poderia reverter-se em lucro para o empreendedor” (SOUTO MAIOR, 2011, p.139). Ademais, ressalta Souto Maior (2011), o referido discurso deve ser analisado, não apenas do ponto de vista econômico, mas também moral.

Neste sentido, define o discurso como “hediondo e falacioso”, uma vez que desconsidera a natureza humana e o valor do trabalho humano para a própria atividade empresarial. A esse respeito, adverte Souto Maior (2011) que desconsiderar a natureza humana não é sinônimo de sucesso, haja vista que é possível identificar ao longo da história, o fracasso de muitos empreendimentos que contavam com mão de obra escrava.

Ademais, a análise do custo dos direitos trabalhistas passa pela distinção entre os custos pertinentes às relações de emprego e aqueles, alheios a elas. O autor, assim, considera horas extras e os adicionais de periculosidade, de transferência e do trabalho noturno, como compensações pelo desenvolvimento de atividades em condições prejudiciais à saúde do trabalhador. O Programa de Integração Social – PIS, embora seja um custo social, não incide sobre a folha de pagamento. Partindo deste entendimento, o autor considera que o custo do trabalho é composto pelas contribuições previdenciárias e as destinadas às entidades patronais, quais sejam: Sesi/Sesc, Incra, Senai/Senac e Sebrae. Aqui é oportuna a observação de Souto Maior (2011, p.139-140), de que “o custo Brasil que realmente vem prejudicando nosso comércio exterior, é formado por impostos e tarifas estranhos às relações de emprego”.

Retomando a questão da flexibilização dos direitos trabalhistas, Souto Maior (2011) adverte que a onda da flexibilização encontra sérios obstáculos jurídicos, uma vez que o princípio protetivo do trabalhador está positivado na Constituição Federal de 1988. Acerca dos direitos fundamentais positivados o autor expõe:

Esses direitos são: salário mínimo; limitação da jornada (adicional de hora extra); adicional noturno; férias anuais (feriados); 13º salário; regras de proteção ao salário; proteção contra alterações contratuais por ato exclusivo do empregador (art. 468 da CLT); descanso semanal remunerado; verbas indenizatórias para a dispensa injusta; aviso prévio; estabilidade provisórias no emprego, em casos excepcionais e socialmente justificáveis; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; proteção do trabalho da criança, do adolescente e da mulher; normas de higiene do trabalho; direito de greve e seguro social contra as contingências (SOUTO MAIOR, 2011, p.140).

Se, por um lado, a flexibilização esbarra na questão de ordem jurídica; por outro, há que ressaltar o papel do Direito do Trabalho como instrumento de realização da justiça social e a minimização dos efeitos da desigualdade entre os

sujeitos da relação de emprego. Conforme ressalta Souto Maior (2011, p.140), a inviabilidade da atividade econômica e o desemprego não podem ser “o fundamento para que se transforme o direito do trabalho em direito ao trabalho, sem se ter em conta a dignidade que este trabalho, dado ao trabalhador como ‘dáviva’ do Estado e do poder econômico, reserva a este mesmo trabalhador”. Em outras palavras, as normas trabalhistas não podem servir apenas às conveniências da produção econômica, sem considerar seus efeitos na vida do trabalhador.

É oportuno, pois, destacar o atual cenário brasileiro em que as discussões teóricas acerca da flexibilização dos direitos trabalhistas e da transferência da tutela do Estado para os sindicatos, acordos coletivos e individuais de trabalho estão na ordem do dia no país. A reforma trabalhista, na forma da Lei 13.467/2017, implicou em grandes mudanças nas relações de trabalho, com reflexos nas funções clássicas do Direito do Trabalho.

Referente à reforma trabalhista serão indicados alguns pontos que poderão ter reflexo imediato nas condições de trabalho e saúde do trabalhador: a) a compensação de jornada estabelecida por acordo individual escrito (art. 59, § 6º); b) a possibilidade das partes, mediante acordo individual escrito, estabelecer jornada de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (art. 59-A); c) o pagamento indenizatório no valor de 50% apenas tempo suprimido do intervalo de almoço e descanso (art. 71, § 4º); d) a contratação do autônomo, de forma contínua (art. 442-B); e) o contrato de trabalho intermitente (art. 443, § 3º e 452-A); f) a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei, podendo dispor sobre o intervalo de almoço e descanso que poderá ser de 30 minutos para jornada superior a seis horas (art. 611-A, III); g) enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII) e h) prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem autorização prévia do Ministério da Economia (art. 611-A, XIII); h) a descaracterização das regras sobre duração de jornada de trabalho e intervalos de repouso e alimentação como normas de higiene e segurança do trabalho (art. 611-B).

De um modo geral, tais alterações representam uma descaracterização das normas legais pertinentes à duração da jornada de trabalho e intervalos para alimentação e descanso, além de instituir a pejetização que afasta a qualidade de

empregado, portanto, de uma relação de emprego protegida. Neste contexto, o trabalhador, além de se submeter a jornadas de trabalho extensas e muitas vezes em condições de trabalho incompatíveis com sua condição, num ritmo de trabalho acelerado e sem o descanso necessário, poderá perder o controle sobre seu tempo e a saúde. Ademais, os danos na esfera do trabalho poderão desencadear também danos de ordem familiar e social. Neste sentido, ao considerar a condição humana do trabalhador, pode-se afirmar que as novas relações de emprego decorrentes da reforma trabalhista tenderão a aumentar os riscos à sua saúde, contribuindo, desta forma, para o aumento de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3.1 Princípios do Direito do Trabalho

Os princípios são proposições básicas que fundamentam o Direito do Trabalho, podendo estar ou não, positivados. Como linhas mestras do ordenamento inspiram, guiam e orientam tanto o legislador norteando a elaboração das normas, quanto o aplicador do Direito. Para Martins (2016, p.128), “o princípio é uma proposição diretora, um condutor para efeito de compreensão da realidade diante de certa norma [...] sistematizam e dão organicidade a institutos”.

Segundo o autor, os princípios possuem várias funções. A função informadora que, num primeiro momento, serve de fundamento, base e estrutura para a criação de normas jurídicas; num segundo momento, auxilia na interpretação das normas. A função normativa é considerada fonte supletiva dos princípios, uma vez que preenche as lacunas ou omissões da lei, no caso de ausência de normas jurídicas que possam ser utilizadas pelo intérprete. A função construtora “[...] indica a construção do ordenamento jurídico, os caminhos que devem ser seguidos pelas normas” (MARTINS, 2016, p.129).

Desta forma, pode-se dizer que os princípios constituem fontes materiais e formais do Direito do Trabalho, pois, ao mesmo tempo em que expressam valores que devem imperar na ordem jurídica, possuem características normativas que inspiram a criação de leis, preenchem as lacunas nelas encontradas.

Como ressalta Martins (2016), o art. 8º da CLT, expressa a possibilidade de utilização dos princípios na falta de lei trabalhista ou contrato, visando suprir essa lacuna, da seguinte forma:

Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (BRASIL, 1943, *online*).

Nota-se que a própria CLT autoriza a utilização dos princípios, em especial os do Direito do Trabalho, desde que prevaleça o interesse público. Segundo Martins (2016), a redação do art. 8º da CLT expressa a função integrativa dos princípios na norma jurídica, podendo ser utilizados de forma secundária na ausência de norma legal, convencional ou contratual.

Acerca dos princípios do Direito do Trabalho, Molina ensina que:

[...] não tem expressamente nenhum princípio especial enunciado pelo constituinte, reclamando dos intérpretes a sua construção por indução, colhendo em todo o sistema de direito positivo, constitucional e infraconstitucional, fundamentos para a elaboração de seu rol próprio de princípios jurídicos, os quais dignificam o Direito do Trabalho como ramo autônomo da ciência jurídica (MOLINA, 2013, p.159).

Assim, com a autonomia legislativa, o Direito do Trabalho construiu seus primeiros princípios. Neste sentido, Molina (2013) ressalta o predomínio da influência do jurista uruguaio Américo Plá Rodríguez nos estudos de doutrinadores brasileiros.

Este dado é corroborado por Martins (2016), quando aponta que, embora não exista um consenso doutrinário sobre quais seriam os princípios específicos do Direito do Trabalho, o autor que melhor estudou o assunto foi o uruguaio Américo Plá Rodríguez, donde pode-se inferir o motivo da “invocação do mestre platino como referência inquestionável” aos doutrinadores brasileiros, apontada por Molina (2013, p.160).

Segundo Martins (2016), os seis princípios específicos do Direito do Trabalho, quais sejam: princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade de direitos, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da

realidade, princípio da boa-fé e princípio da razoabilidade. Para fins deste trabalho, serão considerados, apenas os quatro primeiros princípios.

3.1.1 Princípio da proteção

Ensina Molina (2013) que este é o mais importante princípio do Direito do Trabalho, do qual decorrem os demais princípios. Ele reflete a função primeira do Direito do Trabalho que é a promoção da justiça social, na medida em que busca proteger o trabalhador e equilibrar no plano jurídico a desigualdade material presente na relação de trabalho, em que o empregado é o elo mais fraco. Desta forma, o fundamento deste princípio é a própria razão de ser do Direito do Trabalho.

Vale ressaltar que as normas de proteção à saúde do trabalhador decorrem da intervenção do Estado nas relações de trabalho como meio de atingir os objetivos do princípio da proteção.

Segundo Molina (2013), o princípio da proteção se expressa sob três formas distintas:

a) o *in dubio pro operário*, significa que, sendo possível interpretar uma norma de mais de uma maneira, deve o juiz ou intérprete optar pela que seja mais benéfica ao trabalhador. A aplicação da norma está vinculada a duas condições, quais sejam, a existência de dúvida real quanto à possibilidade de uma norma ser interpretada de diversas formas e a inexistência de violação à disposição legal expressa;

b) a aplicação da norma mais favorável significa que havendo duas ou mais normas vigentes, aplicáveis ao mesmo contrato de trabalho, deverá ser utilizada a que for mais favorável ao trabalhador;

c) a condição mais benéfica refere-se ao critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista não deve ser aplicada se diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava o trabalhador, em situação anterior.

3.1.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Este princípio diz respeito à impossibilidade jurídica do trabalhador privar-se voluntariamente de vantagens a ele conferidas pela lei trabalhista. O art. 9º da CLT traz expresso este princípio da seguinte forma: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943, *online*).

A irrenunciabilidade de direitos tem como fundamento a natureza das normas trabalhistas que são de ordem pública, imperativas, cogentes, portanto, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo trabalhador. Segundo Delgado (2012, p.199-200), esta “indisponibilidade inata dos direitos trabalhistas constitui o principal veículo utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego”.

Para Cassar (2010, p.210), como “regra geral não pode o empregado, antes da admissão, no curso do contrato ou após o término, renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas, independente de ser de forma expressa ou tácita”.

Cabe, pois, ressaltar que a irrenunciabilidade não é absoluta, haja vista que a própria legislação pode autorizar a transação em juízo e a conciliação. Como ensina Martins (2016, p.135): “poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo”.

Entretanto, há que destacar que os direitos relativos à segurança e à medicina do trabalho são direitos de indisponibilidade absoluta, não podendo ser renunciados em hipótese alguma.

3.1.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

O fundamento deste princípio é a natureza alimentar do salário, portanto, necessita manter-se empregado para prover seu sustento. Considerando sua subordinação jurídica e economicamente ao empregador, o objetivo deste princípio é assegurar maior possibilidade de permanência do trabalhador no emprego. Entretanto, este princípio vem sendo relativizado ao longo dos anos. Nas palavras de Delgado, este princípio perdeu parte de sua força significativa

com a edição da Lei 5.107/1966 que criou a “opção” entre o FGTS e a estabilidade decenal. A Lei 9.601/1998, também pode ser citada como exemplo de relativização do princípio da continuidade da relação de emprego, uma vez que permite a realização de contratos a prazo, cumpridas as exigências.

Esse princípio merece atenção especial de estudiosos, considerando o atual cenário marcado pela flexibilização do Direito do Trabalho, que certamente resultará em precarização das relações, com impacto imediato no sistema de proteção à saúde e à segurança do trabalhador.

3.1.4 Princípio da primazia da realidade

O princípio da primazia significa que, em caso de dissonância entre o que ocorre na realidade dos fatos e o que emerge de documentos, deve-se privilegiar a realidade dos fatos. Isto quer dizer que no Direito do Trabalho, os fatos são mais importantes que os documentos. O art. 9º, da CLT, expressa esse princípio ao considerar nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas.

Segundo Cassar (2010, p.211), o princípio da primazia da realidade tem como “objetivo proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com certa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses”. Isto por causa da sujeição do trabalhador às ordens do empregador.

Este princípio aplicado à proteção dos direitos à saúde e à segurança do trabalhador deve ser alvo de atenção dos profissionais que atuam na área. Não raro existe discordância entre as exigências da NR 5, que trata da CIPA, e a realidade fática.

À guisa de conclusão, considera-se que os princípios constituem a base fundamentadora do Direito, existindo, atualmente, duas correntes de pensamento que comungam entendimentos divergentes sobre suas funções. A corrente tradicional, hoje majoritária, atribui aos princípios o status de fonte secundária das normas positivadas, ou seja, atuam com função informativa, interpretativa e integrativa. A segunda corrente, pós-positivista, atribui aos princípios a função normativa, ou seja, equivalente às normas positivadas. Trata-se de um

posicionamento que, embora não reconhecido de forma unânime por todos os ramos do Direito, vem se afirmando cada vez mais.

Cabe considerar que a função normativa atribuí aos princípios um papel inovador, na medida em que os equipara às normas positivadas. Sua origem está relacionada à previsão de princípios na CF/1988, com validade de norma constitucional. Neste sentido, Cassar (2010) ensina que a referida Constituição:

[...] elevou os princípios à categoria de normas, dando outra abordagem a partir de então. Por esse novo paradigma, embora não se devam abandonar as regras (texto legal), ou seja, o positivismo (norma posta, imposta), pois ordenam a sociedade e conferem paz social, o direito caminha no sentido de não encarar os princípios constitucionais como fontes secundárias, preponderando, assim, cláusulas abertas, que são mais práticas e menos concretas, e que permitem ao direito solucionar maior número de questões e acompanhar as novas necessidades sociais, fruto da evolução da nossa história (CASSAR, 2010, p.130).

Considerando a fase atual de organização do modo de produção capitalista e o nível de complexidade das relações de trabalho, pode-se afirmar que são grandes os desafios postos ao Direito do Trabalho, no sentido de dar respostas às questões atuais, a questões tão complexas. Nestes termos, é inegável as contribuições da corrente pós-positivista, que parte da ideia de ponderação dos princípios trabalhistas como uma possibilidade de apresentar respostas eficazes a tais questões. Entretanto, como ensina Molina (2013), há que considerar um dos grandes desafios desta proposta, qual seja, a capacidade de estabelecer limites à plasticidade e flexibilidade da sua eficácia, de forma a assegurar o respeito aos direitos fundamentais sociais.

3.2 As mudanças trazidas pela reforma trabalhista

O ano 2017 certamente é um marco histórico nas relações de trabalho e na proteção do trabalhador. A realidade socioeconômica e política brasileira desenhou um cenário no qual as discussões acerca da flexibilização dos direitos trabalhistas e da transferência da tutela do Estado para as partes envolvidas nestas relações, bem como para os sindicatos, se concretizaram de forma rápida e alheia aos princípios democráticos. A reforma trabalhista na forma do Projeto de Lei 38, de 2017, sob o argumento de gerar empregos e deixar o país mais

competitivo, fora aprovada “a toque de caixa” graças a “acordos” firmados entre o Chefe do Executivo e representantes do Poder Legislativo. Infelizmente, o diálogo com a sociedade e a classe trabalhadora foi preterido sob o pretexto da “necessidade urgente de modernizar a legislação trabalhista e gerar empregos”.

Assim, a Lei 13.467/2017, publicada no Diário Oficial de 14.07.2017, entrou em vigor no dia 11.11.2017, promovendo alterações em mais de 100 artigos da CLT. Marcada por um processo legislativo extremamente polêmico, tem gerado entendimentos diversos e controvertidos, no que tange à lesão aos direitos trabalhistas, precarização das relações de trabalho, fragilização dos sindicatos e, por que não dizer, deterioração das condições de vida e saúde do trabalhador. Por sua vez, o período de *vacatio legis* restou insuficiente para que magistrados, doutrinadores, operadores do direito, entidades associativas, sindicatos e mesmo as empresas, firmassem um entendimento acerca de sua aplicabilidade e da própria constitucionalidade da lei.

Dentre tantas controvérsias, o único entendimento possível é que a reforma representou um grande acordo que precisava ser cumprido. Para tal, foi editada a Medida Provisória 808/2017, quatro dias após o início de sua vigência, com vistas a “reformular a reforma”. Tal fato gerou ainda mais polêmica. Fazer mudanças nas leis trabalhistas por meio de Medida Provisória é constitucional? A Constituição, em seu art. 62, caput, autoriza o uso deste instituto em caso de urgência e emergência. Qual seria a urgência? E a insegurança jurídica decorrente de seus efeitos provisórios? O prazo para apreciação e aprovação pelo Congresso Nacional é de 60 dias prorrogável uma vez pelo mesmo período. E se a Medida Provisória não for aprovada? Inegavelmente vivencia-se um cenário de insegurança jurídica no que tange à aplicação da Lei 13.467/2017. A este respeito, os questionamentos envolvem a constitucionalidade da mudança de leis trabalhistas por meio de medidas provisórias, com a ruptura da ordem constitucional, haja vista que os direitos sociais previstos no art. 7º da CF/1988 constituem cláusula pétrea, não podendo serem suprimidos nem mesmo por emendas constitucionais, conforme expresso no art. 60, § 4º da Carta Magna, dentre outros.

A Medida Provisória 808/2017 trouxe alterações relacionadas ao contrato intermitente, o trabalho autônomo, as parcelas que integram o salário, o trabalho

em condições insalubres da empregada gestante, a jornada de doze horas ininterruptas por trinta e seis de descanso, a representação dos empregados no âmbito da empresa, a danos morais, ampliando o rol de bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física, quais sejam, a etnia, a idade, a nacionalidade, o gênero e a orientação sexual.

Contudo, a Medida Provisória 808/2017 não foi convertida em lei após seu período de vigência, razão pela qual perdeu sua vigência.

Desta forma, a redação original dada pela Lei 13.467/2017 voltou a ter vigência.

Embora a reforma trabalhista tenha impacto nas relações de trabalho e na vida do trabalhador como um todo, para fins deste trabalho serão abordados os principais pontos que tratam diretamente da proteção à saúde do trabalhador, considerando a Lei 13.467/2017.

De um modo geral a Lei 13.467/2017 gerou profundas alterações nas relações de trabalho, com impactos na saúde do trabalhador, cujas consequências poderão ser identificadas num lapso temporal não muito longo. A descaracterização da jornada de trabalho como norma de higiene e segurança do trabalho pode ser considerada um dos pontos críticos e, por que não dizer, um grande equívoco da reforma.

A literatura apresenta dados demonstrando que a sobrecarga de trabalho constitui-se numa das principais causas de acidentes de trabalho. A exposição de trabalhadores a extensas jornadas, muitas vezes em condições de trabalho incompatíveis com sua condição, em ritmo de trabalho acelerado e sem o descanso necessário, inevitavelmente gera cansaço físico e mental, baixos níveis de atenção e fadiga, aumentando os riscos de acidentes e desencadeando problemas de saúde. (TEIXEIRA, 2018).

Aqui é oportuno apresentar o conceito fadiga muscular apresentado por Grandjean (apud FILUS; OKIMOTO, 2019, *online*): “[...] efeito do esforço continuado, que provoca uma redução reversível da capacidade do organismo e uma degradação qualitativa desse trabalho”. De um modo geral, estados de fadiga geram desgaste, desconforto e dores e, ao se tornarem crônicos, contribuem para o desenvolvimento de distúrbios e lesões. Neste sentido, um estudo realizado por Filus e Okimoto (2019), mostrou a importância da utilização do rodízio entre

postos de trabalho, num espaço de tempo menor e com alternância grupos musculares, de modo a reduzir a produção de ácido láctico e, conseqüentemente, a fadiga e os riscos de acidentes e lesões. Nota-se que os autores demonstraram que o rodízio consiste numa ferramenta ergonômica importante a ser usada preventivamente na organização do trabalho, pautado em condições humanas do trabalhador.

Historicamente, a fixação de limites à jornada de trabalho sempre esteve no centro das discussões pertinentes às relações de trabalho, de modo a respeitar a condição humana do trabalhador e reduzir os riscos à sua saúde, decorrentes de jornadas extensas. A CLT representou um marco na regulamentação dos intervalos de intra e interjornadas de trabalho de um modo geral e para alguns grupos específicos de empregados. Por sua vez, a CF/1988, representou uma conquista, ao estabelecer em seu art. 7º a jornada máxima de oito horas e quarenta e quatro semanais (inc. XIII), as seis horas nos casos de turnos ininterruptos de revezamento (inc. XIV), o repouso semanal remunerado (inc. XV) e gozo de férias remuneradas (inc. XVII).

Neste sentido, a possibilidade de estender a jornada de trabalho para doze horas ininterruptas fere direitos garantidos constitucionalmente e configura-se como mais um fator de aumento dos riscos à saúde do trabalhador. Em relação à área da saúde, excetuada a exigência de negociação e acordos coletivos, duas observações se fazem pertinentes, quais sejam: por um lado, as negociações individuais tenderão a fragilizar a categoria com perdas de garantias conquistadas e, por outro lado, contribuirá para o aumento dos riscos a erros técnicos decorrentes de longos períodos de plantão, sem falar no aumento dos riscos a saúde do próprio trabalhador. Neste sentido, é correto afirmar que os profissionais da área da saúde terão maiores prejuízos com a reforma trabalhista. O que pode parecer “vantagens” hoje, dadas as peculiaridades da área, poderá se traduzir num grande problema a médio prazo.

Outro ponto em relação à jornada de trabalho que não pode deixar de ser analisado criticamente, refere à autorização da prorrogação em ambientes laborais insalubres. A Lei 13.467/2017 autorizou tal prorrogação descartando a licença prévia de autoridades do Ministério da Economia.

A título exemplificativo, é oportuno apresentar o posicionamento da médica do trabalho, Márcia Bandini, presidente da Associação Nacional de Medicina do Trabalho – ANAMT, acerca do risco ruído:

A norma do Ministério do Trabalho determina que uma jornada de oito horas só é permitida em um ambiente com barulho contínuo de até 85 decibéis [...] Se o ruído sobe para 86 decibéis, o tempo de limite cai para sete horas, de acordo com a norma. Quanto maior o barulho, menor o tempo permitido. Quando chega a 115 decibéis, o limite máximo de tempo de trabalho no local é de sete minutos. [Ademais] Cada agente que causa insalubridade tem características e riscos particulares, e nem todos podem ser delimitados pelo tempo de exposição (BANDINI, 2009, *online*).

Como se observa, a definição de ambientes insalubres, assim como do grau de insalubridade, passam pela relação entre o agente agressor e o tempo de exposição, de modo que a questão da prorrogação de jornadas nestes locais, assim como o enquadramento do grau de insalubridade, é tarefa complexa e exige novos estudos, de forma a atender os fins para os quais foi criada a insalubridade.

Outro aspecto a ser considerado quando o assunto envolve atividades com jornadas de trabalho de doze horas ininterruptas são as condições socioeconômicas e culturais do trabalhador brasileiro, que o impele a fazer os chamados “bicos” nos dias destinados ao descanso, resultando no acúmulo de atividades, que pode levar à perda do controle sobre seu tempo e sua saúde. Desta forma, danos decorrentes do trabalho poderão desencadear também danos de ordem familiar e social. Neste sentido, ao considerar a condição humana do trabalhador, pode-se afirmar que as novas relações de trabalho decorrentes da reforma trabalhista tenderão a aumentar os riscos à saúde do trabalhador, contribuindo para o aumento de acidentes e doenças profissionais. Segundo a professora do Departamento de Saúde Ambiental da Faculdade de Saúde Pública da USP, Frida Marina Fischer (2009, *online*), o modelo de modernização das leis trabalhistas apontam para a precarização das condições ambientais de trabalho e “contrariam centenas de estudos científicos já publicados sobre a saúde do trabalhador”.

Outro ponto crítico da reforma, no que tange à saúde do trabalhador, refere-se à descaracterização dos intervalos para alimentação e descanso, como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Antes da reforma, o limite mínimo para

repouso ou refeição era de uma hora para jornadas que excedessem 6 horas de trabalho. Segundo entendimento do TST, qualquer cláusula de acordo ou convenção coletiva que ignorasse esse mínimo era considerada nula por ferir o art. 7º, XXII da norma constitucional e o art. 71, da CLT, possuindo inclusive, natureza salarial.

Desta forma, a não concessão do referido descanso ensejava em pagamento do período não usufruído acrescido de adicional extra. Segundo a CLT, este pagamento deveria ser acrescido de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal. A Lei 13.467/2017 inverte completamente esse entendimento, ao estabelecer que o intervalo para descanso ou alimentação pode ser objeto de negociação ou acordo coletivo, podendo ser reduzido para 30 minutos. Ademais, define que o período de supressão da intrajornada possui natureza indenizatória e fixa o acréscimo no pagamento pela não concessão em 50%. Nota-se que a CLT estabelecia o pagamento de no mínimo, enquanto a reforma determinou o mínimo, desonerando o empregador às custas da redução da remuneração do empregado.

Cabe, ainda, ressaltar que os fundamentos para fixação dos intervalos de descanso estão relacionados à natureza psicofisiológica do trabalhador, a aspectos sociais que vão desde as interações sociais desenvolvidas nos ambientes laborais, aos direitos do trabalhador à convivência familiar e ao lazer. Portanto, descanso é uma necessidade e não uma opção do empregador ou empregado. É oportuno destacar que algumas atividades contam com proteção legal no que se refere a descansos especiais, como por exemplo, a telefonista, aeronauta, bancários, dentre outros, por apresentarem condições peculiares que representam riscos à saúde do trabalhador. Numa análise mais ampla, a fixação dos intervalos de descanso está relacionada a aspectos de ordem econômica, haja vista que se o empregado não recuperar-se do desgaste físico ou mental acumulado no exercício das atividades laborais, certamente tornar-se-á menos produtivo.

Neste sentido, a redução da intrajornada para 30 minutos mostra-se tão nociva à saúde do trabalhador, quanto a jornada de doze horas ininterruptas. Quando se fala em alimentação, todos sabem dos efeitos de uma mastigação incorreta, decorrentes da realização de refeições num curto espaço de tempo. Da mesma forma, sabe-se que a manutenção da saúde e da qualidade de vida estão

relacionadas, não apenas aos alimentos consumidos, mas à forma como são ingeridos. Assim, o hábito de fazer refeições rápidas diariamente em função do intervalo de 30 minutos poderá ter implicações na saúde do trabalhador. A este respeito, a literatura aponta que a mastigação ineficaz poderá desencadear problemas de várias ordens, dentre elas a absorção insuficiente de nutrientes, problemas digestivos ou mesmo sobrepeso, uma vez que a mastigação rápida dificulta o cérebro a receber sinais de saciedade tornando-se um fator que pode contribuir para a obesidade (TEIXEIRA, 2018).

Ainda a respeito da redução do intervalo de intrajornada, alguns questionamentos se fazem necessários. No caso de empresas que não dispõem de refeitório apropriado, o tempo de descanso não se destinará a tempo de deslocamento? Esta condição não poderá levar o trabalhador a lançar mão de pequenos lanches que não atendem às necessidades nutricionais do ser humano? A médio prazo, qual o impacto da alimentação inadequada à saúde do trabalhador? Não haverá um novo risco que contribuirá para o aumento do número de afastamento por doenças? Vale destacar que a qualidade de vida passa por uma alimentação adequada do ponto de vista nutricional e pelo desenvolvimento de hábitos alimentares saudáveis. Como, então, conciliar tais necessidades com um intervalo de 30 minutos?

O art. 71, § 3º da CLT estabelece que o limite mínimo de uma hora destinado a repouso ou alimentação poderá ser alterado por ato do Ministro da Economia, desde que preencha os seguintes requisitos, a saber: que seja ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, que a empresa atenda integralmente as exigências relativas à organização dos refeitórios e que os empregados não estejam sob regime de labor em sobrejornada.

Nota-se que o legislador preocupou-se em conciliar a redução do intervalo intrajornada com as normas de segurança e saúde do trabalhador, diferentemente da Lei 13.467/2017 que dispõe sobre a litude e prevalência de negociações e acordos coletivos que tratam da redução do intervalo intrajornada para 30 minutos, desconsiderando as necessidades psicofisiológicas do trabalhador. Neste termos, a modernização proposta pela referida lei aponta para uma sociedade doente, com baixos níveis de produtividade e alto custo social. Inegavelmente, será necessário senso crítico e postura ética por parte de empresários e profissionais

envolvidos nas negociações trabalhistas para que a condição humana não seja tratada apenas como mais “uma coisa” no processo produtivo, e o atual cenário de reformas não crie condições idênticas às reproduzidas no filme “Tempos Modernos”. Ademais, há que considerar os direitos à vida, à saúde e à dignidade humana, garantidos constitucionalmente.

O trabalho da empregada gestante e lactante em local insalubre é outro ponto avesso às condições humanas. O texto original da CLT proibia expressamente este tipo de trabalho independentemente do grau de insalubridade. Tal proibição pautava-se em estudos científicos e objetivava proteger a trabalhadora, o feto e a criança nos períodos de gestação e lactação. Entretanto, a Lei 13.467/2017 alterou essa norma, inserindo na CLT o art. 394-A, II e III estabelecendo que a empregada gestante deverá ser afastada compulsoriamente das atividades insalubres em grau máximo durante o período de gravidez, condicionando seu afastamento em locais com graus médio e mínimo, à apresentação de atestado de médico da sua confiança, recomendando o afastamento.

Referente ao trabalho da gestante, em novembro de 2019, o STF, confirmou uma decisão já tomada em maio do mesmo ano, rejeitou recurso da Advocacia Geral da União e declarou inconstitucional um trecho da reforma trabalhista de 2017 que previa a necessidade de recomendação por meio de atestado médico para que as gestantes pudessem ser afastadas de atividades insalubres em grau médio e mínimo, e em qualquer grau para lactantes. Desde então, esta violação ao direito das trabalhadoras gestantes foi contido e voltou a valer a norma prevista anteriormente pela CLT no art. 394-A, que dispõe que as trabalhadoras gestantes devem ser afastadas de atividades insalubres de qualquer grau.

O contrato de trabalho intermitente é um instituto criado com o advento da Lei 13.467/2017, exigindo assim, algumas reflexões. O art. 443, § 3º, da CLT traz a seguinte definição do referido contrato:

[...] contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por lei própria (BRASIL, 2017, *online*).

Nota-se que a lei autoriza ampla aplicação da modalidade do contrato de trabalho intermitente nas relações de trabalho, de forma a contribuir para o aumento do número de trabalhadores inseridos no mercado de trabalho com carteira de trabalho assinada. Dentre as características do contrato de trabalho intermitente, cabe destacar:

a. O contrato poderá ser aplicado a todos os tipos de serviços independente da atividade e renda do trabalhador, excetuando os aeronautas;

b. Celebrado por escrito, com registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, devendo conter domicílio das partes, valor da hora ou dia, prazo e local onde será efetuado o pagamento pelos serviços;

c. O valor hora de trabalho não pode ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo ou do valor pago aos empregados que exercem a mesma função na empresa;

d. Não continuidade dos serviços, alternando período de trabalho com períodos de inatividade;

e. O empregado será convocado no prazo máximo de três dias corridos que antecederem à prestação de serviços e terá prazo de um dia útil para responder à convocação, sendo considerada recusa a falta de resposta no referido prazo. Se, por um lado, a recusa não descaracteriza a subordinação; por outro, a lei 13.467/2017 não estipula o número de vezes que poderá ser feita tal recusa.

f. É facultada às partes acordar a reparação recíproca referente ao descumprimento da prestação de serviços previamente acordada;

g. Rescisão contratual se durante um ano não houver convocação do empregado para prestação do serviço, contados da data mais recente, seja ela de celebração do contrato, da última convocação ou último dia de prestação de serviços.

Entretanto, esta modalidade de contrato apresenta um lado perverso que é a inserção formal do trabalhador no mercado, com remuneração inferior ao salário mínimo assegurado constitucionalmente e sem garantia de direitos previdenciários, pois embora o empregado trabalhe com carteira assinada, o recolhimento do INSS será inferior à contribuição mínima mensal exigida pela Previdência Social. Buscando solucionar este problema, a Receita Federal por meio do Ato Declaratório Interpretativo – RFB 6, de 24.11.2017, dispôs sobre a

contribuição previdenciária complementar, a ser recolhida pelo “segurado empregado que receber no mês, de um ou mais empregadores, remuneração inferior ao salário mínimo mensal, será calculada mediante aplicação da alíquota de 8% (oito por cento) sobre a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal” (ATO DECLARATÓRIO INTERPRETATIVO RFB 6, 2017, *online*).

Desconsiderando a complexidade para o trabalhador levantar o valor da contribuição complementar, o Ato Declaratório definiu que seu pagamento deverá ocorrer até o dia 20 do mês subsequente ao da prestação dos serviços. A ausência do pagamento neste prazo implicará a perda da condição de segurado, da contagem de tempo para aposentadoria, enfim, a perda dos benefícios previdenciários. Aqui identifica-se mais uma contradição na modernização da legislação trabalhista: como o trabalhador com uma remuneração inferior a um salário mínimo conseguirá atender suas necessidades básicas e de sua família, e ainda efetuar a contribuição complementar para ter direito à proteção dos riscos cobertos pela Previdência Social?

Sobre esta questão, é oportuno reproduzir o exemplo citado na reportagem intitulada “Com regra de trabalho intermitente empregado corre risco de ter de pagar para trabalhar” veiculada no Estadão:

[...] vagas anunciadas recentemente: operador de caixa intermitente de uma rede de supermercados em Fortaleza, no Ceará. Para quatro horas por dia, seis vezes por mês, a empresa oferece salário de R\$ 4,81 por hora. Com essa carga horária, o salário mensal chegaria a R\$ 115,44. Com este valor no contracheque, a contribuição à Previdência paga diretamente pela empresa à Receita seria de R\$ 23,09. A contribuição mínima exigida pelo INSS, porém, é de R\$ 187,40. Para se adequar à regra da Receita, portanto, o empregado precisaria desembolsar R\$ 164,31. Ou seja, mais que o próprio salário, de R\$ 115,44. Nesse caso, o trabalhador terminaria o mês devendo R\$ 65,03 (NAKAGAWA, 2017, *online*).

Indubitavelmente, esta nova modalidade de contrato de trabalho favorecerá a inserção de um número maior de trabalhadores no mercado de trabalho formal às custas do trabalho desprotegido. Diferentemente de outros países que adotaram a modalidade de contrato de trabalho intermitente, a reforma não trouxe nenhum limite à sua aplicação, nem salva-guardas para o trabalhador, gerando

insegurança de diversas ordens, uma vez que é impossível prever o número de horas a serem laboradas, bem como a remuneração a ser percebida no mês.

Um ponto importante não abordado na lei 13.467/2017 refere-se à (des)proteção aos riscos do trabalho decorrente do contrato de trabalho intermitente. A este respeito pergunta-se: se o empregado “optar” em não fazer a contribuição previdenciária complementar e sofrer um acidente de trabalho? Sem a proteção previdenciária, quem arcará com o ônus do acidente? Quais as consequências para a empresa e para o empregado desprotegido? Como deverá ser feita a formação destes profissionais? Constata-se, pois, que ainda há muito a ser discutido sobre o contrato de trabalho intermitente, principalmente sobre a proteção do trabalhador, sob pena desta modalidade de contrato se configurar apenas como uma formalização de bicos.

Aqui é oportuno apontar que esta modalidade de contrato está sendo questionada no STF em duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade – ADI, de 5.806 e 5.826. A primeira, ADI 5.806, foi proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Atividade Profissional dos Empregados na prestação de Serviços de segurança privada, de monitoramento, de ronda motorizada e de controle eletro-eletrônico e digital – CONTRASP; e a segunda, ADI 5.826, proposta pela Federação dos Trabalhadores de Postos – FENEPOSPETRO, ambas de relatoria do ministro Edson Fachin.

Em relação à prevalência do negociado sobre a lei, diversos aspectos merecem ser destacados. Antes da reforma, os acordos e as convenções coletivas de trabalho, além de respeitar o patamar mínimo garantido legalmente, visavam favorecer o trabalhador no sentido de conceder benefícios não previstos em lei. Assim, o negociado estava subordinado ao legislado. A Lei 13.467/2017 inverteu este entendimento ao inserir na CLT o art. 611-A e estabelecer a prevalência da negociação sobre legislado em questões relacionadas a jornada de trabalho, banco de horas, intervalo de intrajornada, adesão ao seguro desemprego, plano de cargos e salários, regulamento da empresa, representação dos trabalhadores, teletrabalho, regime de sobreaviso, trabalho intermitente, remuneração por produtividade, registro de jornada de trabalho, permuta de feriados, enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, incentivos e participação nos lucros. Nota-se que as

negociações envolvem uma gama de fatores que interferem direta e indiretamente na segurança e saúde do trabalhador.

Embora a nova lei tenha trazido óbices à negociação de alguns direitos conforme previsão do art. 611-B da CLT, quando o assunto é negociação, faz-se necessário considerar as condições socioeconômicas e culturais dos trabalhadores brasileiros, agravadas num cenário de crise política e econômica, que fragiliza o trabalhador e gera insegurança de diversas ordens. Nestas condições, e tomado pelo medo do desemprego, o trabalhador poderá abrir mão de sua dignidade, tornando-se mais individualista e propenso a “aceitar” desenvolver atividades em condições prejudiciais à sua saúde para manter-se empregado. Melhor dizendo, a preocupação maior do trabalhador tenderá a voltar-se para manutenção do emprego e para o atendimento de condições básicas de subsistência, em detrimento de questões estruturais político-econômicas que afetam a sua vida como um todo, comprometendo suas condições de negociação.

Neste sentido, é inegável que a reforma representa um retrocesso social. A prevalência do acordado sobre o legislado resulta, em última análise, na redução de garantias e benefícios concedidos ao trabalhador. O disposto no art. 8º, § 3º da CLT (introduzido pela Lei 13.467/2017), é mais um elemento que corrobora esse entendimento, uma vez que a análise de convenções e acordos coletivos no âmbito da Justiça do Trabalho deverá ater-se exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico. Assim, é mister o entendimento de que a reforma trabalhista contraria garantias constitucionais e afronta o princípio da vedação do retrocesso social consagrado no art. 7º da CF/1988.

A terceirização, sistematizada pela Lei 13.429/2017, também sofreu alterações com a reforma trabalhista que trouxe regras complementares a este instituto. A Lei 13.467/2017, inseriu na Lei 6.016/1974 o art. 4º-A, que define a terceirização como “prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possuam capacidade econômica compatível com a sua execução” (BRASIL, 2017, *online*).

Neste sentido, a Lei 13.467/2017 autoriza, de forma expressa, a prestação de serviços terceirizados nas atividades principais das empresas, não havendo mais restrições em sua aplicação. Por sua vez, a ampliação da terceirização,

tornou ainda mais polêmicas as discussões acerca do referido instituto, especialmente no que tange ao salário, condições do ambiente de trabalho e a proteção do empregado terceirizado. Neste sentido, a reforma trouxe algumas salvaguardas para o trabalhador, visando minimizar as diferenças entre os empregados de empresas terceirizadas e os efetivos de empresas contratantes.

Assim, o art. 4º-C da Lei 6.019/1974 com a redação dada pela Lei 13.467/2017 assegura ao trabalhador terceirizado as mesmas condições de trabalho dos empregados da contratante, no que tange à alimentação em refeitório, serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial, treinamento, condições adequadas de trabalho e medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador. No seu § 1º prevê que contratante e contratado “poderão” acordar o pagamento de salários e outros direitos não especificados no referido artigo. Na prática, o caráter concessivo desta norma não impedirá que empregados terceirizados percebam salários inferiores aos efetivos da empresa contratante.

Outra salvaguarda trazida pela Lei 13.467/2017 para o empregador terceirizado é a chamada “quarentena”, que se refere ao período de dezoito meses em que o empregado efetivo demitido não poderá ser contratado como empregado terceirizado, conforme previsão do art. 5º-D. Na prática esta proteção tende a se tornar ineficaz, pois em longo prazo a empresa poderá compor seu quadro com empregados terceirizados percebendo salários inferiores, o que representa um afronta ao direito do trabalhador a condições de trabalho mais vantajosas. Nota-se que a terceirização de forma ampla e irrestrita configura-se como um caminho curto para a precarização das condições de vida do trabalhador.

Outro aspecto que merece destaque em relação à terceirização, refere-se à cultura da desproteção ao trabalhador. Os números mostram que “8 de cada 10 acidentes de trabalho graves, as vítimas são trabalhadores terceirizados – considerando que os trabalhadores terceirizados atualmente representam ¼ dos trabalhadores não terceirizados” (BLOG INEPE, 2019, *online*). A partir destes dados, é possível apontar uma tendência de aumento significativo na estatística de acidentes de trabalho, com as novas regras da terceirização. De um modo geral, as empresas de prestação de serviços terceirizadas são de pequeno porte e

acabam fazendo poucos investimentos na área de saúde e segurança do trabalhador, ferindo o direito constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho. Por outro lado, sabe-se que uma lei, per si, não é capaz de mudar de forma imediata, uma cultura de desproteção, bem como as práticas dela decorrentes, desenvolvidas ao longo dos anos.

A respeito da proteção ao empregado terceirizado, a Lei 13.429/2017 que alterou a Lei 6.019/1974, atribuiu a responsabilidade pela proteção do empregado terceirizado à contratante e estabeleceu a possibilidade de estender os serviços médicos, ambulatoriais e de refeição aos terceirizados. Por sua vez, a Lei 13.467/2017, no seu art. 4º-C, II, avançou ao prever a obrigatoriedade da adoção de medidas protetivas e ampliar o rol de serviços a serem oferecidos a estes trabalhadores. Independentemente da responsabilidade pela proteção do trabalhador terceirizado, é correto afirmar que sua efetividade passa por mudanças nas culturas organizacional e empresarial, envolvendo um diálogo constante entre prestadora e tomadora dos serviços e um novo olhar para o trabalhador terceirizado, agora responsável pelas atividades essenciais da empresa. Por outro lado, as novas regras aplicadas ao trabalho terceirizado também trazem grandes desafios à fiscalização do trabalho, por questões já abordadas no capítulo anterior.

Dados os efeitos da precarização das relações de trabalho na saúde e segurança do trabalhador, que ainda serão demonstrados, a reforma trabalhista poderá ser intitulada perversa, se considerar as mudanças previstas no âmbito da Justiça do Trabalho, dentre elas a limitação de acesso do trabalhador à justiça expressa no pagamento de honorários periciais (art. 790-B), no direito à justiça gratuita mediante comprovação de insuficiência de recursos financeiros (art. 790, §§ 3º e 4º), no pagamento de custas processuais em casos de falta em audiência (art. 844, § 2º), no exame de convenções ou acordos coletivos de trabalho pela Justiça do Trabalho balizada pelo princípio da intervenção mínima da autonomia da vontade coletiva (art. 8º, §3º); na homologação de acordos extrajudiciais (art. 652, “f”), dentre outros.

Enfim, a reforma trabalhista que aumenta ainda mais os desafios postos ao Direito do Trabalho e aos profissionais da área, ainda será tema de muitos entendimentos e interpretações divergentes; mas sem dúvidas, representa a

desestruturação do sistema de proteção ao trabalhador. Alguns estudiosos entendem que a reforma fere vários princípios constitucionais, dentre eles destacam-se o princípio da dignidade da pessoa humana; o princípio do amplo acesso à jurisdição estabelecido na CF/1988 (art. 5º, XXXV); o princípio da igualdade em sentido material, dada a disparidade de forças na relação processual; princípio da vedação ao retrocesso social, princípio da proteção social do trabalho, dentre outros.

Vale destacar que a complexidade e algumas contradições trazidas pela nova legislação trabalhista encontram-se expressas nas ações ajuizadas no STF, questionando diversos aspectos da reforma, dentre eles o pagamento de custas por parte do empregado (ADI 5766), o fim da contribuição sindical (ADI 5794, ADI 5810, ADI 5811, ADI 5813, ADI 5815), o trabalho intermitente (ADI 5806 e ADI 5826).

Nota-se que a reforma trabalhista ainda será alvo de muitos debates e discussões. Indubitavelmente, a reforma encerra várias contradições e instaura uma insegurança jurídico-trabalhista, exigindo cautela na interpretação e aplicação da lei. Exige, ainda, um esforço hermenêutico por parte dos magistrados, doutrinadores, peritos e operadores do Direito, para que os princípios e garantias constitucionais suplantem os equívocos e contradições oriundas da reforma.

Neste cenário, o Direito do Trabalho, fruto do conflito original das relações trabalhistas, tende a se afastar de sua função clássica e histórica. A este respeito, Delgado (2012) ensina que o Direito deve analisar criticamente a realidade e se reconstruir como instrumento de construção da justiça social. Sem sombra de dúvidas, a reforma trabalhista trouxe novas demandas ao Direito do Trabalho. É oportuno destacar que um dos efeitos da reforma trabalhista na Espanha, modelo que inspirou a reforma trabalhista no Brasil, foi a perda do poder aquisitivo do trabalhador. A experiência espanhola mostrou que a recuperação do emprego não gerou aumento da renda familiar do trabalhador, o que tem feito o governo espanhol, após cinco anos de reforma, se posicionar frente aos empresários no sentido de incentivar negociações que visem melhorias salariais. Não é difícil imaginar o impacto social da reforma trabalhista na realidade brasileira em que os trabalhadores carecem de serviços de saúde, educação, lazer, segurança,

habitação e, com a reforma, de salários suficientes para garantia de sua subsistência.

À guisa de conclusão, cabe destacar que a flexibilização das relações de trabalho e a modernização da legislação trabalhista transmutada na sua desregulamentação, poderá criar um contingente de trabalhadores subempregados e com baixa capacidade de consumo, enfraquecendo o próprio sistema capitalista. Aqui coloca-se em cena uma das grandes contradições: não há capitalismo sem consumo, assim como não há consumo sem renda e não há renda sem trabalho protegido e valorizado.

3.3 As vantagens da prevenção

Indubitavelmente toda empresa precisa de pessoas, seja para planejar, dirigir, fazer funcionar, produzir, controlar e mensurar resultados, enfim, para manter sua competitividade e sobrevivência. Independente da monta de investimento que a empresa faz em máquinas, equipamentos e tecnologia, é correto afirmar ser impossível a produção de qualquer bem ou serviço, se preterir o ser humano. Quem dá vida e mantém as empresas vivas e competitivas são as pessoas. Neste sentido, há que reconhecer a importância do homem que trabalha, seja para a empresa, sociedade e o próprio capital.

Nesse sentido, entende-se que a prevenção pode ser considerada um princípio, qual seja, o princípio da proteção. Isto porque a prevenção não pode ser considerada uma simples vantagem, mas uma proteção de extrema importância.

No campo econômico, a prevenção e, sobretudo, a precaução surgem como princípios de sobrelevado valor no combate a empreendimentos econômicos e empresariais dissociados da função social da propriedade, da função social do contrato e da boa-fé objetiva. A dimensão econômica exige das empresas responsabilidade social (RODRIGUES, 2018).

Ressalte-se que todos os princípios do Direito Ambiental - a exemplo da ubiquidade, onipresença do bem ambiental e sua função social; a ideia de desenvolvimento, que só pode ser sustentado; o princípio do usuário-poluidor-pagador e seus desdobramentos, cujo propósito é conter as externalidades negativas; a prevenção; a precaução; a responsabilidade civil, penal e

administrativa; a função socioambiental da propriedade privada; a participação, que implica solidariedade social; a informação e a educação ambientais - têm como sobreprincípio o da proteção ambiental e convergem, no que tange ao meio ambiente do trabalho, ao sobreprincípio do valor social do trabalho, cujas balizas constitucionais normativas são os arts. 170 e 225 da CF/1988.

Nesse sentido, Rodrigues (2018) pontua que as normas jurídicas devem ser efetivas, assegurados instrumentos jurídicos capazes de entregar tutela jurisdicional adequada e pronta para a eliminação dos riscos. O atual momento histórico da humanidade exige normas jurídicas caracterizadas pela mobilidade e plasticidade, entendidas essas qualidades como aptas ao acompanhamento das constantes novidades impostas pela globalização econômica, no mais das vezes, ameaçadoras do meio ambiente ecologicamente equilibrado e, portanto, impeditivas da sadia qualidade de vida.

Ademais, a proteção é importante, pois a vida é fonte de todos os outros direitos, é a razão da existência do ordenamento jurídico. Por esta razão, compreende-se que o direito à vida ocupa uma posição de destaque no ordenamento jurídico, merecendo proteção adicional.

Sabe-se que a saúde, segurança e o direito a um meio ambiente equilibrado são direitos que decorrem do direito à vida. Os direitos à saúde e à segurança encontram-se previstos no art. 6º da Constituição Federal.

O trabalhador possui o Direito fundamental à saúde e à proteção contra toda e qualquer nocividade que possa lhe trazer agravos. Garantir a higidez do meio ambiente do trabalho implica proteger o trabalhador diretamente, resguardar-lhe a saúde e a qualidade de vida. Nesse aspecto, o meio ambiente do trabalho surge como bem jurídico prioritário, vez que o desrespeito às normas de saúde, higiene e segurança trabalhistas causa lesão imediata em sua esfera psicofísica. Segundo Feliciano (2011), submeter o trabalhador aos riscos ambientais trabalhistas significa ataque direto à sua integridade, à sua dignidade, com o aviltamento do valor social do trabalho.

Esses comandos normativos impõem ao poder público e ao particular (eficácia horizontal dos Direitos humanos individuais e sociais fundamentais) a necessidade de agirem preventivamente para a eliminação ou a neutralização dos riscos ambientais trabalhistas. Na impossibilidade manifesta de eliminação, o

potencial agente poluidor deve ser neutralizado. Somente diante da impossibilidade absoluta de neutralização, o que deve ser provado pelo empregador poluidor, haverá que se falar em implementação de medidas atenuantes (RODRIGUES, 2018).

O direito à saúde integra o rol de direitos sociais fundamentais ao homem, juntamente com os direitos à educação, alimentação, trabalho e moradia. Realmente, o ser humano que não possui acesso a bens e serviços mínimos de saúde encontra-se desassistido pelo Estado e seus semelhantes, tendo comprometido o seu desenvolvimento integral como pessoa e cidadão, pois não existe condições de autodeterminação sem a garantia do direito fundamental social à saúde. Desta forma, o homem precisa que o Estado cumpra com seus deveres de defesa, proteção e promoção da saúde, juntamente com o setor privado nessa seara, pois se não existir condições mínimas de salubridade, medidas preventivas para manter uma vida saudável, aliado a bens e serviços com o objetivo curativo, o indivíduo não é capaz de guiar a sua própria vida e de prover a sua família (LEITE, 2014).

O principal marco histórico que fez com que a saúde passasse a ser compreendida como um direito fundamental foi a revolução industrial, posto que antes da industrialização, retirava-se o enfermo do meio social, bem como era de responsabilidade da sociedade criar, manter e administrar as poucas instituições hospitalares existentes, cuja estrutura era bastante rudimentar, segundo Siqueira e Regazzi (2008) imprópria para proporcionar uma saúde digna, já que não existiam as exigências mínimas necessárias e nem nenhum tipo de apoio por parte do Estado. Desta forma, somente com a industrialização é que sentiu-se a necessidade de assegurar a saúde dos operários a fim de que pudessem cumprir com suas tarefas nas indústrias, o que levou à transformação da saúde em prol de um melhor tratamento para os operários. Porém, ressalte-se que esta transformação da saúde adveio principalmente dos movimentos operários que reivindicaram por melhores condições no ambiente de trabalho, já que os trabalhadores passaram a exigir que sua condição humana fosse respeitada pelos industriários, o que foi conquistado aos poucos, especialmente com intervenção do Estado que passou a fiscalizar os ambientes de trabalho, viabilizando melhores condições de salubridade para os operários.

Porém, constata-se que a temática da saúde estava interligada à classe operária. Assim, aqueles que não contribuíssem com seu trabalho não tinham direito à proteção a saúde. Esta situação decorreu da realidade brasileira, tendo em vista que as Constituições anteriores à de 1988 não estampavam em seu texto a garantia à saúde para quem não era operário. Desta feita, tem-se que o direito à saúde era um direito fundamental apenas da classe operária, no entanto este paradigma foi alterado após a segunda guerra mundial, período em que foram reconhecidos os direitos sociais. Porém, no Brasil, o acesso à saúde tornou-se universal apenas após ser promulgada a CF/1988.

À época da revolução industrial, o conceito de saúde era sinônimo de “ausência de doenças”, porque o trabalhador não poderia adoecer e, desta forma, reduzir a produção industrial. Para Siqueira e Regazzi (2008), os industriais precisavam de operários saudáveis. Porém, apenas no século XX, rompeu-se com esta ideia de saúde estritamente curativa e aglutinou-se ao conceito a ideia de prevenção. Assim constata-se que apenas após o segundo pós-guerra, é que a saúde preventiva passou a ser levada em consideração.

Siqueira e Regazzi (2008), explicam, também, que no segundo pós-guerra, período em que convivia-se com a escassez dos recursos financeiros e com o sofrimento das sociedades, houve a intervenção do Estado na questão da saúde mesmo sem que houvesse nenhuma manifestação social, posto que era uma necessidade do momento e não uma escolha. Para tanto, o nascimento da Organização das Nações Unidas – ONU e a sua Declaração Universal dos Direitos do Homem contribuíram bastante, além de terem sido criados diversos organismos internacionais destinados à proteção dos direitos humanos, o que motivou os muitos ordenamentos jurídicos das nações a consagrarem os direitos fundamentais do homem, especialmente os direitos sociais. Portanto, consoante informam Siqueira e Regazzi (2008, p.79-80), a saúde torna-se “um dos direitos fundamentais do ser humano”, não somente dos operários, pois deve ser prestada independentemente de “raça, credo, classe econômica ou política”, não sendo permitida “qualquer forma de discriminação”.

A saúde é um direito social e segundo Figueiredo (2007, p.81-82), é também “um direito de cidadania”, porque engloba o interesse difuso e legítimo de tratar e prevenir doenças, no entanto de ter “uma vida saudável”, direito legítimo

de toda a comunidade que anseia por determinados bens e serviços de saúde, ínsitos à “vida urbana”.

Desta forma, a referida doutrinadora explica que a ideia de saúde proposta pela OMS ultrapassa o viés estritamente negativo de “ausência de enfermidade” ao adicionar uma dimensão positiva de busca pela condição de amplo “bem-estar físico, mental e social”, ao retornar “a ideia de qualidade de vida” por uma saúde sentida no plano concreto, não apenas preventiva.

Porém, a evolução da saúde traz à lume o que se conceitua como promoção da saúde, definida pioneiramente na Carta de Ottawa em 1986, e que pode, nos dias atuais, ser definida como a investigação sobre a importância de determinados fatores como condicionantes da saúde, tal como ressalta Rezende (2010, p.231) quando enfatiza ser necessária uma alimentação correta e balanceada, bem como, a existência de moradia dotada de saneamento, além de um ambiente de trabalho salubre. A autora aponta também que para que se promova a saúde, são necessárias “oportunidades de educação ao longo de toda a vida”, áreas de convivência limpas, amparo das famílias e das pessoas por parte da sociedade, vida responsável e normatizada, inclusive no que diz respeito aos “cuidados de saúde”.

Em continuidade, Rezende (2010) aponta que a OMS, em 1998 observou que a promoção da saúde é um “processo social e político”, não apenas biológico, por englobar questões referentes à intensificação das “capacidades e habilidades dos indivíduos”, e de ações capazes de modificar as “condições sociais, ambientais e econômicas” com o intuito de reduzir a sua dependência na saúde pessoal e pública.

Todas as mudanças na definição de saúde significam que, no Brasil, o direito fundamental social à saúde precisa ser assegurado e amplamente implementado pela sociedade e, especialmente, pelo Estado, para todos, indistintamente, pois a saúde, seja como prevenção, cura de doenças, ou proteção à qualidade de vida, requer a sua tutela em conformidade com os parâmetros dispostos na CF/1988, que albergou em seu texto, esse moderno conceito de saúde.

São vistas como Direito Fundamental as disposições que possuem como elo principal de formação o princípio da dignidade da pessoa humana. Assis

(2011, p. 22) assinala que, “ao se tutelar constitucionalmente os direitos fundamentais, promove-se o reconhecimento jurídico da pessoa humana, como princípio norteador por excelência”.

A CF/1988 traz como um dos princípios da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana, o que se constata pela leitura do seu art. 1º, inc. III:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
[...]
III – a dignidade da pessoa humana.
[...] (BRASIL, 1988, s.p).

Com este mesmo pensamento, Soares (2009) esclarece que, após ter sido alçado à condição de princípio fundamental no Texto Constitucional, a dignidade da pessoa humana começou a sustentar todo o sistema constitucional, conduzindo, desta forma, todos os demais direitos fundamentais. Vieira (2016) complementa que uma sociedade que respeita e prima pelo princípio da dignidade da pessoa humana é uma sociedade que se mostra mais próxima do ideal de justiça.

Cabe ao Poder Público assegurar todos os meios necessários para viabilizar os direitos fundamentais dos cidadãos, a exemplo do direito à saúde, posto ser este uma consequência de dois princípios fundamentais, quais sejam: o princípio da dignidade da pessoa humana e o direito à vida. Sua omissão corporifica a violação da norma constitucional. Neste sentido, Sarlet e Figueiredo (2008) entendem que é dever do Estado implementar medidas negativas e positivas, com vistas à promoção e proteção dos direitos fundamentais dos cidadãos.

Independente dos avanços ocorridos nas últimas décadas, com a “descoberta do capital humano”, o que levou empresas a investirem em práticas de gestão de pessoas voltadas para a atração, a retenção e o desenvolvimento de pessoas; a área de saúde e segurança no trabalho ainda continua sendo relegada ao cumprimento de preceitos legais. Vale ressaltar que as teorias motivacionais desenvolvidas desde o início do século XX, com objetivo de identificar e analisar as necessidades internas do indivíduo que influenciam seu comportamento no

trabalho, dentre elas as teorias desenvolvidas por Frederick Herzberg (publicada em 1968 na *Harvard Business Review*) e Abraham Maslow, apontam a segurança como uma das necessidades básicas ou fator motivacional do ser humano, com impacto direto no nível de desempenho e produtividade (TEIXEIRA, 2018).

A necessidade de segurança engloba a confiança na empresa no sentido de manter seu emprego, de garantir seus direitos como trabalhador, bem como de preservar sua vida oferecendo ambientes seguros, com riscos controlados. Ora, se a sobrevivência da empresa depende das pessoas, e estas, por sua vez, têm a necessidade de se sentirem seguras, por que não investir na criação e manutenção de ambientes saudáveis e seguros, na saúde e qualidade de vida dos empregados? As empresas buscam e empreendem inúmeras mudanças no mundo organizacional: mudança no modo de produzir, nas estratégias, na forma de relacionar com o cliente, dentre outras. No entanto, não parece fácil mudar a forma de entender, tratar e “contabilizar” o ser humano no trabalho.

Segundo Rodrigues (2018), o Brasil precisa percorrer um longo caminho para que a proteção ambiental trabalhista atinja níveis satisfatórios mínimos, uma vez que, a par da legislação existente, não há uma cultura empresarial realmente preocupada e capaz de adotar um programa eficaz de gestão de saúde e segurança.

A solução para essa questão, como opina Assis (2013), passa prioritariamente pelo campo da cultura, cuja mudança exige, a princípio, uma análise mais precisa dos custos relacionados a SST.

Ademais, a prevenção traz economia não somente para a empresa como também para o erário público, pois evita perdas econômicas com o afastamento do trabalhador e gastos do governo. Além dos custos diretos e indiretos dos acidentes e doenças profissionais, há que considerar os custos do *turnover*, que é a rotatividade de empregados, bem como do absenteísmo, que consiste no período que o empregado não comparece ao trabalho por falta e/ou atrasos (ASSIS, 2013).

Estes dados podem ser melhores entendidos se analisados à luz de pesquisas que apontam como principais causas do absenteísmo e do presenteísmo: o estresse, a sobrecarga de trabalho, a falta de identificação com o cargo ou área de atuação, as más condições de trabalho, os problemas pessoais,

a desmotivação, dentre outros. O *turnover*, por sua vez, é provocado principalmente pelo estresse, a busca de novas oportunidades, as más condições de trabalho, falta de treinamento, falta de perspectivas de crescimento, organização das tarefas, políticas da empresa, líderes despreparados, relações de trabalho hostis, falta de comprometimento da empresa para com os empregados e ou clientes, dentre outras (KILIMNIK; ROCHA; MORAES, 2016).

Com base em tais dados é correto afirmar que uma área de SST bem estruturada poderá transformar custos em investimentos, trazendo benefícios para a empresa e para o empregado e a sociedade em geral.

Os números de acidentes e doenças profissionais no Brasil traduzem a cultura predominante nas empresas quanto à destinação de recursos à área da SST. Por um lado, há uma tendência de empresas de médio e de grande porte considerarem as medidas de saúde, segurança e qualidade de vida do trabalhador como um custo muitas vezes desnecessário; por outro, a direção de pequenas empresas tende a considerar que a adoção de medidas de segurança “é coisa” de empresas de grande e médio porte. Como consequência, tem-se a falta de percepção do quão é vantajoso investir na SST, dificultando o desenvolvimento de uma cultura prevencionista (VIDAL, 2011).

Aqui cabe ressaltar o entendimento de cultura prevencionista como a capacidade da empresa em utilizar todos os meios de comunicação disponíveis, em todos os níveis da organização, para promover a sensibilização, o conhecimento dos fatores de riscos e a responsabilidade de todos os envolvidos, bem como a prática de medidas de promoção, prevenção e controle de tais fatores. É oportuno destacar as vantagens dos investimentos na SST, apontadas pela Agência Europeia para a SST:

- a. Contribui para demonstrar que uma empresa é socialmente responsável; b. Protege e reforça a imagem de marca e o valor da marca; c. Ajuda a aumentar a produtividade dos trabalhadores; d. Reforça o compromisso dos trabalhadores para com a empresa; e. Cria mão de obra mais competente e mais saudável; f. Reduz os custos para a empresa e as quebras de produção; g. Permite que as empresas correspondam às expectativas dos clientes em matéria de SST; h. Incentiva os trabalhadores a permanecerem na vida activa durante mais tempo (AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO, 2008, *online*).

Nota-se que as vantagens relacionadas à empresa englobam o aumento do valor da marca, a retenção de pessoas e a produtividade; ao empregado, referem-se à saúde, segurança, motivação e satisfação no trabalho; enquanto as vantagens para a sociedade dizem respeito a famílias e pessoas mais integradas, saudáveis e produtivas.

Complementarmente, por muito tempo, aceitou-se que a relação entre os custos segurados e os não segurados era de 1:4. No Brasil, a Previdência Social arrecada e dispõe de aproximadamente R\$ 2,5 bilhões por ano com os acidentes de trabalho e as empresas suportam um custo adicional da monta de R\$ 10 bilhões. Então, a precária prevenção dos riscos do trabalho, custa à Previdência e às empresas privadas, R\$ 12,5 bilhões por ano (RODRIGUES, 2018).

O FAP é um instrumento das políticas públicas referentes à SST e torna possível a flexibilização da tributação coletiva dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT) - aumento ou redução das alíquotas RAT (que podem ser de 1, 2 ou 3%) conforme o desempenho de cada empresa levando-se em, conta sua SubClasse na Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) (BOTELHO; GOMES, 2017).

Pela metodologia do FAP, as empresas que apresentarem registro de um maior número de acidentes ou doenças ocupacionais, irão pagar valores maiores. Ademais, o FAP reduz os gastos de empresas que registram um número menor de acidentes. Se nenhum acidente for registrado, a empresa irá pagar 50% da alíquota do RAT. Assim, o FAP pode tornar os custos das empresas que priorizam os investimentos em segurança no meio ambiente do trabalho, reduzindo alíquotas do RAT em até 50%. Mas pode também majorar estes custos em empresas que apresenta elevados índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais podendo a alíquota RAT ser elevada em até 100% (BOTELHO; GOMES, 2017).

Botelho e Gomes (2017) demonstraram cálculos referentes a duas empresas, sendo uma que investe em segurança do trabalho e outra que não investe e conseguiram provar que a empresa que investe em EPI's, conseguiu reduzir seus gastos anuais trabalhistas de R\$ 105.600,00 para R\$ 4.344,00 perfazendo uma redução aproximada de 99,96% ficando clara a importância do

investimento em SST não somente do ponto de vista da empresa, como também do empregado e da sociedade.

Outra vantagem a acrescentar no rol acima apresentado refere-se à redução de número de litígios na área trabalhista e o consequente refreamento da demanda na Justiça do Trabalho. Segundo Relatório Geral da Justiça do Trabalho, divulgado em julho de 2018, foram recebidos 2.659.007 novos processos na primeira Instância, em 2017, representando um aumento de 5% em relação a 2016 (TST, 2018). Embora a atual crise econômica, política e social tenha reflexos na Justiça do Trabalho, no sentido do trabalhador buscar direitos negligenciados durante o contrato de trabalho e no ato de demissão, é inegável que grande parte dessa demanda tem relação direta ou indireta com direitos relacionados à segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Entretanto, cabe considerar que a compreensão das vantagens do investimento na SST, na linguagem empresarial, passa pela análise dos custos diretos e indiretos dos acidentes, afastamentos do trabalho e seu impacto nos custos da empresa como um todo.

3.4 O papel da CIPA

A CIPA, consoante previsto na NR 5, é uma das relevantes ferramentas para prevenir acidentes e doenças que decorrem do trabalho. Seu objetivo principal é “compatibilizar o trabalho com a preservação da saúde e integridade física e mental do trabalhador” (TEIXEIRA, 2018, p.260). A realidade tem mostrado que, na maioria dos casos, empregadores e seus agentes não têm consciência do importante papel da CIPA. Daí resulta a existência das “CIPAS de papel” que, contraditoriamente, ao “representar” o dever cumprido do empregador, contradizem seus próprios objetivos.

Na realidade, a CIPA hoje é sinônimo de estabilidade para o empregado que muitas vezes utiliza desta prerrogativa como “proteção” frente ao descumprimento de suas obrigações contratuais. Desta forma, torna-se sinônimo de “problema” para o empregador, que tende a não valorizar, tampouco a oferecer condições para o desenvolvimento de suas atividades. Neste sentido, a convergência de interesses e objetivos, não raro, é vista como divergência.

Um dos pontos que podem contribuir para a mudança desta realidade está relacionado à formação dos membros da CIPA, que passa pela escolha do profissional responsável por tal formação. Não basta ter o conhecimento técnico das Normas Regulamentadoras, pois tão ou mais importante que o conhecimento técnico, está a capacidade de sensibilizar os cipeiros para a relevância de sua atuação, de forma que a CIPA possa cumprir seus objetivos referente à prevenção e à promoção à saúde do trabalhador.

Aqui cabe apresentar as atribuições da CIPA, definidas no item 5.16 da NR-5:

a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver; b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho; c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho; d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores; [...] m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores (ABNT, 1978, *online*).

Notam-se, nos itens a, b, c, d e m, atribuições CIPA de caráter investigativo. Neste sentido, cabe a ela investigar os riscos potenciais, a partir de inspeções nos ambientes. Tais riscos, uma vez identificados, servirão de base para a elaboração do mapa de riscos, que é uma representação gráfica dos riscos presentes nos ambientes, definição de medidas de segurança e construção do próprio plano de trabalho da CIPA. Servirão, ainda, para subsidiar as reuniões ordinárias e extraordinárias da CIPA, conforme previsão no item e) “realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas” (ABNT, 1978, s.p).

Dentre as atribuições da CIPA, cabe ainda destacar seu papel participativo e educativo previsto da seguinte forma:

e) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho [...] j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho; g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos

trabalhadores [...] h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores; o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT; p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS (ABNT, 1978, *online*).

Nota-se que o escopo de atuação da CIPA é amplo, passando pela investigação e análise das condições ambientais, de fatores que possam representar riscos à saúde e à segurança do trabalhador, pela análise de acidentes, pelo acompanhamento e elaboração dos documentos da SST, pela divulgação de informações, pela realização de eventos, enfim, pela promoção, e não apenas prevenção da Saúde e Segurança.

Cabe destacar que, não raro, a atuação da CIPA se resume à realização de “reuniões” sem pauta e objetivos previamente definidos. Muitos são os casos em que a CIPA e os cipeiros não têm claras suas atribuições, seu plano de ação se resume ao cronograma de reuniões mensais. Outras vezes as prioridades nele definidas não atendem às reais necessidades de melhorias do ambiente de trabalho. Desta forma, não cumpre sua função principal de prevenção de riscos e promoção da saúde, assim, ao esvaziar-se de seu papel, torna-se uma CIPA de papel.

Neste sentido, é possível vislumbrar os desafios postos aos profissionais, não apenas da SST, mas também de outras áreas, bem como ao próprio empregador, no sentido de contribuir para a construção de comissões mais efetivas. Neste percurso, há que desmistificar a percepção e entendimentos equivocados sobre a CIPA, sendo necessário repensar e reaprender o verdadeiro papel de tais comissões, valioso instrumento de promoção da saúde e prevenção de riscos em ambientes laborais e, por que não dizer, de redução de custos com acidentes e doenças do trabalho.

Vale destacar que as reuniões da CIPA constituem verdadeiros espaços de reflexão e construção de saberes e práticas seguras. Neste sentido, profissionais com formações diversas poderão estar presentes, aprendendo e ensinado, socializando seus conhecimentos, ou melhor, participando deste processo de construção. A este respeito, cabe considerar que o profissional de Direito é

essencial com seus conhecimentos jurídicos, auxiliando na interpretação de documentos e normas legais relacionadas à área da segurança.

Por fim, cabe ressaltar que a formação de uma CIPA capaz de contribuir para a construção de um ambiente seguro passa pela formação dos cipeiros conscientes de seu papel, pela escolha do profissional técnico responsável por tal formação e, ainda, pela construção da identidade da CIPA como espaço de reflexão e aprendizado, no qual interesses e objetivos convergem para uma única direção, qual seja, a segurança e saúde do trabalhador.

3.5 Uso de equipamentos de proteção individual

O Equipamento de Proteção Individual – EPI atende à norma regulamentadora NR 6, do Ministério do Trabalho e Emprego, devendo ser utilizado pelo trabalhador durante toda a jornada de trabalho, quando as tarefas representam algum tipo de risco de ordem física à sua segurança. Assim, tem como objetivo a garantia da segurança e saúde do empregado no ambiente de trabalho.

Este objetivo é corroborado pela exigência legal do EPI receber o Certificado de Aprovação – CA, expedido pelo INMETRO, atestando que o equipamento foi submetido a testes de qualidade, estando apto a ser comercializado. Segundo a norma regulamentadora, cabe ao empregador fornecer gratuitamente o EPI ao empregado, de acordo com a necessidade de proteção decorrente da função que exerce e ao risco a que está exposto. Por sua vez, o empregado tem o dever de zelar pela sua guarda e conservação.

De uso obrigatório, a recusa do empregado em fazê-lo poderá resultar em sanções que vão desde uma advertência até a demissão por justa causa. Aqui é oportuno destacar que mesmo o empregado podendo ser desligado por justa causa pelo não uso do EPI, ainda é comum encontrar resistência em usá-lo. A principal justificativa refere-se ao desconforto gerado pelo uso do EPI. Faltam pesquisas na área e falta também a cultura da segurança. Neste sentido, segundo Assis (2013), cabe ao empregador envolver os funcionários na escolha do EPI, haja vista que ele é a pessoa mais indicada para avaliar o conforto/desconforto de tais equipamentos. Assim, antes da adoção de uma marca específica, a empresa

poderá adquirir diferentes equipamentos para serem submetidos ao uso e à avaliação por alguns empregados. Somente após o teste, deverão ser adquiridos os EPIs.

Cabe considerar que, mesmo atendendo às exigências técnicas, muitas vezes o EPI não cumpre sua função de proteção, haja vista que o empregador considera seu dever cumprido ao fornecê-lo ao empregado. Entretanto, conforme disposto no item 6.6.1, letra “d” da NR-6, compete ao empregador treinar o empregado sobre o uso, guarda e conservação do EPI. Este é um processo que exige habilidade do profissional da SST e líderes de setor para sensibilizar/favorecer o processo de conscientização do empregado, não apenas para o uso correto do EPI, mas para a diferença que ele pode fazer na sua saúde e na sua vida. Ao preterir tal abordagem, o EPI tende a ser encarado como imposição do empregador aumentando, ainda mais, a resistência ao seu uso. Vale destacar que tanto a entrega, quanto o treinamento/conscientização do empregado quanto ao uso correto do EPI deverão ser registrados formalmente, conforme letra “h” da NR6.

Cabe ainda ressaltar que a obrigação do empregador não se esgota com a entrega e treinamento do EPI ao empregado, pois o empregador, ainda, deve exigir o seu uso, conforme disposição na letra “b” do item 6.6.1 da NR6. Entretanto, é comum deparar-se com profissionais que receberam o equipamento sem fazer o seu uso adequado e sem a devida fiscalização do empregador. Neste caso, há que questionar o processo de conscientização dos empregados, empregador e a postura profissional dos próprios técnicos da segurança (TEIXEIRA, 2018). Há que questionar, ainda, a formação das lideranças, considerando sua proximidade com a equipe, seu contato direto com o empregado no desenvolvimento das tarefas diárias.

Sem informações adequadas, segundo Oliveira (2011), o empregador tenderá a considerar o EPI um custo e o empregado tenderá a vê-lo como mais uma imposição do empregador. Esta divergência de percepções, sem dúvida, comprometerá o alcance do objetivo comum a ambos, que é a proteção à saúde e à vida do empregado. De um lado, o empregador tenderá a escolher o EPI com base no custo de aquisição e a não adotar medidas efetivas que garantam sua utilização de forma adequada; do outro lado, o empregado tenderá a desenvolver

um rol de justificativas para não fazer uso do instrumento de proteção. O resultado não poderá ser diferente: o EPI a serviço da (des)proteção e o preço pago, muitas vezes, é a vida do próprio trabalhador.

Desta forma, pode-se afirmar que a efetividade dos EPIs na proteção do trabalhador é mais um desafio posto aos profissionais técnicos inseridos na empresa, que passa pela sua capacidade de sensibilizar e conscientizar empregador, gestores, profissionais técnicos, líderes e empregado quanto ao real objetivo do EPI, que é a proteção à saúde e à vida do trabalhador. Neste sentido, diversas ações poderão ser realizadas com a participação de profissionais com formação em diferentes áreas, dentre elas palestra, workshop, orientação in loco, jogos diversos, gincanas e muitas outras, de forma a vencer o maior desafio relacionado a EPI, qual seja: desenvolver a percepção de EPI como sinônimo de vida. Daí a obrigação do empregador em fiscalizar tenderá a ser substituída pelo hábito do uso contínuo do EPI, com impacto direto na criação de ambientes seguros.

3.6 Punição imposta às empresas

A obrigação do empregador de prevenir acidentes e doenças do trabalho decorre do contrato de trabalho e de diversos dispositivos legais. Em outras palavras, o empregador tem o dever legal de proteger a saúde física e psíquica do trabalhador e, segundo ensinamentos de Cairo Júnior (2003, p.69), “[...] tal dever impõe ao empregador o dever de proporcionar segurança, higiene e saúde para seus empregados, também denominada obrigação de custódia, dever de segurança ou cláusula de incolumidade”.

Um dos instrumentos legais que incumbe ao empregador o dever de zelar pela integridade física e psíquica do empregado é a CLT, que em seu art. 157, determina:

Cabe às empresas: I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente (BRASIL, 1943, *online*).

Por sua vez, o Decreto 3.048/1999, que aprova o Regulamento da Previdência Social, também prevê o dever de proteção do empregador, conforme disposto no art. 338:

A empresa é responsável pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção à segurança e saúde do trabalhador sujeito aos riscos ocupacionais por ela gerados.

§ 1º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular (BRASIL, 1999, *online*).

Portanto, o descumprimento da obrigação legal de proteção à saúde e à segurança do empregado no ambiente de trabalho pode gerar eventos danosos com consequente responsabilização do empregador e seus agentes, na esfera civil e na penal, representando altos custos para a empresa. Aqui cabe referendar o art. 932, III do Código Civil, que estabelece: “São também responsáveis pela reparação civil [...] III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (BRASIL, 2002, *online*).

Partindo desse entendimento, é correto afirmar que os acidentes laborais, assim como as doenças relacionadas ao trabalho, podem representar falha no dever de proteção do empregador, gerando a obrigação de indenizar o empregado. Tais indenizações podem ser por danos causados de ordem material ou patrimonial, que se referem à violação de direitos de natureza pecuniária; por danos de ordem moral ou extrapatrimonial, que dizem respeito à violação da honra, dignidade, intimidade, imagem e outros direitos de personalidade do trabalhador; ou ainda, por danos estéticos quando ocorre sequelas, deformidades físicas ou mutilações.

Acerca das indenizações, é oportuno destacar o ensinamento de Oliveira (2011, p.280) que aponta: “a indenização por acidente do trabalho, independentemente dos benefícios acidentários, só foi mesmo consagrada, de forma incontestável, a partir da Constituição da República de 1988”, que no seu art. 7º, inc. XXVIII prevê: “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (OLIVEIRA, 2011, p.280).

Nota-se que a CF/1988 confirmou o regramento da responsabilidade subjetiva, fundada na culpa ou dolo do empregador, o que significa dizer que a reparação por danos decorrentes de infortúnios ocorridos no ambiente de trabalho deverá ocorrer mediante comprovação da culpa ou dolo do empregador. Como explicita Oliveira:

Para acolhimento da indenização por acidente de trabalho, uma vez constatada a ocorrência do dano (acidente do trabalho ou doença ocupacional) passa-se à etapa seguinte para verificar se também há uma ligação necessária entre o exercício do trabalho e o dano, isto é, um nexo de causalidade. Se o acidentado, autor da ação indenizatória, não comprovar a presença desses pressupostos, não terá êxito na sua pretensão (OLIVEIRA, 2011, p.290).

Daí resulta que, como regra geral, o pagamento da indenização somente poderá ser pleiteado em casos nos quais o empregado, vítima do acidente ou doença do trabalho, comprovar dolo ou culpa do empregador. Todavia, o Código Civil de 2002, no art. 927, parágrafo único, adotou como norma geral a teoria da responsabilidade objetiva no Brasil, assim expressa:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts.186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.
Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (BRASIL, 2002, *online*).

Vale destacar que a aplicação do referido parágrafo às ações de indenização de acidente do trabalho tem gerado controvérsias, formando duas correntes de posicionamento entre os doutrinadores, a saber: A primeira corrente considera que o parágrafo único do art. 927 do CC não se aplica ao acidente de trabalho, haja vista que a CF/1988, traz de forma expressa a necessidade de ocorrência da culpa ou dolo, para assegurar a indenização. Do contrário, argumentam doutrinadores que comungam este entendimento, a norma de hierarquia inferior, no caso o Código Civil, estaria contrariando a Carta Maior sendo, portanto, inconstitucional.

A segunda corrente, majoritária, defende o entendimento de que é plenamente possível a aplicação do parágrafo único, do art. 927 do CC, às ações de acidente de trabalho, uma vez que o inc. XXVIII, do art. 7º da CF/1988, deve ser interpretado em consonância com o direito previsto no caput do referido artigo,

mais especificamente em sua parte final “[...] além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988, *online*). Neste sentido, argumentam os doutrinadores que seguem esta corrente, dentre eles Oliveira, da seguinte forma:

Com efeito, o rol dos direitos mencionados no art. 7º da Constituição não impede que a lei ordinária amplie os existentes ou acrescente ‘outros que visem à melhoria da condição do trabalhador’. E não há dúvida alguma de que a indenização do acidentado, com apoio na teoria da responsabilidade objetiva, visa à melhoria da condição social do trabalhador ou do ex-trabalhador, conforme previsto (OLIVEIRA, 2011, p.301).

Ademais, assevera o autor que:

[...] a indenização baseada no rigor da culpa está cedendo espaço para o objetivo maior de reparar danos, buscando amparar as vítimas dos infortúnios, mesmo sem a presença da culpa comprovada, em harmonia com o objetivo fundamental de construir uma sociedade livre, e solidária com erradicação da pobreza e da marginalização, previsto no art. 3º da CF/1988 (OLIVEIRA, 2011, p.306).

Do exposto, não restam dúvidas de que a aplicabilidade do parágrafo único do art. 927 na seara do Direito do Trabalho não viola a disposição do art. 7º, XXVIII, uma vez que o caput do referido artigo consagra a adoção do princípio da norma mais benéfica, que deve ser aplicado nas relações de trabalho. Este tem sido o entendimento majoritário do TST. Como aponta Oliveira (2011), as decisões do Tribunal Superior do Trabalho, em pleitos relativos a danos materiais e morais decorrentes de acidentes do trabalho, em sua maioria, têm adotado a teoria da responsabilidade civil objetiva.

Neste sentido, afirma o autor que a aplicação da responsabilidade civil objetiva nas ações acidentárias trata-se de uma questão de tempo. Entretanto, o autor adverte a aplicação indistinta de tal responsabilidade aos acidentes e doenças do trabalho, haja vista que toda coletividade está exposta ao que ele chama de risco genérico inerente à própria condição do ser humano e da vida em sociedade. Desta forma, há que considerar os riscos específicos relacionados às atividades desenvolvidas pela empresa e a exposição dos empregados aos riscos. Nestes termos, o autor considera para “fins da responsabilidade civil objetiva prevista no art. 927, parágrafo único, as atividades que expõem os empregados a

uma maior probabilidade de sofrer acidentes, comparando-se com a média dos demais trabalhadores” (OLIVEIRA, 2011, p.304).

Aqui cabe destacar que a previsão legal da responsabilidade objetiva do empregador decorre elevado risco ambiental inerente às atividades empresariais por ele desenvolvidas. Trata-se de casos em que a obrigação de reparar o dano não está relacionada ao comportamento do empregador, mas tão somente ao grau específico do risco relacionado à atividade, como, por exemplo, os danos decorrentes de atividades nucleares previstas no art. 21, XXIII, c, da CF/1988.

Cabe ressaltar, ainda, que a cobertura acidentária a cargo do INSS não exclui responsabilidade civil do empregador, de forma que o pagamento dos benefícios previdenciários previstos na Lei 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, não exclui o cabimento de indenização por danos relacionados a atividades laborais. O art. 121 da referida Lei prevê que: “O pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem” (BRASIL, 1991, *online*). A mesma previsão pode ser encontrada em outros dispositivos. O Decreto 3.048/1999 que aprova o Regulamento da Previdência Social, em seu art. 342, preceitua que “O pagamento pela previdência social das prestações decorrentes do acidente a que se refere o art. 336 não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de terceiros” (BRASIL, 1991, *online*). Da mesma forma, a Súmula 229 do STF assim explicita: “a indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador”. Trata-se, pois, de um entendimento uniformemente pacificado na doutrina e nos tribunais superiores.

À guisa de conclusão, pode-se dizer que a reparação de danos decorrentes de acidentes ou doenças do trabalho, independente da responsabilidade do empregador e do valor pago, na maioria das vezes é ineficaz quanto ao seu objetivo, pois a perda da capacidade laborativa tem reflexos não apenas na vida do trabalhador, mas também na vida de sua família e da sociedade como um todo.

Por outro lado, as indenizações podem representar custos elevados para a empresa. Assim, torna-se premente convencer e, por que não dizer, “ensinar” ao empregador, que o investimento na SST pode ser contabilizado como lucro e não necessariamente como custo. O mesmo aporte financeiro que indeniza pode

prevenir. Para além do dever legal da proteção à saúde e à segurança do trabalhador encontra-se o dever moral com a vida do cidadão responsável pelos lucros contabilizados na empresa.

A inobservância ou descumprimento de medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador previstas na CF/1988, leis ordinárias, normas regulamentadoras e portarias, podem causar infortúnios no ambiente laboral, configurando-se em crimes de homicídio, lesões corporais e de perigo, previstos no Código Penal – CP, de acordo com a situação concreta. Deles decorrem a chamada responsabilidade criminal imputada à pessoa humana do empregador, prestador de serviços, técnico ou engenheiro de produção, enfim, profissionais com conhecimento e habilitação técnico profissional para atuar na SST. Pode, ainda, configurar contravenção penal prevista na Lei 8.213/1991, sendo punível com multas.

O art. 18 do CP define os crimes dolo e culposos da seguinte forma: “I – doloso, quando o agente quis o resultado ou assumiu o risco de produzi-lo [...] II – culposos, quando o agente deu causa ao resultado por imprudência, negligência ou imperícia” (BRASIL, 1940, *online*). Por sua vez, o art. 121, § 3º do CP, trata da modalidade homicídio culposos, quando há falecimento do empregado em razão da situação de risco a que foi exposto. A pena prevista para o homicídio culposos é de um a três anos de detenção.

O art. 129, § 6º que trata da lesão corporal culposa prevê pena de detenção de dois meses a um ano. Cabe destacar que tanto os crimes de homicídio culposos quanto de lesão corporal culposa, art.121, §4º e 129, §7º, respectivamente, prevê causa de aumento de 1/3 da pena: “[...] se o crime resulta de inobservância de regra técnica de profissão, arte ou ofício, ou se o agente deixa de prestar imediato socorro à vítima, não procura diminuir as consequências do seu ato, ou foge para evitar prisão em flagrante” (BRASIL, 1940, *online*). Neste caso, trata-se de uma majorante que se aplica a casos em que o resultado morte ou lesão corporal foi provocado pelo profissional detentor do conhecimento técnico responsável pelas medidas de segurança.

O art. 132 do CP traz outra conduta punível pela inobservância das normas de segurança e saúde no ambiente de trabalho, ao prever que “Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente: Pena – detenção, de três meses a um

ano, se o fato não constitui crime mais grave” (BRASIL, 1940, *online*). Nota-se que o crime se caracteriza pela exposição do bem tutelado, qual seja, a vida e a saúde física e psíquica do trabalhador à situação de risco concreto. No caso em questão, a situação concreta de perigo decorrente do descumprimento das normas de proteção, por parte do empregador.

A Lei 8.213/1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, em seu art. 19, § 2º, trata da contravenção penal, a exposição do trabalhador a risco abstrato, presumível, assim expresso: “Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho” (BRASIL, 1991, *online*). Nota-se que a contravenção não exige a ocorrência do dolo, tampouco o resultado acidente de trabalho, basta que haja o descumprimento das normas protetivas e a exposição da vida e saúde do empregado a perigo iminente, para que seja caracterizada a infração, com a consequente incidência de multa.

Do exposto, cabe ressaltar a importância do empregador cumprir das normas de proteção à saúde e à segurança no ambiente laboral, a fim de evitar danos à vida e saúde do trabalhador, bem como à sua vida. É oportuno destacar que além das penalidades já mencionadas, o empregador poderá ser penalizado com a restrição de sua própria liberdade.

Feita a abordagem sobre a proteção à saúde do trabalhador bem como sobre os princípios que convergem para que esta proteção se efetive, além do papel da CIPA, uso de EPIs e punição imposta às empresas, passa-se no próximo capítulo à análise sobre o papel do MP na proteção ao trabalhador.

4. MINISTÉRIO PÚBLICO

A topografia constitucional do MP diz muito sobre a forma como o constituinte o caracterizou. A Constituição Federal de 1988 o situou em um capítulo apartado na organização dos Poderes, não o incluindo no Poder Judiciário, como ocorreu em 67, nem o vinculando ao Executivo, como fazia a ordem constitucional imediatamente anterior. Segundo Garcia (2017), o legislador constituinte deixou o MP “pairando” sobre os Três Poderes, o que lhe assegura maior autonomia no concerto dos Poderes da República.

A melhor conceituação para o MP é dada pelo próprio texto constitucional: “Art. 127 - O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (BRASIL, 1988, *online*).

A defesa da ordem jurídica pressupõe o controle de todas as atividades estatais relevantes, observadas sob o prisma da constitucionalidade e da legalidade e dos princípios jurídicos para além do Direito Positivo. Em outras palavras:

O Ministério Público tem o dever funcional de defender a ordem jurídica, o que pressupõe a aferição de todos os atos praticados pelos órgãos do Estado, podendo ajuizar as medidas necessárias à coibição de abusos ou ilegalidades, sempre buscando mantê-los adstritos aos limites da Constituição e do Direito. – Ordem jurídica não guarda similitude com a lei, mas, sim, com o Direito, sendo noção eminentemente mais ampla (GARCIA, 2017, p.49).

É responsável pela tutela do regime democrático, podendo ser autor de ações interventivas destinadas a preservar as instituições que dão sustentáculo ao modelo de regime político preconizado pela Constituição.

Segundo Fonteles (2003, p.1-2), a definição constitucional do *Parquet* como “instituição permanente” alia-se à própria concepção do Estado brasileiro posta na Carta-Cidadã, não podendo jamais ser extinto. Justifica essa imprescindibilidade assim:

É que a Carta Constitucional de 1988, expressando resposta à negativa experiência ditatorial-militarista em nosso País, que sepultara o Ministério

Público como um órgão incrustado na burocracia do Ministério da Justiça, firmou a necessidade de conceber-se como inerente ao Estado Democrático de Direito as controvérsias vivas entre o Estado-Administração e a Sociedade, espaço aberto ao exercício pleno da cidadania. [...] o palco a agasalhar ditas controvérsias põe-se no Poder Judiciário (FONTELES, 2003, p.1-2).

Sendo o MP instituição permanente imprescindível ao regime democrático e este encontrando guarida implícita no art. 60, § 4º, 11 e IV, da CF/88, conclui Almeida (2008) que a Constituição conferiu um distintivo que reveste a instituição, seus princípios, atribuições e garantias com a proteção de cláusula pétrea.

4.1 Função do Ministério Público

As funções institucionais do MP estão dispostas no art. 129 da CF/88.

Para Garcia (2017) por ser o *Parquet* essencial à função jurisdicional do Estado e exercer atividade voltada para o bem-estar da coletividade, inclusive contra os poderes constituídos, “a sua existência pode ser considerada como ínsita no rol dos direitos e garantias individuais, sendo vedada a apresentação de qualquer proposta de emenda tendente a aboli-la” (GARCIA, 2017, p.41).

Por outro lado, considerar o MP com a essência de poder estatal, já no início do século XX, destoa da pretensão do constituinte originário ao prever a tripartição clássica no art. 2º da CF/88 e situando a entidade no Capítulo IV - Título IV, relativo às Funções Essenciais à Justiça.

Essa ampla e irrestrita desvinculação das outras funções estatais caracteriza-o como órgão independente, em que pese ostentar características inerentes a um Poder. “À instituição interessa bem desempenhar os seus deveres, devendo utilizar de forma responsável os poderes (*rectius*: instrumentos) que lhe foram outorgados para tal fim” (GARCIA, 2017, p.49).

A defesa da ordem jurídica pressupõe o controle de todas as atividades estatais relevantes, observadas sob o prisma da constitucionalidade e da legalidade e dos princípios jurídicos para além do Direito Positivo. Em outras palavras:

O Ministério Público tem o dever funcional de defender a ordem jurídica, o que pressupõe a aferição de todos os atos praticados pelos órgãos do Estado, podendo ajuizar as medidas necessárias à coibição de abusos ou ilegalidades, sempre buscando mantê-los adstritos aos limites da

Constituição e do Direito. – Ordem jurídica não guarda similitude com a lei, mas, sim, com o Direito, sendo noção eminentemente mais ampla (GARCIA, 2017, p.49).

Outra função do *Parquet* é defender o regime democrático conforme será visto a seguir.

O MP é responsável pela tutela do regime democrático, podendo ser autor de ações interventivas destinadas a preservar as instituições que dão sustentáculo ao modelo de regime político preconizado pela Constituição. A intervenção federal motivada pela violação dos princípios constitucionais sensíveis é uma das formas mais visíveis dessa atuação, e pode ser capitaneada pelo Procurador-Geral da República (MAIA NETO, 2012).

O MP, nos governos democráticos, garante independência necessária para a atuação funcional de seus membros (MAIA NETO, 2012).

Por fim, é função do MP defender os interesses sociais e individuais indisponíveis. É o que será detalhado a seguir.

Também, a missão institucional do MP é voltada para a defesa de interesses sociais, a teor do *caput* do art. 127 da CF.

A leitura da obra de Ronaldo Cunha Campos (1989), nominada “Ação Civil Pública”, contribuiu enormemente para entender que o sistema representativo, método para que o povo exerça o poder, não é suficiente para fazer valer a soberania popular.

Seria ingênuo crer que a eleição de representantes pelo povo fosse suficiente para garantir que ele seja atendido em suas necessidades. A participação popular na coisa pública, num sistema jurídico maduro, deve ser complementada por outras formas além de eleições. Uma delas é o processo.

Por meio do processo o cidadão provoca o Judiciário, forçando os demais Poderes, em especial o Executivo, a adotar providências diferentes daquelas que o administrador público entendeu serem oportunas e convenientes, até mesmo porque a vida cotidiana demonstra que não raro as escolhas da Administração são contrárias ao interesse geral.

Entretanto, muitos cidadãos se encontram em estado de desorganização, de hipossuficiência, desprovidos de informação técnica para litigar segundo a linguagem jurídica. Para suprir tal deficiência a Constituição Federal conferiu a

uma advocacia pública (não no sentido de advocacia dos Entes Públicos) a missão de defender o povo. Esta instituição é o MP.

O MP, defensor do povo (especialmente dos hipossuficientes e dos não organizados em classes), é o órgão estatal encarregado de concretizar a participação popular na coisa pública, dentre outras formas, através de ação coletiva.

Por isso a missão institucional essencial do *Parquet* é a defesa dos interesses sociais, entendidos estes, como aqueles que carregam valores tidos por fundamentais pela cultura brasileira, valores positivados como direitos fundamentais.

Mas é importante ressaltar que a defesa de interesses sociais pelo MP não implica a tutela de valores interpretados de forma geral, unânime e homogênea pela sociedade, uma vez que esta é fragmentária, compostas por classes de pessoas que enxergam os valores de forma distinta e antagônica. É rara a defesa de interesses sociais que são interpretados com unanimidade pela sociedade, de sorte que inúmeras demandas coletivas propostas pelo *Parquet* vão ser posicionadas claramente em favor de certo segmento social.

Sendo improvável ao MP demandar em favor de interesses sociais homogêneos, as demandas coletivas deverão posicionar-se prioritariamente ao lado e em favor dos setores sociais mais fracos, objetivando com isso, no processo e fora dele, igualar as forças do jogo político, com vistas a alcançar o princípio da igualdade material.

A inspiração para tais conclusões vem com fulcro nos ensinamentos de Ronaldo Cunha Campos, assim vazados:

TRUBEK mostra que no choque entre consumidores e operários e grandes empresas o Estado é chamado a intervir no sentido de, vindo em auxílio dos mais fracos (operários e consumidores), controlar a grande empresa e equilibrar o jogo de forças. [...]

Acrescenta ainda o analista que a este nível a maioria não organizada é superada pela minoria organizada, e assim repete a conhecida proposição de LASSALE. [...]

Já verificamos que TRUBEK percebe a pressão popular no sentido de obter do Estado uma atuação que leve ao equilíbrio entre os interesses da massa e da grande empresa. Verifica também o analista que grande parte dos resultados desta pressão se perde em virtude da atuação, em nível dotado de mínima publicidade, de órgãos governamentais que se tornam afinal controlados pelos empresários.

É neste contexto que, segundo TRUBEK, surge a advocacia pública objetivando romper este sistema (CAMPOS, 1989, p.21-22).

Neste mesmo sentido são os ensinamentos de Mazzilli (2015, p.83-84), para o qual o MP deve atuar prioritariamente na defesa daqueles “[...] que se encontram excluídos, os empobrecidos, os explorados, os oprimidos, aqueles que se encontram à margem dos benefícios produzidos pela sociedade”.

Diante destas premissas, é correto afirmar que a tutela de interesses transindividuais pelo MP, quaisquer que forem suas espécies, só é possível quando implicar a defesa de interesses sociais, os quais, obviamente, devem possuir relevância social.

Portanto, a relevância social dos interesses individuais homogêneos é a mesma relevância social dos interesses difusos e coletivos estritos, a qual deve coincidir com os valores fundamentais da sociedade. E a defesa de interesses metaindividuais pelo MP deve ter em vista a participação popular (na coisa pública) de setores mais fracos da sociedade, com vistas a equilibrar o jogo das forças políticas.

Soma-se a isso aquilo que já foi dito pela doutrina: a relevância social dos interesses individuais homogêneos (e das demais espécies) encontra-se presente na medida em que facilita o acesso à justiça, propicia celeridade e economia processuais, desafoga o Poder Judiciário e privilegia a segurança jurídica, ao evitar decisões atomizadas e díspares em assuntos conexos que devem ser julgados de forma uniforme.

Acrescente-se, por fim, o avanço da jurisprudência na compreensão da expressão relevância social, havendo julgados no sentido de que ela é presumida quando a tutela é promovida pelo MP, cuja legitimidade para a defesa de interesses individuais homogêneos ocorre mesmo na hipótese de os direitos individuais serem disponíveis, senão veja-se: RECURSO ESPECIAL. ADMINISTRATIVO E PROCESSO CIVIL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. MINISTÉRIO PÚBLICO. LEGITIMIDADE. ALTERAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DA SEXTA TURMA ACERCA DO TEMA, EM CONSONÂNCIA COM RECENTE PRECEDENTE DA QUINTA TURMA. 1. É cabível o ajuizamento de ação civil pública, pelo Parquet, para a defesa de interesses ou direitos individuais homogêneos, ainda que não envolvam relação de consumo e não sejam indisponíveis, desde que demonstrada a presença de interesse social relevante. 2. O Ministério Público tem legitimidade para propor ação civil pública que veicule pretensões relativas a benefícios previdenciários, no caso, relacionadas ao recebimento, ou à revisão, de benefícios de pensão por morte concedidos nos termos da Lei nº

9.528/97 quando os óbitos tenham ocorrido anteriormente à sua vigência. Precedente da Quinta Turma. 3. Recurso especial improvido⁶.

Aliás, o entendimento de que a relevância social é presumida para os interesses transindividuais foi prevista no Projeto de Lei 5.139/2009 (Câmara dos Deputados), com a seguinte redação: “Art. 2º - A tutela coletiva abrange os interesses ou direitos: § 1º A tutela dos interesses ou direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos presume-se de relevância social, política, econômica ou jurídica” (BRASIL, 2009, *online*).

4.2 Outras funções institucionais e garantias constitucionais

A autonomia dos órgãos ministeriais, a vitaliciedade dos seus membros, nos mesmos termos da concedida aos integrantes do Poder Judiciário, a inamovibilidade e a irredutibilidade são as garantias previstas na Constituição para os integrantes das carreiras do *Parquet*.

O MP goza de autonomia tanto funcional como administrativa. Isto quer dizer que é do próprio órgão a responsabilidade por sua estruturação, respeitando as diretrizes de sua lei orgânica. A provisão de cargos e a organização dos serviços auxiliares são feitas diretamente pelo MP, sem a interferência de outro Poder. O limite é a investidura do Procurador-Geral de Justiça – chefe do MP nos Estados, e do Procurador-Geral da República – chefe do MP Federal. Os atos de autogestão permitidos ao MP estão listados no art. 3º, da LC nº 75/93.

O orçamento do MP é planejado tendo por limites os fixados na LDO. O repasse das verbas é feito pelo Poder Executivo respectivo (estadual ou federal), consoante dispõe o art. 168 da Constituição Federal (JATAHY, 2008).

A sanção prevista para o desrespeito a autonomia do MP está prevista na Constituição. Segundo o art. 85, II, pratica crime de responsabilidade o chefe do Executivo que assim atuar.

O MP também pode deflagrar o processo legislativo, na forma da iniciativa de leis outorgada ao Procurador-Geral da República, observado o princípio da predominância de interesses (GARCIA, 2017).

⁶ REsp 946.533/PR, Rel. Ministra MARIA THEREZA DE ASSIS MOURA, SEXTA TURMA, julgado em 10/05/2011, DJe 13/06/2011.

O membro do MP, tal como ocorre com os magistrados, adquire vitaliciedade após transcorrer dois anos de exercício.

A Lei Orgânica do Ministério Público (LONMP) prevê as hipóteses de perda do cargo no seu art. 38, § 1º⁷.

Observe-se, pois que a perda do cargo só poderá ocorrer por sentença judicial, transitada em julgado, nas hipóteses previstas em lei. Enquanto não preenchido o requisito objetivo para a vitaliciedade, o promotor pode ser demitido por meio de processo administrativo disciplinar.

A Constituição Federal assegura aos membros do MP a garantia de não serem removidos do órgão em que estejam lotados exceto mediante manifestação voluntária, salvo por motivo de interesse público, mediante manifestação do colegiado competente (Conselho Superior do MP). A inamovibilidade decorre do princípio do Promotor Natural e da indivisibilidade.

4.3 A estrutura do Ministério Público brasileiro

Na qualidade de instituição essencial à administração da justiça, integrante da organização política do Estado brasileiro, o MP é conformado pelo princípio federativo e amolda-se à divisão espacial, organizacional e funcional típica da forma de Estado brasileiro (GOULART, 2013).

Desse modo, dispõe o art. 128, *caput*, da CF/88 sobre a estrutura orgânica do MP, subdividindo-o em Ministério Público da União (MPU), regulado pela Lei Complementar nº 75/93 (Lei Orgânica do Ministério Público da União - LOMPU) e MP dos Estados, regulado pela Lei nº 8.625/93 (Lei Orgânica Nacional do Ministério Público dos Estados - LOMP).

O primeiro, por sua vez, compreende o Ministério Público Federal (MPF), o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. Essa subdivisão guarda similitude com o Poder

⁷ Art. 38. Os membros do Ministério Público sujeitam-se a regime jurídico especial e têm as seguintes garantias: [...]

§ 1º O membro vitalício do Ministério Público somente perderá o cargo por sentença judicial transitada em julgado, proferida em ação civil própria, nos seguintes casos: I - prática de crime incompatível com o exercício do cargo, após decisão judicial transitada em julgado; II - exercício da advocacia; III - abandono do cargo por prazo superior a trinta dias corridos.

§ 2º A ação civil para a decretação da perda do cargo será proposta pelo Procurador-Geral de Justiça perante o Tribunal de Justiça local, após autorização do Colégio de Procuradores, na forma da Lei Orgânica.

Judiciário no mesmo nível federativo e objetiva garantir uma divisão de trabalho de modo a imprimir efetividade ao cumprimento das funções institucionais.

No art. 130, a CF/88 admite um MP especial que atua perante as Cortes de Contas, portanto, junto a órgãos não jurisdicionais; e no art. 130-A, por inovação da EC 45/2004, surge o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) com a função precípua de exercer o controle externo da atuação administrativa e financeira da Instituição.

A chefia do MPU é exercida pelo Procurador-Geral da República (PGR), bem como a do MPF. Os demais órgãos do MPU são liderados imediatamente pelos respectivos Procuradores-Gerais. Por oportuno, mostra-se pertinente breve comentário acerca da importância da figura do PGR não só para a estruturação organizacional da Instituição, assim também para a vida política nacional.

Foi a personagem do agente ministerial o gérmen da instituição em solo brasileiro, consubstanciada no Procurador-Geral da Coroa no período imperial. Na fase republicana vigorou como nota característica do PGR a sua livre nomeação e demissibilidade *ad nutum* pelo chefe do Executivo até a promulgação da Constituição de 1988.

No ordenamento constitucional vigente, por força do art. 128 e dos arts. 25 a 27 da LC 75/93 foram asseguradas maiores garantias ao PGR em cotejo com o regime anterior, afinal “ele manipula em seu poder a deflagração da acusação penal pública contra os altos governantes ou funcionários da administração e já que não pode ser demitido *ad nutum* pelo Presidente da República” (FERREIRA, 1992, p. 121).

Pela sistemática atual, o Presidente da República restringe a escolha do PGR aos membros integrantes da carreira, maiores de trinta e cinco anos, devendo o seu nome ser aprovado pelo Senado Federal, por voto secreto, após arguição pública. A inovação cinge-se ao fato de o PGR usufruir de um “mandato” de dois anos, permitida a recondução, estando sua destituição de ofício condicionada à aprovação da maioria absoluta do Senado Federal, por votação secreta (MAZZILLI, 1991).

Para Mazzilli (2007), essa sistemática simbolizou uma conquista histórica da instituição, haja vista sua falta de amadurecimento em decorrência dos limites sociais e culturais de nosso país.

Na qualidade de chefe do MPF, o Procurador-Geral da República atua como órgão de execução (arts. 47 e 48 da LC 75/93) e como órgão da Administração Superior (art. 49 da LC 75/93). No primeiro caso, exerce suas atividades perante o STF nos processos de competência dessa Corte, competindo-lhe, ainda, o oferecimento de representação interventiva nos Estados e no Distrito Federal e o ajuizamento ações constitucionais da sua competência. No último caso, exerce um extenso rol de atividades administrativas, regulamentares e de representação institucional, e também preside dois órgãos da Administração Superior: o Colégio de Procuradores (integrado por todos os membros da carreira em atividade no MPF), o Conselho Superior do MPF, que desempenha, dentre outras atribuições, o exercício do poder normativo institucional.

O relato desse capítulo demonstra que o caráter finalístico do MP engendrado na Constituição Federal reivindica o estabelecimento de princípios institucionais que firmem sua posição como órgão essencial à função jurisdicional estatal. No entanto, a efetividade desse mister mostra-se condicionada a determinados parâmetros na atuação dos seus agentes, de modo a reivindicar para o cargo um feixe de garantias e prerrogativas, num polo, e o estabelecimento de deveres e vedações, noutro. Esse modelo propicia, em tese, o exercício das atribuições dos membros do *Parquet* em conformidade com os anseios da sociedade, ou seja, sem pressões ou ingerências externas e internas e em consonância com os princípios da impessoalidade e da moralidade

4.3.1 O Ministério Público do Trabalho

O MPT é o ramo do MP da União a quem foi confiada a defesa dos interesses difusos e coletivos dos trabalhadores. As formas de atuação do MPT são variadas, podendo ser agrupadas nos segmentos extrajudicial e judicial.

A atuação extrajudicial encontra-se prevista nos arts. 83, XI; 84, c.c. 7º, II e III e 8º, IV, da LC 75/83 (Estatuto do MPU), podendo para tanto:

[...] atuar como árbitro, caso seja solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho⁸; integrar os órgãos colegiados previstos no § 1º do art. 6º, que lhes sejam pertinentes (qualquer órgão da administração pública direta, indireta e fundacional da União que desempenhe atribuições correlatas às da Instituição); instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores; requisitar à autoridade administrativa federal competente, dos órgãos de proteção ao trabalho, a instauração de procedimentos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas⁹; exercer outras atribuições que lhe forem conferidas por lei, desde que compatíveis com sua finalidade; requisitar diligências investigatórias e a instauração de inquérito policial, podendo acompanhá-los e apresentar provas; requisitar à autoridade competente a instauração de procedimentos administrativos, ressalvados os de natureza disciplinar, podendo acompanhá-los e produzir provas e realizar inspeções e diligências investigatórias (SILVA, 2008, p.133).

Além dessas atribuições, não raro, atua o MPT como mediador em conflitos coletivos de trabalho. Já a atuação extrajudicial do MPT desencadeia, frequentemente, sua atuação judicial, por meio da propositura de ações. A atuação judicial do MPT consiste em sua intervenção em processos que tramitam perante a Justiça do Trabalho, como parte ou *custos legis* (SILVA, 2008).

Como parte, cabe ao MPT, conforme dispõe art. 83 da LC 75/93:

[...] promover as ações que lhe sejam atribuídas pela CF/1988 e pelas leis trabalhistas; promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos; propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores; propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho; recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, nos processos em que for parte, bem como pedir revisão dos enunciados da Súmula de Jurisprudência do TST; instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigirem¹⁰; e promover o mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho (BRASIL, 1993, s.p).

⁸ A atividade de arbitragem no âmbito do Ministério Público do Trabalho encontra-se regulamentada pela Resolução 44/99 do Conselho Superior da instituição.

⁹ Compete ao MPT, por exemplo, requisitar a instauração de procedimentos fiscalizatórios em empresas investigadas à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, para verificação do cumprimento de normas trabalhistas.

¹⁰ Estabelece o § 3º do art. 114 da CF/1988, com a redação dada pela EC 45, de 2004, que, em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Também, o MPT poderá atuar como parte, na hipótese trazida pelo art. 793 da CLT, com o objetivo de propor ação trabalhista com o fito de tutelar interesse de menor que não possua representante legal (substituição processual, em que o MP atua em nome próprio para defender interesses do menor).

Na condição de fiscal da Lei, compete ao MPT, tal como dispõe o art. 83 da LC nº 75/93:

[...] manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique sua intervenção¹¹; recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, nos processos em que officiar como *custos legis*; funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes; promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação da lei e da CF/1988; requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas; e intervir obrigatoriamente em todos os feitos no segundo e terceiro grau de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional (SILVA, 2008, p.133-134).

Necessário ressaltar, também, que o art. 10 da Lei 1.533/51 dispõe sobre a oitiva do MP “em todos os processos de mandado de segurança, sob pena de nulidade” (BRASIL, 1951, *online*), regra que se aplica também às ações mandamentais que tramitam na Justiça do Trabalho, nos autos em que o MPT precisa se manifestar.

A legitimidade do MP para a defesa de interesses metaindividuais é clara no Texto Constitucional. O art. 129 da CF/1988 dispõe ser função institucional do MP promover a ação civil pública (ACP) para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos, ao passo que o art. 127, *caput*, do mesmo diploma, incumbe-lhe a defesa de interesses sociais, onde se inclui os direitos dos trabalhadores.

Os arts. 8º, 127 e 129 da Constituição da República conferem ao MP (no caso, o MPT) e aos sindicatos, legitimidade para propor uma ACP em defesa dos

¹¹ Note-se que o próprio MPT é o responsável pelo exame de valor para aferir se o processo judicial desperta interesse público que justifique sua atuação.

interesses e Direitos coletivos dos trabalhadores, direitos sociais fundamentais da classe trabalhadora.

A legitimação do MPT é ampla e concorrente. A legitimidade das partes condiz com a titularidade ativa ou passiva da ação. Trata-se da pertinência subjetiva da ação. Dito de outra forma é a identidade entre aquele que propôs e aquele que, referente à lesão de um Direito próprio, poderá pleitear para si próprio o provimento da tutela jurisdicional solicitado relativo àquele que foi chamado em juízo. O art. 17 do novo CPC dispõe que, para postular em juízo, é preciso ter interesse processual e legitimidade.

A legitimidade pode ser ordinária ou extraordinária. De acordo com a doutrina clássica, os legitimados ordinários são os próprios titulares dos interesses conflitantes, isto é, os sujeitos da lide. Atuam em nome e em defesa de si mesmos. Trata-se de noção atrelada ao aspecto subjetivo do processo de caráter individual, que não se mostra apropriada para a proteção dos Direitos coletivos (RODRIGUES, 2018).

Na legitimação extraordinária, em determinadas circunstâncias, pessoas ou entes, desde que permitidos por lei, podem figurar no processo em nome próprio, porém em defesa de Direito alheio. É o que estabelece o art. 18 do novo CPC: “Ninguém poderá pleitear em nome próprio Direito alheio, salvo quando autorizado pelo ordenamento jurídico” (BRASIL, 2015, *online*). Dá-se, pois, a legitimação extraordinária quando aquele que possui legitimidade para figurar no processo como parte não é o mesmo que se declara titular do Direito material debatido em juízo. Parte da doutrina sustenta que a legitimação extraordinária consubstancia verdadeira substituição processual, enquanto outra diz que constitui espécie do gênero legitimação. Sem embargo dessa discussão, o art. 8º, inc. III, da CF/1988 confere ao sindicato a possibilidade de ajuizar ação individual ou coletiva em defesa dos interesses e Direitos da categoria representada, agindo como substituto processual.

A legitimação autônoma para a condução do processo seria aquela conferida pelo legislador para a defesa dos interesses e Direitos difusos, coletivos *stricto sensu* e individuais homogêneos, conforme o microssistema de defesa coletiva de direitos (Lei 7.347/1985 e Lei 8.078/1990). O principal legitimado para promover a defesa desses Direitos é o MP (art. 129, III, da CF). Na esfera

trabalhista, é o MPT (art. 83, III, da LC 75/1993). O sindicato, igualmente, detém a legitimação autônoma para a defesa dos interesses e Direitos coletivos *lato sensu* (art. 5º da LACP e art. 82, IV, do CDC).

A Constituição da República, a Lei de Ação Civil Pública (Lei 7.347/1985), o CDC (Lei 8.078/1990), a LC 75/1993 e a Lei 8.625/1993, formam um conjunto integrado de defesa dos interesses da sociedade, legitimando o *Parquet* a atuar indistintamente em prol dessa mesma sociedade.

Referente aos direitos difusos e coletivos, que têm em comum uma indivisibilidade, o bem jurídico a ser tutelado não comporta fragmentação e a lesão atinge a todos indistintamente, razão pela qual não há como identificar o titular do direito material com exatidão e, conseqüentemente, não há como falar em defesa de direito alheio em nome próprio. Nesse sentido, a ideia clássica doutrinária de substituição processual não se sustenta. A dicotomia legitimação ordinário-extraordinária, baseada em uma concepção individualista do processo, não serve para o direito coletivo.

Em se tratando de defesa dos interesses e Direitos individuais homogêneos, é possível identificar os titulares do Direito com tranquilidade, razão pela qual o entendimento tradicional do que vem a ser legitimação extraordinária não resta comprometida. Nesse caso, o MP agiria na qualidade de substituto processual. Segundo Rodrigues (2018), há divergência doutrinária nesse sentido, porque, como a legitimidade para defender interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos advém da lei, microsistema da tutela coletiva de Direitos, não há como encaixar as noções da doutrina tradicional sobre a temática.

Se a concepção de Direito do Estado Liberal mostra-se incapaz de responder aos anseios sociais da pós-modernidade, notadamente aos anseios de grupos ou categorias desguarnecidos e desamparados, que clamam por justiça e pela possibilidade de exercerem seus direitos de cidadania, o que envolve o enfrentamento do poder econômico, e se o Estado Social mostra-se exaurido em razão da fragmentação do poder e da cooptação das esferas decisórias governamentais pelos donos desse poder econômico globalizado, em que, independentemente das críticas ou temores dessa “privatização” do público, os riscos e as ameaças aos direitos sociais e ambientais são inevitáveis e requerem o apontamento de caminhos e soluções jurídicas diferenciadas, há que defender

uma releitura da ACP, o que passa pelo protagonismo dos legitimados coletivos, contextualizado por um novo paradigma do Direito no século XXI, defesa do caráter medial do Direito, em perspectiva balizada pela informalidade e participação (intersubjetividade) (GAVRONSKI, 2010).

O protagonismo, do ponto de vista normativo-jurídico, dá-se pela Constituição da República, que reconhece o MP como Instituição que tem como atribuição, nada mais nada menos, defender a ordem jurídica, a democracia e os interesses sociais e individuais indisponíveis. E a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais exige a construção de caminhos que assegurem a cidadania, o que passa pela necessidade de superação dos obstáculos processuais e procedimentais da ACP ou, ao menos, otimização dos institutos previstos legalmente (RODRIGUES, 2018).

Sem embargo dessas dificuldades jurídicas e extrajurídicas e sem prescindir do comando e da autoridade daquele que possui o poder jurisdicional, na figura do Estado-Juiz, o MPT pode utilizar instrumentos procedimentais resolutivos para a tutela jurídica dos interesses sociais e dos bens coletivos, a fim de cumprir o papel constitucional de promotor dos direitos fundamentais sociais trabalhistas, neles incluídos os ambientais trabalhistas. Para tanto, o MP deve primar por soluções consensuais, que permitem soluções criativas muitas vezes reprimidas pelas molduras legalistas próprias e peculiares do processo e dos provimentos jurisdicionais típicos, no que o princípio da cooperação e aquilo que a doutrina denomina “modelo multiportas de solução de controvérsias” (DIDIER JR., 2015, p.270), com priorização das soluções negociadas e consensualmente obtidas por intermédio da conciliação e da mediação, ajustam-se aos fins do processo coletivo, conforme estabelecem os arts. 3º e 6º do novo CPC, sem olvidar que o cerne do objeto da tutela jurídica coletiva ambiental trabalhista (aspecto material) não é transacionável e que o MP, especialmente na esfera trabalhista, age como legitimado ordinário diante de Direitos materiais gravados por cláusula de indisponibilidade e irrenunciabilidade (CABRAL, 2015).

A incidência dessas normas fundamentais no processo coletivo, na ACP, é incontestável, em vista de seu objeto, interesses coletivos fortemente identificados com valores públicos, englobantes de direitos fundamentais que perpassam por questões eminentemente sociais, de titularidade e de interesse da sociedade. Os

legitimados coletivos citados, em especial o MP, detêm posição jurídica qualificada pelo poder-dever de promoção dos direitos fundamentais, com capacidade para buscar soluções que mais se aproximam da realidade, conectadas com a plasticidade e a metamorfose típicas de uma sociedade líquida em que os subsistemas sociais (Direito, economia, política, ciência) desvincularam-se e criaram códigos próprios incomunicáveis.

O processo coletivo deve ser o lugar para a contemplação de soluções efetivas a conflitos coletivos complexos. Antes de encerrar uma obviedade semântica, cuida-se de acentuar a distância ontológica entre o seu perfil resolutivo e o concebido para o tratamento de demandas individuais, cujo auge foi a edição do CPC de 1973, calcado no modelo adversarial, refletor da preferência social, cujas raízes sociológicas mais profundas se encontram e se explicam pelo patrimonialismo e individualismo característicos da sociedade brasileira.

Nesse cenário, o MP legitima-se politicamente, socialmente em vista da sua posição jurídica de proeminência, como representante da sociedade, como o intermediário entre as aspirações democráticas e decorrentes da cidadania no âmbito processual. Se a ACP é a ação constitucional empregada para proteger o patrimônio público e social, meio ambiente e outros interesses difusos e coletivos e se o MP tem como função promovê-la, há o dever institucional de imprimir a ela resolutividade e efetividade (RODRIGUES, 2018).

Assim, pode-se dizer que se o MP assumiu papel inédito e grandioso com a CF/1988, o MPT, ramo desconhecido do MPU, apesar da tradição das Procuradorias do Trabalho na história trabalhista brasileira, revolucionou sua atuação perante o Poder Judiciário Trabalhista, notadamente pela otimização de seu papel como órgão agente, como Instituição promotora dos direitos fundamentais sociais trabalhistas.

A assunção do papel constitucional no âmbito trabalhista só se iniciou efetivamente após a edição da LC 75/1993 (Estatuto do MPU), que nos arts. 83 e 84 delinea o âmbito de atuação e as atribuições do MPT, com destaque para o poder-dever de promoção das ações com amparo na Constituição da República e nas leis trabalhistas (inc. I do art. 83) e a promoção da ACP na Justiça do Trabalho com vistas a defender interesses coletivos, quando há desrespeito aos direitos sociais assegurados na CF/1988 (inc. III do art. 83). E a função

constitucional do MPT exige a promoção dos direitos sociais trabalhistas, em perspectiva protetiva e emancipatória, como determinado pela fundamentalidade dos direitos trabalhistas com assento constitucional (arts. 6º, 7º, 8º, 9º, 10 e 11 da CF), pela ordem econômica (art. 170 da CF), pela ordem social (art. 193 da CF), e conforme o Direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, nele incluído o trabalho.

Nessa moldura, como afirma Rodrigues (2018), o compromisso ministerial no âmbito das relações trabalhistas é com o trabalho digno, decente e seguro, com a integridade psicofísica dos trabalhadores nos diversos ambientes laborais, no que o direito de ação à ordem jurídica justa e o direito ao processo coletivo adequado e justo se atrela à perspectiva humanística. Esse compromisso requer um protagonista dedicado e incansável, criativo, que se utilize de técnicas extraprocessuais e processuais para obter a tutela jurídica que resolva satisfatoriamente as aspirações da sociedade, em especial no âmbito da ACP de natureza trabalhista, representativa das aspirações da classe trabalhadora, hipossuficiente jurídica e economicamente.

Os inquéritos civis (art. 129, III, CF e art. 5º da Lei 7.347/85) são procedimentos administrativos, de natureza inquisitorial, desenvolvidos com a finalidade de investigar a ocorrência de eventuais desvios legais, que poderiam justificar a propositura de ACP ou outra medida cabível.

Entre os instrumentos predispostos à solução das demandas coletivas, está o TAC, previsto no art. 5º, § 6º, da Lei de Ação Civil Pública e que será melhor detalhado mais adiante. No âmbito trabalhista, como explica Rodrigues (2018), o TAC traz uma hipótese de autocomposição regrada pela substancialidade dos interesses e direitos coletivos fundamentais de natureza social e pelo protagonismo do MPT sintetizado no poder-dever constitucional de promoção (e concretização) desses mesmos direitos. Essa moldura constitucional impede “transações” acerca do interesse público defendido, até mesmo em razão do MP não ser o titular dos interesses e direitos postulados nas ações transindividuais, notadamente a ação civil pública. Ademais, a posição e a vinculação constitucional do MP com o valor da justiça formam um escudo depuratório de interesses escusos e de cooptação do privado pelo público, neutralizando a ação dos subsistemas cada vez mais infensos aos cânones éticos e morais do direito,

destacando-se os efeitos deletérios provocados pelas ações tipicamente econômicas.

Verificada a irregularidade e impossibilitada a celebração do TAC, cabe ao MPT a propositura de ACPs (art. 129, III, CF; art. 83, III e 84, II, LC 75/93), instrumento de defesa judicial dos interesses da comunidade trabalhista, que têm como objeto principal a realização de obrigações de fazer e de não fazer na seara laboral, sob pena de punições pecuniárias, denominadas astreintes e previstas no art. 11 da Lei 7.347/85. O valor arrecadado é elevado e, conforme determina o art. 13 da Lei 7.347/85, deve ser destinado a um fundo federal ou estadual, que conte com a participação do Ministério Público e de representantes da comunidade e que tenham como intuito reparar os bens lesados. Esse fundo específico, contudo, ainda não foi criado, de modo que, diante desta omissão, as verbas são geralmente destinadas ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDD) ou a entidades públicas e privadas que tutelam os interesses coletivos dos obreiros.

Além desses, segundo Correia (2016), podem ainda ser objeto do pedido dessas demandas: a interdição de obras e o pagamento de indenizações morais e materiais decorrentes dos danos genéricos causados à saúde do trabalhador. Bem como, diante do risco iminente de danos à saúde do obreiro, é cabível a tutela de urgência, instrumento de grande importância para o respeito dos princípios da prevenção e da precaução no meio ambiente laboral.

Esclarecido sobre a saúde do trabalhador em geral, aborda-se no próximo capítulo a proteção à saúde do trabalhador portuário.

5. A SAÚDE DOS TRABALHADORES PORTUÁRIOS

Este capítulo objetiva discutir a saúde dos trabalhadores portuários. Para tanto, inicia esclarecendo sobre as formas de trabalho portuário, passando-se em seguida aos problemas relacionados à saúde vivenciados pelos trabalhadores portuários.

O ponto central do referido capítulo é a análise referente aos trabalhadores do porto de Santos. Para realizá-la, foi necessários discutir os instrumentos de atuação do MPT antes de analisar a atuação do MPT de Santos nas áreas administrativa e judicial por meio de TACs e ACPs.

Dito isso inicia-se esta discussão demonstrando-se as formas de trabalho portuário nos termos da Lei 12.815/2013.

5.1 As formas de trabalho portuário

Conforme estabelece o art. 40 da Lei 12.815/2013, pode-se considerar duas formas de trabalho portuário: o trabalhador portuário avulso e o trabalhador portuário com vínculo empregatício a prazo indeterminado, sendo que ambos podem exercer as seguintes atividades: capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados. Antes da edição da referida lei, os serviços portuários realizados pertenciam às categorias diferenciadas e que tinham regulamento próprio, e “não era possível o trabalho portuário com vínculo empregatício, salvo na capatazia onde eram empregados das Cias Docas” (SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO, 2002, s.p).

Assim, o termo trabalhador portuário poderá designar

[...] tanto o de trabalhador que presta serviços na área do porto organizado, sem vínculo empregatício, aos vários tomadores de mão de obra, quanto aquele registrado no Órgão Gestor de Mão de Obra do Trabalho Portuário Avulso - OGMO e cedido, em caráter permanente, com vínculo empregatício, a prazo indeterminado ao operador portuário (RAMONIGA, 2011, p.89).

Conforme o §2º, do art. 40, da Lei nº 12.815/2013, a contratação de trabalhadores portuários com vínculo empregatício a prazo indeterminado será feita, exclusivamente, dentre os trabalhadores portuários avulsos registrados.

Pontuam Santos Neto e Ventilari (2000) que o texto legal hoje revogado não fazia menção no rol de categorias a capatazia e, diante da interpretação literal do texto da lei, muitos operadores portuários entenderam que poderiam realizar a contratação de empregados do quadro permanente para a função de capatazia, sem a requisição ao Órgão Gestor de Mão de Obra do Trabalho Portuário Avulso - OGMO.

Os trabalhadores operacionais, que realizavam os serviços portuários antes da edição da Lei 8.630/93, pertenciam a diversas categorias. Com a edição da referida lei foram agrupados em uma única categoria, qual seja, a dos trabalhadores portuários avulsos, que podem ser cadastrados e registrados no OGMO (RAMONIGA, 2011) e assim permaneceram com a edição da Lei nº 12.815/2013.

O OGMO é responsável por organizar e manter o cadastro e o registro dos trabalhadores que integram a categoria dos trabalhadores portuários avulsos, sejam eles trabalhadores de capatazia, de estiva, de conferência de carga, de conserto de carga, de bloco e de vigilância de embarcações.

O trabalhador portuário avulso (TPA), por sua vez pode ser cadastrado ou registrado. Inscrito no cadastro é aquele que recebeu treinamento anterior em entidade recomendada pelo OGMO, estando previamente habilitado e encontra-se apto a exercer sua profissão, conforme determinação legal descrita no art. 41, § 1º, da Lei nº 12.815/2013. O TPA cadastrado no OGMO apenas possui a possibilidade de direito ao trabalho e concretiza a oportunidade de trabalho quando não preenchida por TPA registrado, funciona como uma força supletiva, ou seja, quando o efetivo de trabalhador registrado for insuficiente para atender à demanda do serviço ou na ausência do trabalhador portuário avulso registrado que possui preferência na parede e tem prioridade na distribuição do trabalho, aquele passa a compor as turmas de trabalho (SANTOS NETO; VENTILARI, 2000). Na prática, tais atitudes repercutem na escalação dos trabalhadores portuários avulsos, pois cada categoria exerce função peculiar.

O trabalhador portuário avulso registrado no OGMO é aquele que foi submetido à prévia seleção e, estando habilitado, encontra-se em condições de exercer sua profissão, conforme determinação legal descrita no art. 41, § 2º, obedecendo à disponibilidade de vagas e à ordem cronológica de sua inscrição no cadastro. Os critérios para a seleção deverão ser elencados convenção coletiva de trabalho, consoante determina o art. 42 da Lei nº 12.815/2013.

Desta forma, o operador portuário solicita os trabalhadores ao OGMO, que convoca, primeiramente, os registrados e, se não for suficiente, convoca os cadastrados, que têm o direito assegurado de concorrer à escala diária, que deve ocorrer no sistema de rodízio¹². Somente será remunerado o trabalhador avulso selecionado e que prestar o serviço, na forma dos arts. 4º, 5º e 6º, parágrafo único, da Lei 9.719/98.

Segundo Cairo Jr. (2006) relação existente entre o OGMO e o trabalhador portuário avulso não poderá ser reconhecida como vínculo de emprego, mesmo que exerça poderes idênticos ao do empregador, conforme texto expresso no art. 34, da Lei nº 12.815/2013.

5.2 Os problemas vivenciados pelos trabalhadores portuários

O ambiente do trabalho portuário é perigoso, assim como as atividades nele exercidas. No espaço portuário é realizada uma das mais complexas atividades laborais, onde trabalhadores enfrentam condições precárias de trabalho e são expostos a condições climáticas adversas que trazem prejuízos à saúde, além de deixá-los vulneráveis aos acidentes de trabalho. O porto possui armazéns, depósitos, galpões e pátios. As calçadas muitas vezes se confundem com as plataformas de embarque e desembarque de mercadorias. Alguns possuem passagens e intercessões entre linhas férreas para o transporte de produtos do porto até os armazéns e vice-versa (TORRES, 2008).

A Lei de Modernização Portuária incentiva os operadores portuários na questão de melhorias tanto nas instalações como no treinamento e qualificação dos profissionais que ali atuam. A lei incentiva, mas as operadoras muitas vezes não cumprem. Ainda existem algumas lacunas, pois faltam fiscalizações e

¹² Conforme Lei 9.719/98, art. 5º.

cobranças para que essas implementações sejam feitas, o que traria um benefício maior a todos os trabalhadores portuários, tanto para os avulsos como para os que têm vínculo empregatício.

O trabalho portuário é precário e pode ocasionar agravos à saúde, pelas consequências – físicas, clínicas, sociais – causadas pelos acidentes que o indivíduo possa sofrer, além de serem expostos a situações de constrangimento que violam os próprios princípios éticos e morais e que produzem um efeito perverso (DEJOURS, 1999).

Cavalcante et al. (2005) na conclusão de uma pesquisa sobre trabalhadores portuários, afirmam que as inadequadas condições de trabalho observadas nos portos trazem agravos à saúde dos trabalhadores, entre os quais pode-se citar problemas musculares, pele, coluna vertebral, articulações, problemas respiratórios. Os autores mostram ainda que, mesmo com o OGMO afirmando que existe acompanhamento médico periódico, 78,3% dos participantes da pesquisa quando perguntados se dispunham de assistência médica disseram que não. Por fim, a pesquisa revela que os principais problemas dos estivadores são distúrbios osteoarticulares e processos metabólicos (diabetes e hipertensão), e que os profissionais de saúde que trabalham ali devem atuar não só no tratamento, mas principalmente elaborando ações preventivas de educação dos trabalhadores.

A Norma Regulamentadora 29 (NR29), que trata da saúde e a segurança dos trabalhadores portuários e das medidas de segurança que devem ser colocadas em prática de forma obrigatória para evitar as doenças do trabalho e promover a prevenção dos acidentes, foi inicialmente sugerida a partir de estudos da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO) em Santos, mas só em 1997, por meio da Portaria nº 53 foi aprovada (BRASIL, 2001). No entanto, como indica Soares et al. (2008), nem sempre a norma é cumprida em toda a sua extensão.

O Quadro 1 mostra as principais funções de cada categoria de trabalhadores portuários.

Quadro 1 - Descrições de funções dos trabalhadores portuários

Trabalhador	Atividades desenvolvidas
Capatazia	Movimentação de mercadorias, recebimento, conferências, transporte

	interno, abertura de volumes para a conferência, manipulação, arrumação, entrega da carga, ainda carregamento e descarregamento de embarcações com uso de aparelhamento em terra, engatam os cabos do guindaste de bordo.
Guindasteiro	Movimentação do contêiner da carreta para o navio e vice-versa.
Portuário	Peação – amarração da carga em terra ou “bater o spreader” – prender contêiner no guincho em terra
Estivador	Peação – amarração da carga no navio ou “bater o spreader” – prender contêiner no guincho no navio. Movimenta dando coordenadas para posicionar o contêiner e evitar que se choque com os já embarcados.
Vigia	Vigia para que não entre no navio pessoas não autorizadas
Sinaleiro	Dá sinal para começar e terminar as operações
Conferente	Quando a carga chega a terra, ele confere as taras, e se está de acordo com o especificado nas notas fiscais.

Fonte: Magioli (2008)

Bourguignon e Borges (2006) e Machin et al. (2009) discorrem sobre os principais fatores que podem provocar acidentes no ambiente portuário, conforme mostra o Quadro 2.

Quadro 2 - Principais fatores que podem ocasionar acidente nos portos

Trabalhador	Atividades desenvolvidas
Intempéries	Os trabalhadores, por efetuarem seu trabalho a céu aberto, estão sujeitos à exposição ao sol, às oscilações de temperatura ao longo do dia e às chuvas.
Mudanças nos turnos (equipes de trabalho)	Desequilíbrio no rodízio dos trabalhadores, os componentes das equipes de trabalho em número abaixo que o ideal, após a reestruturação produtiva no setor portuário, houve uma redução dos postos de trabalho devido à modernização tecnológica e administrativa, a legislação propõe a multifuncionalidade onde os trabalhadores portuários avulsos podem realizar as tarefas de distintas categorias praticamente acabando com as diferentes categorias profissionais que atuam no Porto.
Instalações	As escadas de acesso às embarcações são reconhecidas como risco, pois os trabalhadores precisam ir a bordo da embarcação para ter seu trabalho efetivado, estando mais expostos às quedas que podem ser ocasionadas pelo mau posicionamento das escadas de acesso às embarcações, escadas escorregadias e pela falta de dispositivos de segurança, tais como guarda-corpos, contrariando o disposto na Norma Regulamentadora 29, que atribui competência ao OGMO, onde determina que este deve

	proporcionar a todos os trabalhadores formação sobre segurança, saúde e higiene ocupacional no trabalho portuário e responsabilizar-se pela compra, manutenção, distribuição, higienização, treinamento e zelo pelo uso correto dos equipamentos de proteção individual e equipamentos de proteção coletiva.
Gerais	Pisos irregulares nos convés e porões dos navios, riscos de lesões produzidas por guinchos, cargas suspensas e cabos de aço, equipamentos com componentes danificados ou improvisados.
Ruídos e produtos químicos	Características e riscos deste campo de trabalho identificado pela insalubridade, ruído excessivo, presença de poeira e gases, luminosidade deficiente, como também o risco relativo à característica específica das operações com produtos químicos e siderúrgicos dentre outros realizados no Porto.

Fonte: Bourguignon e Borges (2006) e Machin et al. (2009).

Com a modernização dos portos, os navios utilizados são mais automatizados, funcionam com mais tecnologia, porém a precariedade das condições de trabalho do porto ainda é uma realidade experimentada pelos portuários. O cais é mal iluminado, faltam plataformas e rampas de acesso, o serviço é barulhento e ainda há exposição do trabalhador aos raios do sol. Além disso, dependendo do produto manuseado, pode haver a exposição a produtos químicos perigosos, cargas excessivas, exposição à poeira e até material radioativo.

Os trabalhadores precisam operar equipamentos que transportam cargas soltas e contêineres e produzem muito ruídos. Desenvolvem suas funções com mudanças de turno constantes devido às escalas feitas para formação das turmas de trabalho em turnos rotativos e que tem implicações no ciclo de vida causando distúrbios do sono e afetando a vida familiar e social.

Aconteceram mudanças em todas as estruturas tanto físicas quanto organizacionais no ambiente de trabalho portuário.

A segurança no trabalho sempre foi alvo de especulações a respeito de quem deve fazer e de que forma deve ser realizada. Cavalcante et al. (2005) ressaltam que grande parte dos acidentes de trabalho poderia ser evitada se a legislação realmente funcionasse. A Lei de Modernização trata sobre isso mostrando que estruturas físicas precisam de reformas constantes e que o OGMO

é o responsável por fornecer e fiscalizar continuamente os equipamentos de segurança, mas, infelizmente, as normas não são cumpridas em sua plenitude.

5.3 O caso dos trabalhadores avulsos do porto de Santos

O porto brasileiro de Santos é o maior porto da América do Sul, movimentando mais de 90 milhões de toneladas de carga por ano e com capacidade de armazenamento para quase 5,9 milhões de barris (700 mil metros cúbicos) de graneis líquidos e mais de 2,5 milhões de toneladas de graneis secos carga.

Os trabalhadores antes da Lei de Modernização desenvolviam funções de estivadores, portuários, capatazes, ensacadores, vigias, mecânicos, conferentes, guindasteiros, atracadores, arrumadores, vistoriadores, operadores de pás e outros equipamentos e possuíam um acúmulo de saberes inerentes à cada profissão. Essas informações eram repassadas de forma natural aos sucessores o que também dava a cada um a ideia de pertencimento e de autonomia no trabalho.

Conforme Machin et al. (2009), os trabalhadores eram avulsos, suas contratações eram realizadas via sindicatos e exerciam a profissão herdando de pais ou parentes, financeiramente ganhavam melhor e não precisavam preocupar-se com capacitação o que ainda hoje é um problema para os avulsos. Antes prevalecia a orientação e decisão dos Sindicatos, hoje é o OGMO que trata das escalações definindo que trabalhadores irão compor as equipes de trabalho (ternos) e prepara, junto com os operadores portuários, os novos trabalhadores.

Uma das consequências da modernização foi o avanço de tecnologias que vão substituindo o trabalho vivo do trabalhador pelo trabalho morto da máquina. Quanto maior o uso de tecnologia, menor será o desgaste físico, mas é necessária uma maior concentração e preparo por parte dos trabalhadores.

Nascimento (2000) descreve o perfil do novo trabalhador nos portos brasileiros que seguindo a Lei de Modernização Portuária cria a multifuncionalidade, sem afetar as tarefas destinadas aos avulsos que são distribuídas ainda de acordo com cada categoria. Para ser um trabalhador

portuário avulso, é necessária a inscrição no OGMO. Já os operadores portuários têm pessoas contratadas para o desenvolvimento das mesmas funções.

Dentro da perspectiva da falta de emprego por causa da modernização e uso da tecnologia, os trabalhadores são forçados a terem mais qualificação, o império da produtividade requer um trabalhador polivalente que realize mais de uma função, pois ganha melhor dependendo do nível de capacitação e função desenvolvida. Machin et al. (2009) confirmam que a diminuição das equipes de trabalho, e extinção de algumas funções, exigem dos trabalhadores uma maior qualificação para a intensificação da produtividade do trabalho.

A Lei de modernização estabeleceu que no prazo de cinco anos após sua promulgação, os trabalhadores deveriam saber executar outras tarefas no porto além das desempenhadas. Isto é, ser multifuncional.

Nascimento (2000) mostra ainda que a chamada multifuncionalidade impele os trabalhadores a abrir mão do analfabetismo e se qualificar a qualquer custo e que os órgãos responsáveis se encarregam para oferecer a capacitação devida.

Infelizmente, têm sido adotadas políticas de flexibilização do trabalho, o que reduz custos e torna cada vez mais competitivo o mercado. No entanto, é necessário garantir um mínimo de bem-estar à classe trabalhadora, mas não é essa a realidade no sistema portuário, onde as categorias perdem o sentimento de colaboração entre si. Segundo Nascimento (2000), o trabalhador que possuía vinculação empregatícia pode passar a ser avulso e o avulso pode ser contratado por algum operador portuário.

As políticas públicas brasileiras oferecem educação e saúde além de benefícios sociais, mas faltam cuidados específicos a esses e tantos outros trabalhadores que no desenvolver de suas funções estão se expondo a riscos de grande magnitude.

De acordo com Santos (2009), com a lei de modernização dos portos aconteceram melhoras consideráveis nas condições de trabalho e uma redução do número de acidentes, mas não se pode descartar a possibilidade de muitos acidentes não serem comunicados e/ou registrados.

Antes da Lei nº 8.630/93 (revogada pela Lei nº 12.815/2013), os sindicatos das categorias faziam o registro de todos os acidentes ocorridos nos portos, bem como prestavam assistência aos trabalhadores; depois da Lei, o OGMO passou a

ser o responsável pela assistência dada aos acidentados e pelas CATs, porém como não é obrigado a repassar aos sindicatos, não envia nenhuma cópia a eles. Apesar de cada sindicato ter um representante dentro do porto, esse fiscal não tem como pegar o registro do acidente, o sindicato só recebe sua via se o próprio trabalhador acidentado quiser levar para ele.

Os trabalhadores são expostos a riscos constantes na realização de suas atividades e os EPIs e os EPCs não dão conta da insegurança das operações, o que faz necessária uma melhor supervisão das atividades.

A atenção de cada trabalhador no desenvolver das atividades e as doenças ocasionadas pelo excesso ou repetição das tarefas também são apresentados como causa dos afastamentos dos portuários.

A segurança do trabalho deve ser realizada pelos técnicos do OGMO, representantes sindicais e supervisores dos operadores portuários. Sendo o OGMO e os operadores portuários os responsáveis pela distribuição e fiscalização dos EPIs, mas, infelizmente, falta fiscalização no ambiente portuário no que se refere à segurança do trabalhador.

Conforme Nascimento (2000), a segurança fica somente restrita ao uso do EPI, não há uma atenção em relação às modificações no ambiente de trabalho, o coletivo tem sido esquecido, não se reduz a sujeira nem os ruídos, não se direciona para o que gera esses problemas devido aos custos serem muito altos. O trabalhador tem sido sacrificado em nome do ganho financeiro dos operadores portuários.

Por fim, tem-se que a nova organização do trabalho, as novas equipes de trabalho constituídas por meio de escalas e rodízios, as cargas horárias excessivas, o desvio de função e a inserção das tecnologias levam à fadiga, ao estresse e aumenta o índice de ocorrências de acidentes (BOURGUIGNON; BORGES, 2006).

5.4 Instrumentos de atuação do Ministério Público do Trabalho

Os principais instrumentos/ferramentas de atuação do MPT são: o Termo de Ajuste de Conduta, Ação Civil Pública e Inquérito Civil.

O inquérito civil surge com o advento da Lei nº 7.347/85,42 posteriormente alçado à condição de instrumento constitucional de investigação (art. 129, III, da CF/88) à disposição exclusiva do MP, para obtenção de elementos de convicção do qual poderá resultar a propositura de ACP ou a celebração de compromisso de ajustamento de conduta. De natureza inquisitiva e dispensável quando por outros meios de convicção se obtenha os elementos necessários para os fins colimados, não se cogita no inquérito civil a incidência dos princípios do contraditório e da ampla defesa ou qualquer necessidade de deferimento do judiciário para seu desenvolvimento (VIGLIAR, 2001).

A instauração do inquérito civil realiza-se mediante atuação de ofício, quando o membro do MP toma ciência de fato que afete interesse metaindividual para os quais esteja legitimado a agir; ou por despacho de autuação exarado nos requerimentos e/ou representações que adentram na instituição por interessados, pessoas físicas ou entidades. Para o seu desenvolvimento regular (instrução), dispõe o *Parquet* de poderes requisitórios (art. 8º, § 1º, da LACP) que visa apurar materialidade e autoria de atos lesivos de sua competência tutelar, sob pena de imputação de crime de desobediência ao ente requerido e que injustificadamente não preste as informações. À vista disso, o órgão de execução (MP) encontra-se adstrito ao poder-dever de investigar, não lhe cabendo juízo de oportunidade e conveniência, como também deverá fundamentar e dar publicidade das suas decisões, desde a autuação até o arquivamento.

O assunto é regulamentado pela Resolução nº 23/2007, do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), e no âmbito do MPF (por meio Conselho Superior do Ministério Público Federal - CSMPF) pela Resolução nº 87/2006, dispondo também, ambas, sobre as “Recomendações” e o “Compromisso de Ajustamento de Conduta” (AKAOUI, 2010), também denominado, Termo de Ajustamento de Conduta - TAC.

O TAC foi enxertado na LACP pela Lei nº 8.078/90, mediante a inclusão do § 6º ao art. 5º: “Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial” (BRASIL, 1990, *online*). Vê-se que o MP não ostenta exclusividade da utilização desse instrumento, cabendo a qualquer colegitimado (órgão público) sua utilização,

mesmo sem a instauração de inquérito civil. Segundo Rodrigues (2011), outra vantagem evidente repousa na sua natureza jurídica, constituindo, de pronto (sem necessidade de homologação judicial), título executivo extrajudicial no caso de inobservância dos seus termos. Neste caso, dispensado está o processo de conhecimento, partindo-se diretamente à ação executiva pelo promitente em face do compromissário.

Pela própria natureza de alguns interesses transindividuais, nem sempre torna-se possível à celebração de TAC, mas interessando de perto a matéria ambiental, o termo também não deve prescindir da indisponibilidade característica desse bem, devendo conter proposta equivalente ao objeto de uma ACP. As convenções firmadas ficariam restritas às condições de cumprimento das obrigações (modo, tempo, lugar, etc), levando-se em conta as especificidades do caso concreto, a capacidade econômica do infrator e os interesses da sociedade (NERY, 2010).

A realização do TAC, embora costumeiramente ocorra em sede extrajudicial, não há empecilho para a celebração na seara jurisdicional, no bojo da ACP.

Almeida (2010) aponta o ano de 1978 como marco inicial da tutela coletiva no Brasil, quando foram introduzidos doutrinariamente os conceitos de interesses difusos e coletivo. De qualquer modo, a evolução das tratativas sobre o assunto resultou em duas propostas no debate parlamentar: uma apresentada pelo Deputado Federal Flávio Bierrenbach e um substitutivo do Poder Executivo Federal. Prevaleceu a última corrente e assim editou-se a Lei nº 7.347/85 (LACP). A partir daí, diversos os esforços foram envidados para sua constitucionalização (art. 129, I).

Sobre o objeto da ACP, Vigliar (2001) evoca os ensinamentos de Dinamarco (2001) acerca da identificação do objeto do processo com sua pretensão, para concluir que seja a demanda coletiva uma aspiração dos substituídos de preservação de um interesse transindividual ou recomposição de um bem ou valor no qual se identifica esse interesse, apresentada em juízo pelo substituto processual. Nesse diapasão, a previsão legal do seu objeto cinge-se na condenação em dinheiro ou no cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer (art. 3º da LACP).

Na sua gênese, mencionada lei previa proteção para os seguintes interesses difusos: o meio ambiente, o consumidor e os bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (art. 1º, I, II e III). Do projeto de lei aprovado no parlamento, entretanto, constava o inciso IV que incluía a proteção de “qualquer outro interesse difuso”, mas recebeu veto presidencial sob a alegação de que a expressão ampla e genérica, não sedimentada pela doutrina, poderia ocasionar insegurança jurídica. No parecer de Mazzilli (2013) a real motivação do governo voltava-se à temeridade da utilização desse instrumento em desfavor dos seus atos, como, por exemplo, na atuação perante o mercado financeiro e em questões envolvendo tributos e contribuições sociais.

Quanto aos aspectos procedimentais, lembra Mancuso (2011, p. 93-94) que a Lei nº 7.347/85, na qualidade de lei especial “processual extravagante”, regulou alguns aspectos processuais relevantes no tocante ao seu objeto, optando pela remissão subsidiária ao CPC (art. 19), inclusive quanto ao procedimento. Assim, a ação pode ser intentada em via principal, quando toma o cunho cominatório-mandamental, ou em via cautelar, para prevenir a ameaça de lesão ao interesse metaindividual (art. 4º).

Para Cândido Dinamarco (2001) a tutela jurisdicional coletiva quebra três paradigmas do sistema clássico caracterizado pela singularidade: a) a legitimidade para agir necessariamente individual, b) a limitação invariável dos efeitos diretos da sentença às partes do processo, e c) a rigorosa limitação subjetiva da autoridade da coisa julgada, ou seja, quem se sujeitará a imutabilidade da sentença. Nesses pontos, rompe-se a mentalidade individualista marcante no sistema processual brasileiro. O passo inicial foi dado com a edição LACP que, segundo o autor, o intuito primeiro seria oferecer proteção aos valores ambientais, em complementação ao direito material estatuído na Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/81).

Quanto à legitimação, mesmo não sendo o MP o único ente contemplado para agir na LACP, seu protagonismo desponta não só pela destinação constitucional do manejo da ACP como função institucional (art. 129, III), mas também pela sua interveniência obrigatória, quer seja na qualidade de autor ou na condição de fiscal da lei (art. 5º, § 1º). Ainda poderá assumir a titularidade ativa da ação em caso de desistência infundada ou abandono por associação legitimada

(art. 5º, § 3º), formar litisconsórcio facultativo entre os seus ramos - Ministérios Públicos da União, do Distrito Federal e dos Estados (art. 5º, § 5º) e promover a execução do julgado nos casos em que a associação legitimada não o faça após sessenta dias do trânsito em julgado (art. 15).

Em regra, as ações civis públicas são propostas no foro do local onde ocorreu o dano e o juízo deterá competência funcional para processar e julgar a causa (art. 2º da LACP). Se o dano ocorrer em território que envolva duas comarcas ou mais, a prevenção será fixada pela prevenção, com o ajuizamento da ação, em relação as outras demandas propostas posteriormente com mesma causa de pedir ou pedido (art. 2º, parágrafo único, da LACP). Contudo, sendo o dano de alcance regional (envolvendo mais de um estado-membro), a competência deve ser deslocada para a Justiça Federal por força do art. 109, § 3º, da CF/88.

5.5 A atuação do Ministério Público do Trabalho de Santos

Nesta seção, será abordada a atuação do MPT de Santos nas esferas judicial e extrajudicial.

Para a obtenção dos dados que fundamentaram este capítulo, primeiramente, foi feito contato por telefone com o MPT de Santos - SP para saber como proceder. O pesquisador foi orientado a enviar um email para o Procurador Geral em Santos e informar que pretendia fazer pesquisas sobre TACS e ACPs para incluir na presente dissertação de mestrado.

Uma vez autorizado, foi feita uma visita na Unidade do MPT em Santos em que foram entregues ao pesquisador duas listas, uma lista com as ações civis públicas no Porto de Santos e outra com os TACs firmados no Porto de Santos. Nas listas constavam os números das ações. Com isso, foi feito acesso ao site do TRT2 para acompanhar a movimentação processual das ACPs. Com relação aos TACs foi feito acesso ao site do Ministério Público do Trabalho da 2ª região.

5.5.1 A atuação do Ministério Público do Trabalho de Santos na área administrativa por meio do TAC

O MPT desempenha importante papel dentro do sistema de solução de conflitos coletivos trabalhistas. Neste tópico será dada maior ênfase à contribuição do membro do *Parquet* trabalhista nas áreas administrativa, por meio do TAC.

Como já mencionado, o TAC, ou apenas Termo de Ajustamento (Ajuste) de Conduta está previsto no § 6º do art. 5º da Lei 7.347, de 24.07.1985 (Lei da ACP) que dispõe: “Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo judicial” (BRASIL, 1985, s.p). Raimundo Simão de Melo (2008, p.68) recorda que a origem do TAC é a previsão do art. 55, parágrafo único, da Lei 7.244/84 (Lei de Pequenas Causas), “que conferiu ao acordo extrajudicial celebrado entre as partes e referendado pelo Ministério Público natureza de título executivo extrajudicial”.

Dessa forma, a celebração do TAC decorre da instauração de inquérito civil pelo MP, no caso, do Trabalho, em cujas funções está a de “assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores” (art. 84, II, da LC 75/93). O inquérito civil transcorre em âmbito administrativo e tem por principal finalidade a melhor instrução de futura ACP, o que pode ser evitado na hipótese de celebração do TAC, que se constitui em título executivo extrajudicial.

Referente aos trabalhadores do Porto de Santos foram identificados 18 TACs firmados no período compreendido entre 2012 e 2019 com objetivos diversos. Do total de TACs encontrados, 7 estão disponíveis a qualquer um no site do MPT da 2ª região. Para ter acesso aos demais, foi necessária a realização de um cadastro junto ao MPT para conseguir acessar o andamento do processo junto à Procuradoria do Trabalho e nesse acesso solicitar pedido de vistas para ter acesso aos documentos do processo e, conseqüentemente, ao TAC. Foram realizados 11 pedidos de vista e ao final 7 pedidos foram indeferidos e 4 deferidos.

Com relação aos TACS temos o seguinte quadro:

Quadro 3 – Termos de Ajustamentos de Condutas

TAC	OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS	PENALIDADES EM CASO DE DESCUMPRIMENTO
TAC nº 11/2013	ADM do Brasil LTDA. se obriga às seguintes condutas: 1. Abster-se de prorrogar a jornada laboral dos empregados que laboram em turnos	Multa no valor de R\$ 10.000,00 pelo descumprimento de cada obrigação mais R\$ 3.500,00 por trabalhador prejudicado,

	ininterruptos de revezamento, cujo limite diário é de 6 h de trabalho, conforme fixado no art. 7º, XIV, da CF, salvo por negociação coletiva, até o limite máximo de 8 h/dia, conforme pacificado pelo C. TST. 2. Conceder aos seus empregados o intervalo intrajornada no mínimo de uma hora e no máximo de duas horas, respeitando-se o disposto em norma coletiva, bem como concessão de 15 min. para os regimes de trabalho de seis horas diárias. 3. Conceder a todos os seus empregados um descanso semanal de 24 h consecutivas, conforme previsão do art. 67, <i>caput</i>, da CLT.	devidamente atualizados pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editada pelo TRT da 2ª Região, reversível ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.
TAC nº 16/2013	Santos Brasil Participações S.A se obriga às seguintes condutas: 1. Implementar os métodos e procedimentos seguros na movimentação de carga, evitando que os containeres suspensos transitem sobre os trabalhadores (empregados ou avulsos), orientando os participantes da operação portuária dos riscos da atividade e exigindo-lhes comportamentos adequados para prevenir acidentes do trabalho. 2. Informar ao OGMO o descumprimento de normas internas de segurança operacional (saúde e segurança do trabalho) bem e utilização de EPIs obrigatórios pelo trabalhador portuário avulso que esteja laborando em suas operações portuárias, a fim de que o OGMO/Santos adote as medidas punitivas pertinentes á falta de utilização de EPI, inclusive a instauração de procedimento disciplinar, uma vez que se trata de falta funcional.	Multa no valor de R\$ 10.000,00 por obrigação violada, aplicável a cada constatação e reversível ao FAT.
TAC nº 17/2013	ADM do Brasil LTDA. se obriga às seguintes condutas: 1. Prover as <i>moegas</i> de carga e descarga de grãos de sistema de exaustão ou aspiração de partículas suspensas no ar, a fim de assegurar a salubridade do local e a proteção da saúde dos trabalhadores, como medida de proteção coletiva prioritária, sem prejuízo do uso dos equipamentos de proteção individual, principalmente os respiradores. 2. Providenciar sinalização de segurança adequada e mantê-la em bom estado de conservação e iluminação nas vias de circulação (trânsito) de veículos e pessoas, de modo a orientar e organizar o tráfego interno nas áreas de sua responsabilidade e	Multa no valor de R\$ 10.000,00 por obrigação violada, aplicável a cada constatação e reversível ao FAT.

	adjacentes, a fim de evitar acidentes nas operações portuárias. 3. Providenciar o reparo no calçamento e nos pisos das áreas de sua responsabilidade no Porto de Santos, de modo a mantê-lo sem saliências e/ou depressões, a fim de evitar acidentes nas operações portuárias e assegurar o escoamento da água e dos resíduos oriundos da movimentação de cargas, impedindo o empoçamento e acúmulo destes nas vias de circulação e possibilitando a limpeza das áreas. 4. Proceder à identificação nas vestimentas e equipamentos dos brigadistas e demais profissionais de segurança e saúde dos trabalhadores (inclusive CIPA/CPATP), possibilitando uma rápida visualização e comunicação entre os trabalhadores em caso de acidentes e outros infortúnios. 5. Garantir o escoamento adequado e higiênico da água dos bebedouros, com instalação de duto para evitar que a água residual escoe nos lavatórios e pias nas áreas de repouso/aguado dos trabalhadores portuários avulsos que prestam serviço à empresa. 6. Informar ao OGMO o descumprimento de normas internas de segurança operacional (saúde e segurança do trabalho) bem como a falta de utilização de EPIs obrigatórios pelo trabalhador portuário avulso que esteja laborando em suas operações portuárias, a fim de que o OGMO/Santos adote as medidas punitivas pertinentes à falta de utilização de EPI.	
TAC nº 19/2013	GB Terminais LTDA se obriga às seguintes condutas: 1. Prover a adequação da plataforma de embarque utilizada pelos trabalhadores da capatazia para fixação do aparelho de içamento dos fardos de celulose, de forma que esta proporcione a segura transição dos trabalhadores para a carga, dotando-a de guarda-corpo móvel que quando abaixado sirva como passarela para os trabalhadores subirem na carga, devendo também ser provido de proteção contra intempéries e de assentos que permitam o descanso dos trabalhadores durante o turno de trabalho. 2. Informar ao OGMO o descumprimento de normas internas de segurança operacional (saúde e segurança do trabalho) bem como a	Multa no valor de R\$ 10.000,00 por obrigação violada, aplicável a cada constatação e reversível ao FAT.

	falta de utilização de EPIs obrigatórios pelo trabalhador portuário avulso que esteja laborando em suas operações portuárias, a fim de que o OGMO/Santos adote as medidas punitivas pertinentes à falta de utilização de EPI, inclusive a instauração de procedimento disciplinar, uma vez que se trata de falta funcional.	
TAC nº 21/2013	Caramuru Alimentos S/A se obriga às seguintes condutas: 1. Instalar sinalização horizontal e vertical de segurança e placas de aviso ou advertência adicionais aos existentes na área dos armazéns/terminais nºs XXXIX e XL do Porto de Santos e áreas adjacentes deste sob sua responsabilidade, visando otimizar a organização do tráfego interno de pessoas e veículos, mantendo-as em bom estado de conservação, bem como reforçar a iluminação nas vias de circulação de veículos e pessoas em referido local. 2. Realizar treinamentos de reforço e manter procedimentos necessários voltados a obstar o acesso de pessoas não autorizadas nos locais de descarga das moegas durante as operações de suspensão dos caminhões para descarga e limpeza dos veículos em referidos locais. 3. Informar ao OGMO eventual constatação de recusa de trabalhadores portuários avulsos em utilizar EPIs obrigatórios, para que o referido órgão adote as medidas pertinentes.	Multa penal não compensatória correspondente a R\$ 10.000,00 por obrigação violada.
TAC nº 42/2014	Santos Brasil Participações S.A se obriga às seguintes condutas: 1. Readmitir os Trabalhadores Portuários Avulsos cadastrados no sistema OGMO que participaram do processo seletivo de ofertas de vagas acima referido e que foram contratados e dispensados pela compromissária em virtude do acordo coletivo de trabalho portuário de estiva com vínculo empregatício – 2013/2015, firmado entre as empresas integrantes da Câmara de Contêineres do Porto de Santos e o Sindicato dos Estivadores, até o limite total das 152 vagas ofertadas pela compromissária por conta do ACT referido, voltando a observar a prioridade para as novas contratações.	Multa no valor de R\$ 10.000, por mês de descumprimento e trabalhador, valor devidamente atualizado pela tabela editada pelo TRT da 2ª Região, reversível ao FAT.
TAC nº 20/2016	Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S.A. – USIMINAS se obriga a observar as seguintes condutas: 1. Supervisionar o trabalho prestado pelos Trabalhadores Portuários Avulsos e pelos empregados próprios, nas operações de carga	Multa de R\$ 10.000,00 por cláusula do item 2 descumprida, por mês de descumprimento reversível ao FAT.

	e descarga, a bordo dos navios ou nas operações desenvolvidas em terra relacionadas às referidas operações. 2. Assegurar que as empilhadeiras utilizadas nos porões dos navios se desloquem sobre pisos adequados, estáveis e sem descontinuidade. 3. Assegurar que as operações realizadas a noite se desenvolvam em ambientes devidamente iluminados.	
TAC nº 33/2016	BTP – Brasil Terminal Portuário S.A se obriga a observar as seguintes condutas: 1. Abster-se de prorrogar a jornada de trabalho além do limite legal de 2 h/dia, exceto motivo de força maior, necessidade inadiável de atender serviço cuja inexecução traga prejuízo manifesto. 2. Conceder e assegurar o intervalo de, no mínimo, 11 h consecutivas entre duas jornadas de trabalho nos termos do art. 66 da CLT.	Multa de R\$ 3.000,00 por cláusula descumprida, acrescida de R\$ 500,00 por trabalhador prejudicado, reversível ao FAT.
TAC nº 34/2016	AGEO Terminais e Armazéns Gerais S.A se obriga a observar as seguintes condutas: 1. Abster-se de prorrogar a jornada de trabalho além do limite legal de 2 h/dia, exceto motivo de força maior, necessidade inadiável de atender serviço cuja inexecução traga prejuízo manifesto. 2. Conceder e assegurar o intervalo de, no mínimo, 11 h consecutivas entre duas jornadas de trabalho nos termos do art. 66 da CLT.	Multa de R\$ 3.000,00 por cláusula descumprida, acrescida de R\$ 500,00 por trabalhador prejudicado, reversível ao FAT.
TAC nº 36/2016	Transbrasa Transitária Brasileira Ltda. se obriga a observar as seguintes condutas: 1. Abster-se de prorrogar a jornada de trabalho além do limite legal de 2 h/dia, exceto motivo de força maior, necessidade inadiável de atender serviço cuja inexecução traga prejuízo manifesto. 2. Conceder e assegurar o intervalo de, no mínimo, 11 h consecutivas entre duas jornadas de trabalho nos termos do art. 66 da CLT, com exceção dos motoristas regidos pela Lei nº 13.103/2015.	Multa de R\$ 3.000,00 por cláusula descumprida, acrescida de R\$ 500,00 por trabalhador prejudicado, reversível ao FAT.
TAC nº 37/2016	Caramuru Alimentos S.A. se obriga a observar as seguintes condutas: 1. Abster-se de prorrogar a jornada de trabalho além do limite legal de 2 h/dia, exceto motivo de força maior, necessidade inadiável de atender serviço cuja inexecução traga prejuízo manifesto.	Multa de R\$ 3.000,00 por cláusula descumprida, acrescida de R\$ 500,00 por trabalhador prejudicado, reversível ao FAT.

	2. Conceder e assegurar o intervalo de, no mínimo, 11 h consecutivas entre duas jornadas de trabalho nos termos do art. 66 da CLT.	
TAC nº 38/2016	Moinho Pacífico Indústria e Comércio Ltda. se obriga a observar as seguintes condutas: 1. Abster-se de prorrogar a jornada de trabalho além do limite legal de 2 h/dia, exceto motivo de força maior, necessidade inadiável de atender serviço cuja inexecução traga prejuízo manifesto. 2. Conceder e assegurar o intervalo de, no mínimo, 11 h consecutivas entre duas jornadas de trabalho nos termos do art. 66 da CLT.	Multa de R\$ 3.000,00 por cláusula descumprida, acrescida de R\$ 500,00 por trabalhador prejudicado, reversível ao FAT.
TAC nº 21/2017	SCH – Safe Car Handling Serviços Portuários LTDA. se obriga às seguintes condutas: 1. Abster-se de prorrogar a jornada de trabalho além do limite legal de 2 h/dia, exceto motivo de força maior, necessidade inadiável de atender serviço cuja inexecução traga prejuízo manifesto. 2. Conceder e assegurar o intervalo de, no mínimo, 11 h consecutivas entre duas jornadas de trabalho nos termos do art. 66 da CLT.	Multa de R\$ 3.000,00 por cláusula descumprida, acrescida de R\$ 500,00 por trabalhador prejudicado, reversível ao FAT.
TAC nº 1/2019	Órgão Gestor de mão de obra do trabalho portuário se obriga às seguintes condutas: 1. Quando da escalação diária do TPA, observar o intervalo de, no mínimo, 11 h consecutivas entre duas jornadas de trabalho nos termos do art. 66 da CLT. 2. Realizar a escalação de TPA em sistema de rodízio, considerando apenas o critério numérico, garantindo a igualdade de oportunidades aos TPAs e sucessivamente aos cadastrados. 3. Exigir que, na escalação em sistema de rodízio, o TPA habilitado e que tenha recusado a oportunidade de trabalho, vá automaticamente para o fim da fila, considerando a ordem numérica da lista e o sistema de rodízio. 4. Disponibilizar ao TPA mecanismos de escalação por meios eletrônicos de escalação remota, invioláveis e seguros, que permitam que o trabalhador se habilite a ser escalado sem que tenha que comparecer ao posto de escalação. 5. Manter controle de acesso ao posto de escalação mediante conferência de dados biométricos ou identificação por meio magnético/digital constante da carteira de identificação profissional dos TPA's.	Multa diária de R\$ 10.000,00 para o caso do descumprimento dos itens 1 e 2 e multa de R\$ 500,00 por trabalhador encontrado em situação irregular, reversível ao FAT

TAC nº 12/2019	Pérola S.A se obriga às seguintes condutas: 1. Não permitir a realização de serviços portuários nas atividades de estiva, capatazia, bloco, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações, sem a utilização de TPA ou trabalhador portuário com vínculo empregatício, com registro/cadastro junto ao Órgão Gestor de Mão de Obra; garantida a prioridade legal de oferta de vagas aos inscritos no OGMO/Santos e, caso, comprovadamente, não tenham sido preenchidas as vagas disponibilizadas, a empresa poderá preenchê-las com trabalhadores do mercado comum. 2. Conceder e garantir a todos os seus empregados o intervalo para repouso e alimentação, sendo nos termos do art. 71 da CLT, no mínimo de 1 h e no máximo até 2 h, para aqueles trabalhos contínuos cuja duração exceda 6 h; e de 15 min., quando se tratar de jornada superior a 4 h, não excedente a 6 h. 3. Abster-se de prorrogar a jornada normal de trabalho além do limite legal de duas horas diárias; e 4. Conceder a todos os empregados descanso semanal remunerado de 24 h consecutivas, preferencialmente aos domingos, conforme dispõe o artigo 67 da CLT.	Multa de R\$ 10.000,00 acrescida de R\$ 1.000,00 por cada trabalhador preterido, no que tange à obrigação 1 e multa de R\$ 5.000,00 acrescida de R\$ 500,00 por cada trabalhador atingido, para as obrigações 2, 3 e 4.
TAC nº 42/2019	Cainã Ribeiro Rodrigues, pessoa física se obriga às seguintes condutas: 1. Suprir a embarcação de meios e medicamentos necessários aos primeiros socorros. 2. Dotar os barcos de pesca dos meios adequados de salvamento e sobrevivência. 3. Dotar os alojamentos e os locais de trabalho fechados de detectores e dispositivos de combate a incêndio. 4. Disponibilizar escada, prancha de embarque ou dispositivo similar. 5. Providenciar no mínimo um pescador profissional treinado em primeiros socorros para cada 10 pescadores profissionais. 6. Na medida do possível manter os locais de trabalho com iluminação natural suficiente e equipá-los com iluminação artificial adequadas às circunstância da pesca, preservando a segurança e a saúde dos trabalhadores. 7. Dotar o barco de instalações sanitárias compostas de pias, privadas e chuveiros, protegidos contra oxidação. 8. Manter as instalações elétricas da embarcação seguras, garantindo a proteção da	Multa de R\$ 3.000,00 pelo descumprimento de cada cláusula, acrescida de R\$ 1.000,00 por trabalhador prejudicado, reversível ao FAT.

	tripulação. 9. Disponibilizar refrigeradores para armazenar alimentos e utensílios adequados para o preparo das refeições.	
TAC nº 71/2019	José Augusto de Castro, pessoa física, se obriga à seguinte condutas: 1. Disponibilizar prancha ou escada de embarque.	Multa de R\$ 3.000,00 pelo descumprimento da obrigação, acrescida de R\$ 1.000,00 por trabalhador prejudicado.
TAC nº 73/2019	Araripe Zuniga se obriga às seguintes condutas: 1. Providenciar processo permanente de higienização dos locais onde se encontram instalações sanitárias e manter os locais onde se encontram instalações sanitárias limpos e desprovidos de odores durante toda a jornada de trabalho. 2. Comprovar o cumprimento do TAC sempre que assim requisitado pelo MPT, no prazo assinalado, e não causar qualquer tipo de embaraço à atuação dos Auditores-Fiscais do MT, dos CEREST's e de outros órgãos fiscalizatórios das condições de trabalho.	Multa de R\$ 10.000,00 por descumprimento de cada cláusula, acrescida de R\$ 2.000,00 por trabalhador prejudicado, reversível ao FAT.

Pela análise dos TACs percebeu-se que a situação que enseja maior preocupação é a do chamado “Corredor de Exportação”, sistema integrado de transporte e armazenagem utilizado para escoar produtos de elevada concentração e maiores volumes. A responsabilidade pelo local é da CODESP e ALL – América Latina Logística (trilhos), no entanto, como também é utilizado pela Caramuru Alimentos e pela Louis Dreyfus Commodities Brasil, essas empresas também são responsáveis por manter e conservar este espaço.

Muitas irregularidades foram observadas, a saber: pisos e áreas onde circulam caminhões e vagões utilizados para descarregar granel sólido em condições precárias (TAC nº 1942/2010; TAC nº 17/2013; TAC nº 19/2013; TAC nº 20/2016); ambientes mal iluminados (TAC nº 20/2016); prorrogação da jornada de trabalho de trabalhadores além das 2 h diárias permitidas em lei (TAC nº 11/2013; TAC nº 19/2013; TAC nº 33/2016; TAC nº 34/2016; TAC nº 36/2016; TAC nº 37/2016; TAC nº 38/2016; TAC nº 21/2017; TAC nº 1/2019; TAC nº 12/2019); falta de isolamento de áreas de movimentação de carga (TAC nº 1942/2010; TAC nº 16/2013; TAC nº 19/2013); irregularidades na escalação dos TPAs (TAC nº

1/2019); ausência de pavimentação (TAC nº 17/2013; TAC nº 19/2013; TAC nº 20/2016); não concessão de intervalo intra-jornada e descanso semanal remunerado (TAC nº 11/2013; TAC nº 12/2019); não concessão de intervalo mínimo de 11 h consecutivas entre duas jornadas de trabalho nos termos do art. 66 da CLT (TAC nº 33/2016; TAC nº 34/2016; TAC nº 36/2016; TAC nº 37/2016; TAC nº 38/2016; TAC nº 21/2017); buracos e depressões, nos pisos, levando ao empoçamento de água (TAC nº 17/2013; TAC nº 19/2013; TAC nº 20/2016); ausência da garantia da prioridade legal de oferta de vagas aos inscritos no OGMO/Santos (TAC nº 12/2019); demissão dos Trabalhadores Portuários Avulsos cadastrados no sistema OGMO que participaram do processo seletivo de ofertas de vagas e que foram contratados e, posteriormente demitidos em virtude do acordo coletivo de trabalho portuário (TAC nº 42 de 2014); ausência de sinalização horizontal e vertical em áreas onde circulam veículos e pessoas (TAC nº 1942/2010; TAC nº 17/2013; TAC nº 19/2013; TAC nº 21/2013; TAC nº 20/2016); defeitos nos trilhos das locomotivas (TAC nº 19/2013); identificação de trabalhadores sem EPI (TAC nº 1942/2010; TAC nº 16/2013; TAC nº 17/2013; TAC nº 19/2013; TAC nº 21/2013); e exaustores quebrados ou em péssimas condições de uso (TAC nº 17/2013; TAC nº 19/2013). Também, as instalações sanitárias disponibilizadas aos trabalhadores portuários avulsos não raro se mostraram mal higienizadas (TAC nº 73/2019) e precárias, podendo ocasionar graves acidentes e condições de trabalho insalubres (TAC nº 19/2013); e fazer uso de embarcações não dotadas de equipamentos de primeiros socorros, mal iluminadas, com instalações elétricas desprotegidas e sem infraestrutura adequada (TAC nº 42/2019 e TAC nº 71/2019).

As penalidades aplicadas foram multas e em nenhum dos 18 TACs analisados as multas não ultrapassaram o valor de R\$ 10.000,00 pelo descumprimento da obrigação, valor este deveras reduzido para desmotivar as condutas que atentam contra a saúde do trabalhador.

5.5.2 Ações Cíveis Públicas

O MP do Trabalho tem atuado também pela via judicial por meio de ações cíveis públicas em defesa dos trabalhadores do Porto de Santos.

A primeira ACP que será analisada é a de nº 1000722-62.2017.5.02.0447, o MPT ajuizou ACP na Companhia Auxiliar de Armazéns Gerais, na qual pleiteou objetivos em tutela de urgência que deveriam ser determinados à ré, a saber: abster-se de exigir ou permitir a prorrogação da jornada padrão de 8 h em regime fixo além do limite de 2 h de desconto, sem qualquer justificativa legal, conforme o artigo 59, CLT, salvo nos casos de força maior, conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa causar manifesto de dano manifesto (CLT, art. 61, caput e § 1º), cujo limite máximo será de 12 h mínimas, devendo, nessas exceções, ou excesso de horas, sendo divulgado um prazo máximo de 10 dias para o MTE (CLT, art. 61, § 1º), sob pena de violação do art. 59 CLT; conceder e assegurar o intervalo de, no mínimo, 11 h consecutivas, entre duas jornadas de trabalho, conforme art. 66 da CLT; cominação de astreintes por todas as infrações e multa por todos os trabalhadores prejudicados.

Foi designada Audiência uma para o dia 23.02.2018 na qual a conciliação foi rejeitada e no dia 7 de maio, na audiência de julgamento foi homologado acordo entre as partes e o acordo foi cumprido.

Foram identificadas também mais duas ACPs (0000307-75.2012.5.02.0446 e 0002236-24.2013.5.02.0442) em que também foram homologados acordos e cumpridos.

A próxima ACP aqui analisada é a de nº 1000758-39.2019.5.02.0446 em que o MPT pleiteia a concessão de tutela provisória de urgência e/ou evidência a fim de determinar o cumprimento de obrigações de fazer e não fazer relativas aos seus motoristas profissionais. As obrigações objetivam: a) respeitar a jornada regular de trabalho, observando o limite de 8 h diárias e 44 h semanais, nos termos do art. 7º, XIII, da CF, art. 58, caput, da CLT e art. 235-C, caput e § 1º da CLT, com a redação original da Lei nº 12.619/2012; b) conceder e assegurar o repouso mínimo de 11 h consecutivas a cada 24 h trabalhadas, nos termos do art. 66 da CLT e art. 235-C, §3º, CLT, com a redação original da Lei nº 12.619/2012 com opção em caráter subsidiário; c) garantir a efetiva fruição do intervalo mínimo de 1 h para refeição, podendo esse período coincidir com o tempo de parada obrigatória na condução do veículo estabelecido pela Lei nº 9.503/1997 - Código de Trânsito Brasileiro (CTB), nos termos do art. 235-C da CLT, §2º, com redação da Lei 13.103/2015 com opção em caráter subsidiário; d)

garantir a efetiva fruição do intervalo mínimo de 30 min de descanso a cada 4 h ininterruptas na condução do veículo, sendo facultado o fracionamento do tempo de direção e do intervalo de descanso, desde que não completadas 4 h contínuas no exercício da condução, nos termos do §1º do art. 67-A do CTB, com a redação original da Lei 12.619/2012 e, e) computar o tempo de espera na jornada de trabalho.

Da análise das informações consubstanciadas nas fichas de tráfego e nas planilhas de controle de jornada dos motoristas no período compreendido entre 16/04/2018 e 15/06/2018, foram apuradas diversas jornadas em desacordo com a Lei tais como: 349 situações de realização de horas extras acima de 4 h diárias que atingiram todos os 21 funcionários; e 320 ocorrências de não observância ao intervalo interjornada.

Em relação aos controles de setembro de 2018, foram catalogadas por amostragem, 69 ocorrências, que atingiram 14 funcionários no período de 01/09/18 até 30/9/18, tanto de horas extras acima de 4 h diárias, como em relação ao descumprimento do intervalo interjornada.

Ressalte-se também a ocorrência de diversos casos de extrapolação de jornada em 8, 9 ou mesmo 10 h, atingindo-se um labor diário por 16, 17 ou 18 h.

Concedida nova oportunidade para ajuste voluntário de conduta da Ré, esta requereu a não assinatura de TAC e o arquivamento do procedimento.

Registre-se que em andamento no Supremo Tribunal Federal a ADI 5322, que questiona a inconstitucionalidade de artigos da Lei 13.103/2015, em face das alterações que permitem o aumento da jornada de trabalho dos motoristas.

Então, no dia 3 de outubro de 2019, o juiz substituto Carlos Ney Pereira Gurgel, considerando a preocupação do MPT com a garantia da saúde e segurança dos trabalhadores, especialmente com a segurança rodoviária, deferiu tutela provisória, até decisão da ADI acima referida, para que a reclamada Transbrasa Transitaria Brasileira LTDA cumpra as obrigações de fazer e não fazer já listadas anteriormente.

Na sequência, tem-se a ACP nº 1001479-74.2017.5.02.0441 em que figurou como ré a empresa Louis Dreyfus Company Brasil S.A. em razão da referida sociedade empresária desrespeitar as normas relativas à jornada de trabalho imposta aos seus trabalhadores com vínculo empregatício que laboram

no Porto Organizado de Santos/SP. Após analisar o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP), requisitados da operadora portuária ré, o MPT detectou que os artigos 59 e 66 da CLT, no período investigado de 01/08/2015 a 01/08/2016 foram descumpridos reiteradamente.

Os relatórios redigidos pelo MPT demonstraram, inequivocamente, a existência de quantidade expressiva de jornadas de trabalho ilícitas (muitas vezes superiores a 12 h), o que permitiu constatar a indiferença da empresa ré para com a saúde dos trabalhadores. Ademais, restou comprovado o inadequado dimensionamento da quantidade de empregados para atender à demanda na unidade portuária da ré.

O MPT designou audiência administrativa para celebrar o TAC, mas este foi rejeitado pela empresa ré que alegou que as 3.253 situações referentes ao excesso de jornada, além de duas diárias, representariam 10% das ocorrências do ano, o que seria passível somente de defesa individual por parte dos empregados e não de direito individual homogêneo. Rechaçou a multa prevista no TAC, por entender pela inexistência de dano moral coletivo indenizável. Diante da recusa da empresa ré em celebrar o TAC foi proposta a citada ACP no dia 17 de outubro de 2017 pugnando pela condenação da Empresa a indenização por danos extrapatrimoniais, cominação de astreintes e às seguintes obrigações de não fazer:

a) abster-se de exigir ou permitir a prorrogação da jornada padrão de 8 h em regime fixo além do limite de 2 h diárias, sem qualquer justificativa legal, conforme artigo 59, CLT, salvo nos casos de força maior, conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto (CLT, art. 61, caput e §1º), cujo limite máximo será de 12 (doze) horas diárias, devendo, nessas excepcionalidades, o excesso de horas ser comunicado no prazo máximo de 10 dias ao atual Ministério da Economia (CLT, art. 61, §1º), sob pena de violação do art. 59 da CLT;

b) abster-se de exigir ou permitir a prorrogação da jornada dos trabalhadores submetidos a Turnos Ininterruptos de Revezamento de 6 h diárias, salvo nos casos de previsão em norma coletiva, caso em que a jornada não poderá ultrapassar o limite de 8 h diárias, ou em caso de força maior, conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto

(CLT, art. 61, *caput* e §1º), cujo limite máximo será de 12 h diárias, devendo, nestas excepcionalidades, o excesso de horas ser comunicado no prazo máximo de 10 dias ao MTE (CLT, art. 61, §1º), sob pena de violação do art. 59 CLT; e

c) Conceder e assegurar o intervalo de, no mínimo 11 h consecutivas, entre duas jornadas de trabalho, conforme art. 66 da CLT.

A sentença desta ACP foi proferida no dia 15 de outubro de 2019 e a ACP foi julgada improcedente tendo em vista que o Juiz entendeu que o número de pessoas lesadas foi insuficiente para que restasse configurado direito individual homogêneo. Contra a decisão, em 12 de dezembro de 2019 o Ministério Público do Trabalho interpôs recurso ordinário, pendente de julgamento.

A próxima ACP analisada foi proposta em 13 de junho de 2019 após o Inquérito Civil nº 000364.2013.02.003/3 em que foram constatadas irregularidades na concessão do intervalo intrajornada e no turno ininterrupto de revezamento implantado pela empresa Ré (Rumo S/A).

O MP propôs à empresa ré a assinatura de termo de ajuste de conduta, o que foi recusado, motivando a ACP de nº 1000538-44.2019.5.02.0445, tendo em vista que também, a empresa não forneceu os registros do controle da jornada de trabalho de seus empregados conforme solicitado pelo *parquet*.

Em consulta ao banco de dados do então MPT, foram identificados mais 4 autos de infração lavrados em face da Ré, todos por irregularidades em sua jornada laboral, a saber: a) desrespeito de limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho; b) prorrogação de jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal; deixar de conceder período mínimo de 11 h consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho; e por deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24(vinte e quatro) horas consecutivas.

Em sua defesa a Empresa ré alegou que não forneceu os registros do controle de jornada de trabalho solicitados pelo MP tendo em vista que adota sistema de controle alternativo de controle da jornada, motivo pelo qual estaria impossibilitada de atender a requisição ministerial.

O pedido feito pelo MPT em sede desta ACP girou em torno da condenação da Ré nas seguintes obrigações de fazer e não fazer, no desenvolvimento de suas atividades empresariais nos Municípios de Santos:

a) abster-se de exigir ou permitir a prorrogação da jornada padrão de trabalho além do limite de 2 h diárias, nos termos do art. 59, *caput*, da CLT, sem qualquer justificativa legal, sendo que, nas hipóteses excepcionálíssimas do art. 61, *caput* e §§ 1º e 2º, da CLT, deve ser observado o limite máximo de 12 h diárias;

b) abster-se de exigir ou permitir a prorrogação da jornada dos trabalhadores submetidos a Turnos Ininterruptos de Revezamento de 6 h diárias, salvo nos casos de previsão em norma coletiva (art. 7º, XIV, CF), caso em que a jornada não poderá ultrapassar o limite de 8 h diárias (Súmula nº 423 do C. TST), ou em caso de força maior, conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto (CLT, art. 61, *caput* e §1º), cujo limite máximo será de 12 h diárias, sob pena de descaracterização do regime especial de jornada e violação do art. 59 CLT;

c) conceder e assegurar o intervalo de, no mínimo, 11 h consecutivas, entre duas jornadas de trabalho, nos termos do art. 66 da CLT;

d) conceder e assegurar o intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 h, e, no máximo, 2 h, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 h, nos termos do art. 71, *caput*, da CLT; e de, no mínimo, 15 minutos, quando a duração do trabalho ultrapassar 4 h e não exceder 6 h, nos termos do § 1º, do art. 71 da CLT;

d) conceder descanso semanal remunerado de 24 h ininterruptas, imediatamente após o 6º dia de trabalho consecutivo, preferencialmente aos domingos, nos termos dos art. 7º, XV, CF, art. 67 da CLT e art. 1º da Lei nº 605/49.

Pugnou, ainda, pelo pagamento de indenização a título de dano extrapatrimonial/moral coletivo/dano social. No entanto, os pedidos nesta ACP foram julgados improcedentes tendo em vista que a empresa alegou que as atividades sobre as quais recaem a denúncia foram extintas em 2015 e para que fosse possível obter a condenação, o juiz entendeu que seria imprescindível que a empresa estivesse violando, no presente, a legislação trabalhista relativa à duração normal do trabalho e intervalos e repousos legais a que os empregados têm jus. Ou seja, o que vale é o presente. Quanto às sobrejornadas o juiz entendeu que a generalização de tal ilicitude não foi comprovada, e, portanto,

basta a lei, que já comina penalidade pecuniária, inclusive em dobro no caso de reincidência (art. 75, *caput*, da CLT) para punir aqueles que incorrem nesta transgressão.

Do exposto, tal como a ACP nº 1001479-74.2017.5.02.0441, foi julgada improcedente a ACP 1000538-44.2019.5.02.0445 demonstrando que a tendência dos juízos trabalhistas da comarca de Santos é acolher as ACPs apenas quando a violação atinge um grande número de trabalhadores. Contra a decisão, o Ministério Público do Trabalho interpôs recurso ordinário, pendente de julgamento.

Por fim, cite-se a ACP nº 1000091-65.2019.5.02.0442 que ainda está em andamento. Na referida ação foi celebrado TAC e em razão do não cumprimento, o MPT ingressou com execução do TAC não cumprido.

CONCLUSÃO

O local de trabalho é o espaço onde os processos organizativos e as relações interpessoais são abordadas visando o desenvolvimento de atribuições profissionais, ali as pessoas criam vínculos e regras próprias que dão forma e conteúdo aos processos organizativos a partir de experiências de trabalho e do desenvolvimento da atividade que pode ser realizado sobre condições de pressão psicológica e condições físicas inadequadas, provocando o desgaste do trabalhador.

Diante disso, é fundamental um ambiente favorável, nos aspectos físicos e humanos, para que o trabalhador possa desenvolver, com qualidade e segurança, suas atividades laborais. Um ambiente saudável, onde o lado humano seja valorizado por todos, tem se mostrado crucial na redução dos danos e doenças geradas pelas condições de trabalho.

O presente estudo objetivou apurar o quão importante para a proteção da saúde dos trabalhadores é a fiscalização por parte do Poder Público, em especial a atuação do MPT, bem como a punição imposta às empresas.

Foi visto que a Lei de Modernização dos Portos trouxe um avanço na infraestrutura portuária e determinou novos processos organizativos e condições de trabalho. Portanto, os acidentes de trabalho precisam ser compreendidos sob a perspectiva da multicausalidade, considerando que as operações são realizadas numa combinação de velhas situações como quedas de escadas e equipamentos e dos ritmos acelerados de produção impostos pelo uso das novas tecnologias. O trabalho braçal continua acontecendo e exigindo muito esforço físico dos trabalhadores, além do fator psicológico no uso da capacidade de atenção e concentração.

No ambiente de trabalho portuário, os trabalhadores convivem com muitos riscos físicos, químicos, ergonômicos, de doenças e acidentes além de serem colocados frente a condições que mudam rapidamente entre o prazer e o sofrimento, produzindo uma construção de muitos sentidos e significados para os que nele transitam.

A implantação da Lei de Modernização dos Portos (Lei nº 8.630/93) trouxe melhoras consideráveis nas condições de trabalho e na administração do porto, o que levou, de certo modo, à redução nos acidentes de trabalho.

A Lei propôs mudanças positivas para as condições portuárias a fim de recolocar o Brasil como participante ativo no comércio marítimo mundial, porém o trabalhador portuário acaba sendo a parte mais frágil dessa história.

Os resultados mostram que houve uma redução dos riscos de acidentes de trabalho, embora tenham sido introduzidas novas condições de riscos, cargas excessivas de trabalho e pressões psicológicas nas relações entre empregadores e empregados, e entre trabalhadores que estão num mesmo nível hierárquico.

Os danos na vida de um trabalhador acidentado são incalculáveis, e influenciam na vida social, financeira, familiar e trazem profundos desgastes emocionais e físicos. E, mesmo havendo uma redução dos acidentes, eles continuam acontecendo em grandes proporções, mas alguns, infelizmente, não são registrados.

É necessária a observação minuciosa dos fatos sobre qual o real trabalho por eles desenvolvido, em que condições humanas ou ambientais eles o desenvolvem, os riscos que cada um deles enfrenta e um alerta deve ser proclamado. É importante proporcionar melhores condições a estes importantes contribuintes de nossa nação, os trabalhadores portuários. Somente o uso dos EPIs não é suficiente para que o trabalhador esteja seguro. Fazem-se necessárias mais mudanças nas estruturas físicas dos portos, construção de equipamentos de segurança coletiva e, principalmente, punições mais significativas, que realmente desmotivem a conduta que atenta contra a saúde do trabalhador.

Acredita-se que a ausência de aprofundamento sobre a vida no ambiente de trabalho portuário impeça ações que sejam voltadas para o bem-estar desse trabalhador.

É necessário que as autoridades públicas que foram constituídas pelo próprio povo, criem leis e fiscalizem para que estas realmente sejam cumpridas. Além disso, é importante que haja oferta de uma melhor qualidade de vida no ambiente portuário. Por outro lado, é importante que junto com o crescimento da exigência de um trabalhador polivalente e altamente produtivo se tenha um avanço na qualificação dos mesmos e que os impactos que as novas formas de

gestão trazem aos valores outrora estabelecidos por cada trabalhador possam trazer marcas positivas, principalmente, a estes que dentro dessa nova estrutura social são os que mais são afetados.

Foi visto que o MPT atua para proteger os interesses da coletividade de empregados, mas pelo evidenciado na análise dos TAC's e das ACP's, percebeu-se que essa proteção não tem se efetivado de forma desejável, pois as multas previstas nos TAC's são baixas se comparadas ao poderio financeiro das empresas e, portanto, não desmotivam a prática das condutas que trazem danos à saúde dos trabalhadores.

Ademais, as ACPs, em sua grande maioria têm sido julgadas improcedentes, já que o entendimento que tem predominado é que para que seja possível condenar a empresa em uma ACP, um número considerável de trabalhadores deve ser lesado e a ofensa ao direito do trabalhador deve ser atual. Assim, em caso, por exemplo, de 10% dos empregados de uma empresa ter direitos que atentem contra sua saúde violados, é comum que este percentual de trabalhadores lesados seja considerado insuficiente para que reste configurado o direito individual homogêneo.

No entanto, não se nega que apesar de não se mostrar completamente efetiva, a atuação do MPT se mostra absolutamente relevante, pois contribui para a proteção da saúde do trabalhador do porto de Santos, tendo em vista que grande parte dos TACs é cumprida e em algumas ACPs são celebrados e cumpridos acordos. No entanto, entende-se que a majoração das multas poderia contribuir para que mais TACs fossem cumpridos.

Conclui-se, portanto, que a atuação do MPT é efetiva na busca da proteção da saúde dos trabalhadores portuários, mas não há, de fato, uma efetiva proteção na saúde desses trabalhadores, quer pela desmotivação das empresas portuárias em cumprir o ajustado nos TACs em decorrência do baixo valor das multas aplicadas, quer pelo entendimento dos magistrados acerca da matéria nas ACPs.

REFERÊNCIAS

ABNT, Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.** 1978. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

ABNT, Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.** 1978. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

ABNT, Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NR 6 – Equipamento de Proteção Individual – EPI.** 1978. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR6.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

ABNT, Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.** 2015. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-07-programas-de-controle-medico-de-saude-ocupacional-pcmso>. Acesso em: 17 out. 2019.

ABNT, Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NR 17 Ergonomia.** 1978. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SSTNR/NR17.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO. **Vantagens para as empresas de uma boa segurança e saúde no trabalho.** Disponível em: file:///E:/Dados/Downloads/Factsheet_77_-_Vantagens_para_as_empresas_de_uma_boa_seguranca_e_saude_no_trabalho.pdf. Acesso em: 08 nov. 2019.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Riscos Psicossociais e stresse no trabalho.** 2019. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Acesso em: 28 out. 2019.

AlTH, F. **Curso de Direito Sanitário:** a proteção do Direito à Saúde no Brasil. São Paulo: Quartier Latin, 2007

AKAOUI, F. **Compromisso de Ajustamento de Conduta Ambiental.** 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

ALMEIDA, G.A. O Ministério Público e suas atribuições e garantias como cláusulas pétreas ou superconstitucionais. In: MINAS GERAIS. **Manual de atuação funcional do Ministério Público do Estado de Minas Gerais.** Belo Horizonte: Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional - CEAf, 2008, p.80-81.

ALMEIDA, J.B. Ação civil pública revisitada: a reconstrução de um instrumento da cidadania. In: MILARE, E. (Coord.) **A ação civil pública após 25 anos**. São Paulo: RT, 2010.

ASSIS, G.O. **Direito Tributário na Perspectiva dos Direitos Fundamentais**. Curitiba: Juruá Editora, 2011.

ASSIS, R.M.C. **A proteção constitucional do trabalhador: 25 anos da Constituição Federal de 1988**. Núcleo de Estudos e Pesquisas do Senado. Brasília: Senado Federal, 2013.

ATO DECLARATÓRIO INTERPRETATIVO RFB 6, DE 24.11.2017. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAt o =88247>. Acesso em: 07 nov. 2019.

BANDINI, M. UOL. **Reforma permite tempo de trabalho maior em local que faz mal à saúde**. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/05/09/reforma-permite-tempo-de-trabalho-maior-em-local-que-faz-mal-a-saude.htm>. Acesso em: 02 nov. 2019.

BLOG INEPE. **Lei da terceirização vai precarizar trabalho, diz presidente do TRT-2**. Disponível em: <http://blog.inbep.com.br/o-impacto-da-reforma-trabalhista-na-saude-e-seguranca-do-trabalhador/>. Acesso em: 07 nov. 2019.

BONAVIDES, P. **Do Estado Liberal ao Estado Social**. São Paulo: Malheiros, 1996.

BONAVIDES, P. **Curso de Direito Constitucional**. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2018.

BORGES, C. Transtorno mental é a 3ª causa de afastamento do trabalho. **Uol Negócios & Oportunidade**, 17.03.2013. Disponível em: <http://atarde.uol.com.br/empregos/noticias/1491078-transtorno-mental-e-a-3a-cao-de-afastamento-do-trabalho>. Acesso em: 29 out. 2019.

BOTELHO, R.C; GOMES, A.R. Investimento em Segurança do Trabalho: despesa ou lucro? **Revista Interdisciplinar do Pensamento Científico – REINPEC**, n.3, v.1, p.1-14, 2017.

BOURGUIGNON, D; BORGES, L. A reestruturação produtiva nos portos e suas implicações sobre acidentes de trabalho em estivadores do Espírito Santo. **Cadernos de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.14, n.1, p.63-80, 2006.

BRASIL. **Constituição da República dos Estado Unidos do Brasil, 16.07.1934**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 13 out. 2019.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10.11.1937**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 13 out. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro 1940**. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 13 nov. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 28 out. 2019.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18.09.1946**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em: 13 out. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm. Acesso em: 13 out. 2019.

BRASIL. **Lei 6.514, de 22 de dezembro de 1977**. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6514.htm. Acesso em: 17 out. 2019.

BRASIL. **Decreto n. 93.413, de 15 de outubro de 1986**. Promulga a Convenção nº 148 sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/d93413.htm. Acesso em: 14 out. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 14 out. 2019.

BRASIL. **Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm. Acesso em: 14 out. 2019.

BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em: 17 out. 2019.

BRASIL. **Lei 8.630, de 25 de fevereiro de 1993**. Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 06 dez. 2019.

BRASIL. **Lei Complementar 75, de 20.05.1993.** Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Diário Oficial da União. DF, 21 maio 1993.

BRASIL. **Decreto n.1254, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm. Acesso em: 21 out. 2019.

BRASIL. **Portaria 3.210, de 1º de junho de 1998.** Disponível em: <http://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/portaria-n%C2%BA-3120-1%C2%BA-julho-1998>. Acesso em: 17 out. 2019.

BRASIL. **Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 09 fev. 2107.

BRASIL. **Manual do Trabalho Portuário e Ementário.** Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Brasília, 2001.

BRASIL. **Decreto 4.552, de 27 de dezembro 2002.** Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4552.htm. Acesso em: 28 de ago. 2019.

BRASIL. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm#art2044. Acesso em: 28 de ago. 2019.

BRASIL. **Portaria 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. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt_2728_11_11_2009.html. Acesso em: 17 out. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 5139/2009.** Disciplina a ação civil pública para a tutela de interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos, e dá outras providências. 2009. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=432485>. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Portaria 546, de 11 de março de 2010.** Disponível em: http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812C0858EF012C11E8FA2D0FA1/p_20100311_546.pdf. Acesso em: ago. 2016.

BRASIL. **Lei Complementar 141, de 13 de janeiro de 2012.** Regulamenta o § 3º do art. 198 da Constituição Federal para dispor sobre os valores mínimos a serem aplicados anualmente pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios em ações e serviços públicos de saúde; estabelece os critérios de rateio dos recursos de transferências para a saúde e as normas de fiscalização, avaliação e

controle das despesas com saúde nas 3 (três) esferas de governo; revoga dispositivos das Leis nºs 8.080, de 19 de setembro de 1990, e 8.689, de 27 de julho de 1993; e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp141.htm. Acesso em: 14 out. 2019.

BRASIL. **Portaria 1.823, de 23 de agosto de 2012**. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em: 17 out. 2019.

BRASIL. **Lei 12.740, de 08 de dezembro de 2012**. Altera o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas, e revoga a **Lei nº 7.369**, de 20 de setembro de 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm. Acesso em: 12 out. 2019

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 4 jan. 2020.

BRASIL. **Lei 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 nº 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: 07 out. 2019.

CABRAL, Antonio do Passo. A Resolução n. 118 do Conselho Nacional do Ministério Público e as Convenções Processuais. In: CABRAL, Antonio do Passo; NOGUEIRA, Pedro Henrique (Coord.). **Negócios Processuais**. Salvador: JusPODIVM, 2015. v. 1, p. 551-552.

CAIRO JÚNIOR, J. **O acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. São Paulo: LTr, 2003.

CAIRO JÚNIOR, J. **Direito do Trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2006. v. 1.

CAMPOS, R.C. **Ação civil pública**. Rio de Janeiro: Aide, 1989.

CASSAR, V.B. **Direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

CAVALCANTE, E. et. al. Estudo sobre os riscos da profissão de estivador no porto do Mucuripe em Fortaleza. **Ciência e Saúde Coletiva**, 10, 101-110, 2005.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Insalubridade e periculosidade no Brasil**: a monetização do risco do trabalho em sentido oposto a tendência internacional. Brasília, CNI, 2016, p. 7.

CORREIA, Larissa Soldate. **Ação Regressiva Acidentária**. Curitiba: Juruá Editora, 2016.

COSTA, D; LACAZ, F.A.C; JACKSON FILHO, J.M; VILELA, R.A.G. Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. **Rev. Bras. Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 38, n. 127, 2013, p. 15.

CUNHA, L. **120 anos de inspeção do trabalho no Brasil**. 2019. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/artigobdb1e67ee9947e6bf75b5813d3397fe.pdf>. Acesso em: 28 de ago. 2019.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Rev. Bras. De Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, abr./jun. 1986.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DELGADO, M.G. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012.

DIAS, E.C; HOEFEL, M.G. O desafio de implementar as ações de saúde do trabalhador no SUS: a estratégia da RENAST. **Ciências Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, dez. 2005, p. 93.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil**: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento. 17. ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

DIÉGUEZ, C. **De OGMO para OGMO**: Modernização e cultura no Porto de Santos. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

DINAMARCO, P.S. **Ação civil pública**. São Paulo: Saraiva, 2001.

ESPINOSA, R.L. Aplicação das ações preventivas de segurança e saúde do trabalhador no meio ambiente. **Jus Navegandi**, 05/2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/29029>. Acesso em: 28 out. 2019

FAGNANI, E. Previdência Social e Constituição Federal: Qual é a Visão dos Juristas? **Revista Tributação em Revista**, ano 16, n.57, Jul.-Dez., 2019. Disponível em: http://www.conselho.saude.gov.br/cm/artigos/Previdencia_Social_Constituicao_Federal_Qual_visao_Juristas_Eduardo_Fagnani.pdf. Acesso em: 28 out. 2019.

FELICIANO, G.G. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: THOME, C.F; SCHWARZ, R.G. (Org.). **Direito individual do trabalho**: curso de revisão e atualização. São Paulo: Elsevier, 2011. p. 289.

FERRAZ, F.C; SEGRE, M. O Conceito de Saúde. **Revista Saúde Pública**, v. 31, n. 5, 1997, p.539.

FERREIRA, P. **Comentários à constituição brasileira**. São Paulo: Saraiva, 1992. v. 5.

FIGUEIREDO, M.F. **Direito Fundamental à Saúde**: parâmetros para sua eficácia e efetividade. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

FILUS, R; OKIMOTO, M.L. **O efeito do tempo de rodízios entre postos de trabalho nos indicadores de fadiga muscular – o ácido láctico**. 2019. Disponível em: <http://servidor.demec.ufpr.br/laboratorios/ergonomia/pdf/abe06RF.pdf>. Acesso em: 6 nov. 2019.

FISCHER, F. **Professora da USP diz que reforma trabalhista ignora estudos de SST**. Disponível em: http://www.protecao.com.br/noticias/geral/reforma_trabalhista_ignora_estudos_ja_publicados_sobre_sst/JyyJAAy4Ac/11638. Acesso em: 6 nov. 2019.

FONTELES, C. O artigo 127 da Constituição Federal: reflexões. In: MOURA JÚNIOR, F.P. et al. (Coord.). **Ministério Público e a ordem social justa**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003, p.1-2.

FREITAS, L.C. **Manual de Segurança e Saúde do Trabalhador**. 2. ed. Lisboa: Silabo, 2011.

GARCIA, E. **Ministério Público**: organização, atribuições e regime jurídico. 6. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

GAVRONSKI, A.A. A tutela coletiva do século XXI e sua inserção no paradigma jurídico emergente. In: MILARÉ, E. (Org.). **A Ação Civil Pública após 25 anos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. p. 42.

GOMEZ, C.M; VASCONCELLOS, L.C.F; MACHADO, J.M.H. Saúde do Trabalhador: avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.23, n.6, p.1963-1970.

GONÇALVES, C.M.C; SOUZA, G.P.L. **Direito, Saúde e Meio Ambiente**. Curitiba: Juruá Editora, 2014.

GOULART, M.P. **Elementos para uma teoria geral do Ministério Público**. Belo Horizonte: Arraes, 2013.

GOULART, M.S.A.G; CAMERINI, P.S.N; FREITAS, T.C.Q. **Dos Adicionais de Insalubridade e de Periculosidade**. Curitiba: Juruá Editora, 2015.

GOUVÊA, C.B. **As Intervenções da ONU no Processo de Constitution-Making nos Estados em Transição Política**. Curitiba: Juruá Editora, 2016, p. 71.

JAPIASSÚ, C.E.A; CRUZ, E. Justiça de Transição. In: VALLE, R.L. (Org.). **Justiça e constitucionalismo em tempos de transição**. Belo Horizonte: Fórum, 2013.

JATAHY, C.R.C. **Curso de princípios institucionais do Ministério Público**. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

KILIMNIK, Z.M; ROCHA, M.H; MORAES, L.F.R. Qualidade de vida no trabalho e o conteúdo significativo do trabalho. In: RODRIGUES, M.V. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 15. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2016.

LACAZ, F.A.C. Conhecimentos, práticas em Trabalho-Saúde e as abordagens da medicina social e da medicina do trabalho no Brasil: final do século XIX até os anos 1950-60. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 10 n.1, p.93-103, jun. 2007.

LAURELL, A.C; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde**. Trabalho e desgaste operário. São Paulo: HUCITEC, 1989.

LEÃO, L.H.C; VASCONCELLOS, L.C.F. Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast): reflexões sobre a estrutura de rede. **Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília, v. 20, n. 1, jan./mar. 2011.

LEITE, C.A.A. **Direito Fundamental à Saúde**: Efetividade, Reserva do Possível e o Mínimo Existencial. Curitiba: Juruá Editora, 2014.

MACEDO, C.G. Discurso Diretor-Geral da Organização Pan-Americana da Saúde. In: CONFERÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE, 8, 1986, Brasília. **Anais Ministério da Saúde**, Brasília: Centro de Publicações do Ministério da Saúde, 1986, p.25-26.

MACHADO, J.M. **A fiscalização do trabalho frente a flexibilização das normas trabalhistas**. 2005. Disponível em: [http://www.egov.ufsc.br/portal/conteúdo/fiscaliza %C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-frente-%C3%A0-flexibiliza%C3%A7%C3%A3o-das -normas-trabalhistas](http://www.egov.ufsc.br/portal/conteúdo/fiscaliza%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-frente-%C3%A0-flexibiliza%C3%A7%C3%A3o-das-normas-trabalhistas). Acesso em: 28 de ago. 2019.

MACHIN, R; COUTO, M; ROSSI, C. Representações de trabalhadores portuários de Santos – SP sobre a relação trabalho-saúde. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v.18, n.4, p.639-651, 2009.

MAFRA, J.B. A substituição da monetização da saúde pela diminuição de jornada. **Rev. Trib. Trab. 3ªReg.**, Belo Horizonte, v.58, n.89, jan./jun. 2014

MAGLIOLI, F. **O trabalhador portuário avulso**. 2008. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/o-trabalhador-portuario-avulso/6558>. Acesso em: 6 dez. 2019.

MAIA NETO, C.F. **Promotor de Justiça e os Direitos Humanos**. 3. ed. Curitiba: Juruá Editora, 2012.

MANCUSO, R.C. **Ação civil pública em defesa do meio ambiente, do patrimônio cultural e do consumidor**. 12. ed. São Paulo: RT, 2011.

MARTINS, S.P. **Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MAZZILLI, H.N. **Manual do promotor de justiça**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

MAZZILLI, H.N. **Ministério Público**. 3. ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.

MAZZILLI, H.N. **A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor e outros interesses difusos e coletivos**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MAZZILLI, H.N. **Regime jurídico do Ministério Público**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MELO, R.S. **Ação civil pública na Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MENDES, A.M.B. Novas formas de organização de trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, A.M.B. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 49.

MILARE, E. Ação civil pública, instrumento indutor da sustentabilidade. In: MILARE, Edis (Coord.). **A ação civil pública após 25 anos**. São Paulo: RT, 2010.

MIRAGLIA, L.M.M. O Direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, jan./jun. 2009.

MOLINA, A.A. **Teoria dos princípios trabalhistas: aplicação do modelo pós-positivista ao direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013. p. 159.

MORAES FILHO, E; MORAES, A.C.F. **Introdução ao direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 1995.

NAKAGAWA, F. **Com regra de trabalho intermitente empregado corre o risco de ter de pagar para trabalhar**. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,com-regra-de-trabalho-intermitente-empregado-corre-risco-de-ter-de-pagar-para-trabalhar,70002099195>. Acesso em: 07 nov. 2019.

NASCIMENTO, A.M. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 29. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, H. **O nascimento de um novo trabalhador portuário – reestruturação produtiva e corporativismo: um estudo sociológico acerca da resistência dos portuários capixabas ao processo de modernização dos portos**. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, SP, Brasil, 2000.

NERY, A.L.A. **Compromisso de ajustamento de conduta**: teoria e análise de casos práticos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

OLIVEIRA, S.G. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, jan/jun. 2007, p. 112.

OLIVEIRA, S.G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Carta das Nações Unidas**. 1945. Disponível em: http://www.onu.org.br/docs/carta_da_onu.pdf. Acesso em: 12 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A prevenção das doenças profissionais**. 2013. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/arquivos/projetos/estatistica/Relatorio-OIT-2013.pdf>. Acesso em: 28 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>. Acesso em: 13 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial de Saúde**, 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omsworld.html>. Acesso em: 12 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**, 1966. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 12 out. 2019.

PIMPÃO, C.R. **A tutela do trabalhador em matéria de segurança (higiene e saúde no trabalho)**. Lisboa: Coimbra, 2011.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **1º Boletim Quadrimestral de Benefícios por Incapacidade**. 2014. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/I-Boletim-Quadrimestral-de-Benef%C3%ADcios-por-Incapacidade1.pdf>. Acesso em: 28 out. 2019.

PULCINELLI, E. **STF como indutor da mudança no constitucionalismo de transformação**. 2015. 220f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Estácio de Sá do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 2015.

RAMONIGA, M. **Direito Portuário - OGMO - Órgão Gestor de Mão de Obra do Trabalho Portuário Avulso**. Curitiba: Juruá Editora, 2011.

RAMOS FILHO, W. **Direito Capitalista do Trabalho**: histórias, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTR, 2012.

REZENDE, N.F. A Amplitude da Expressão Saúde no Marco Normativo Brasileiro. In: BLIACHERIENE, A.C; SANTOS, J.S. **Direito à Vida e à Saúde: impactos orçamentário e judicial**. São Paulo: Atlas, 2010.

RODRIGUES, G.A. **Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta – TAC**. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

RODRIGUES, C.L. **Ação Civil Pública Ambiental Trabalhista**. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

ROMITA, A.S. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 6. ed., São Paulo: LTR, 2014.

ROSTOLDO, J.P. **Movimentos Populares e Sociais: a sociedade brasileira em ação na década de 80**. 2003. Disponível em: <http://anais.anpuh.org/wp-content/uploads/mp/pdf/ANPUH.S22.325.pdf>. Acesso em: 13 out. 2019.

SANTOS, J.A. **Curso de Cálculos de Liquidação Trabalhista**. 5. ed. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

SANTOS, R. **Trabalhador portuário avulso do porto de Santos: relações entre trabalho e saúde**. Dissertação de Mestrado (137 f.), Universidade Católica de Santos, São Paulo, SP, Brasil, 2009.

SANTOS NETO, A.B; VENTILARI, P.S.X. **O Trabalho Portuário e a Modernização dos Portos**. Curitiba: Juruá, 2000.

SARLET, I.W. Algumas considerações em torno do conteúdo, eficácia e efetividade do direito à saúde na Constituição de 1988. **Rev. Eletrônica sobre a Reforma do Estado**, Salvador, IBDP, n. 11, set./out./nov. 2007. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/31953-37383-1-PB.pdf>. Acesso em: 12 out. 2019.

SARLET, I.W. Os Direitos Fundamentais na Constituição de 1988. **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, CAJ – Centro de Atualização Jurídica, v. 1, n. 1, 2001, p. 1-46. Disponível em: <http://www.direitopublico.com.br>. Acesso em: 14 out. 2019.

SARLET, I.W. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 12. ed. rev. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SARLET, I.W; FIGUEIREDO, M.F. Reserva do possível, mínimo existencial e direito à saúde: algumas aproximações. In: SARLET, I.W; TIMM, L.B. (Org.). **Direitos Fundamentais, orçamento e reserva do possível**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SARMENTO, D. Os direitos fundamentais nos paradigmas Liberal, Social e Pós-Social (Pós-modernidade constitucional?). In: SAMPAIO, J.A.L. (Coord.). **Crise e**

desafios da Constituição: perspectivas críticas da teoria e das práticas constitucionais brasileiras. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 385.

SCOMPARIM, M. **O papel da fiscalização do trabalho no cumprimento das normas trabalhistas.** Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI94267,61044-O+papel+da+fiscalizacao+do+trabalho+no+cumprimento+das+normas>. Acesso em: 28 out. 2019.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Convenção da OIT.** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego-MTE, SIT, 2002. Disponível em: www.mte.gov.br. Acesso em: 6 nov. 2019.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental:** o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, J.A. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 41. ed. São Paulo: Malheiros, 2018.

SILVA, M.R. **Ação Civil Pública & Processo do Trabalho.** 2. ed. Curitiba: Juruá Editora, 2008.

SIQUEIRA, D.P; REGAZZI, J.L. Direito Fundamental à Saúde: um enfoque histórico evolutivo. In: GÖTTEMS, C.J; SIQUEIRA, D.P. **Direitos Fundamentais:** da normatização à efetividade nos 20 anos de Constituição Brasileira. Biriçuí: Boreal, 2008.

SOARES, G.F.S. **Águas subterrâneas e a legislação brasileira.** Curitiba: Juruá, 2009.

SOARES, J; CEZAR-VAZ, M; MENDONZA-SASSI, R. et al. Percepção dos trabalhadores avulsos sobre os riscos ocupacionais no porto do Rio Grande, Rio Grande do Sul, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.24, n.6, p.1251-1259, 2008.

SOUTO MAIOR, J.L. **Curso de Direito do Trabalho.** Parte I. São Paulo: LTR, 2011. p. 140.

SOUZA, J.W.N. **A fiscalização do trabalho como política pública de proteção dos direitos do trabalhador.** 2013. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=de9d96171258bf94>. Acesso em: 28 out. 2019.

SUSSEKIND, A. **Convenções da OIT.** São Paulo: LTR, 1998.

TEIXEIRA, M.A.B. **Saúde do trabalhador na reforma trabalhista:** proteção e produtividade – teoria e prática. Curitiba: Juruá, 2018, p.181-182.

TORRES, L. **Um estudo analítico da supervia eletrônica de dados**: um modelo de gestão eletrônica para os portos brasileiros. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Relatório geral da Justiça do Trabalho**. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/estatistica/noticias/-/asset_publisher/bR9D/content/conheca-o-relatorio-geral-da-justica-do-trabalho-2015. Acesso em: 13 nov. 2019.

VALLE, V.L. Constitucionalismo e Transição: sobre a arte de reconciliar o aparentemente inconciliável. In: VALLE, R.L. (Org.). **Justiça e constitucionalismo em tempos de transição**. Belo Horizonte: Fórum, 2013. p. 91.

VIDAL, M.C. Análise Ergonômica do Trabalho. In: MÁSCULO, F.S; VIDAL, M.C. (Orgs.). **Ergonomia**: trabalho adequado e eficiente. Rio de Janeiro: Elsevier/ABEPRO, 2011.

VIEIRA, O.V. **Direitos fundamentais**: uma leitura da jurisprudência do STF. São Paulo Malheiros, 2016.

VIGLIAR, J.M.M. **Tutela jurisdicional coletiva**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.