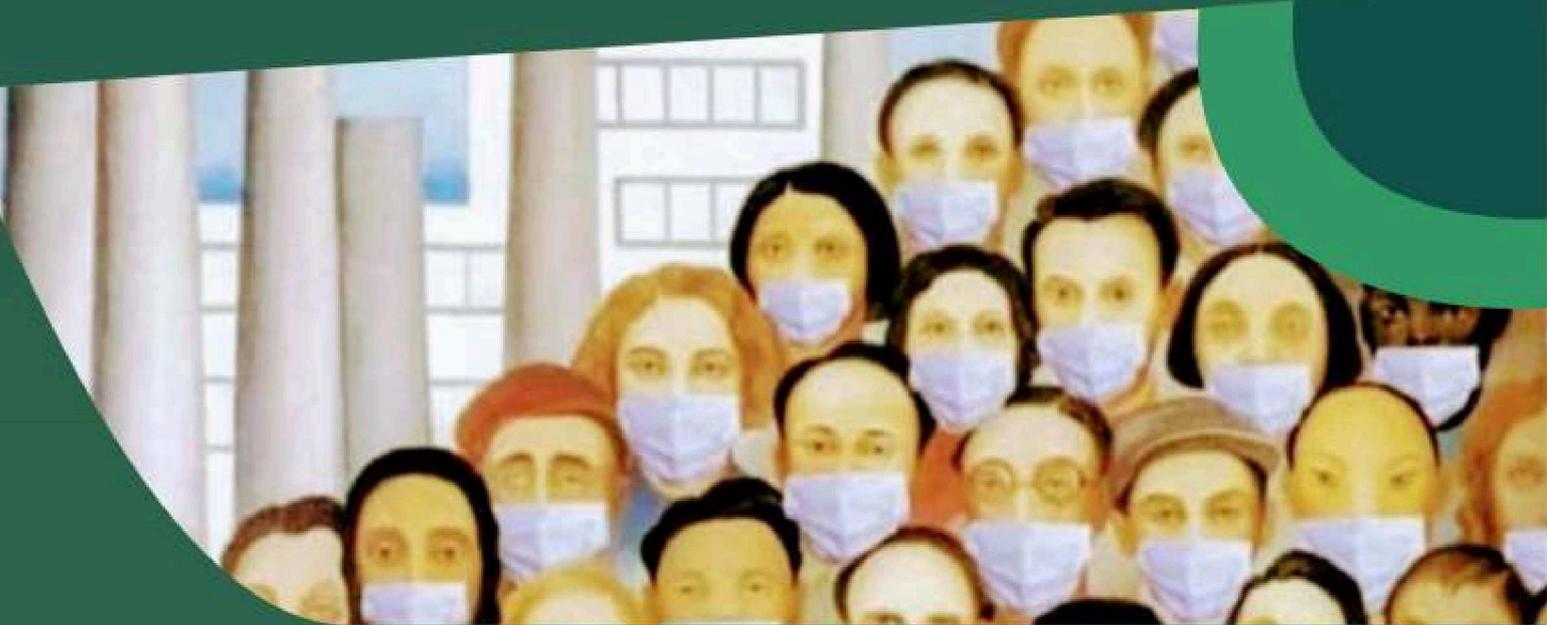


VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Participação Especial:
Clube dos Girassóis
Interpretação de Libras



Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



15h
às
17:30h | **DE 16 A 19
NOVEMBRO**

Transmissão

www.youtube.com/Getrin6PE

Inscrições

www.sympla.com.br/getrin6

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



Organizadoras:

**Ana Maria Aparecida de Freitas
Laura Pedrosa Caldas**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

Desembargadora Presidente

MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO

Desembargadora Vice-Presidente

NISE PEDROSO LINS DE SOUSA

Desembargador Corregedor

RUY SALATHIEL DE ALBUQUERQUE E MELLO VENTURA

PROGRAMA TRABALHO SEGURO DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Coordenadora Nacional

MINISTRA DELAÍDE ALVES MIRANDA

PROGRAMA TRABALHO SEGURO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

Desembargador Gestor Regional

FÁBIO ANDRÉ DE FARIAS

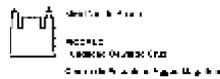
Juíza Gestora Regional

ANA MARIA APARECIDA DE FREITAS

Juiz Gestor Regional

LEANDRO FERNANDEZ TEIXEIRA

GRUPO INTERINSTITUCIONAL TRABALHO SEGURO DA SEXTA REGIÃO GETRIN 6



APRESENTAÇÃO

Diante do cenário de pandemia por COVID-19, que vem provocando um estado de comoção e insegurança mundial, resultando em milhares de mortes e incertezas de toda ordem: social, ambiental, econômica, política, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, por intermédio do Grupo de Trabalho Interinstitucional da Sexta Região - GETRIN 6, reuniu profissionais e instituições com o objetivo de refletir sobre esse contexto e sugerir estratégias de enfrentamento diante desse momento de luto coletivo.

“Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico” foi a temática que norteou as palestras realizadas no VIII Congresso Pernambucano do Trabalho Seguro, entre 16 e 19 de novembro deste ano.

O número crescente de participantes no evento, desde sua primeira edição, reforça a relevância das ações socioeducativas promovidas pelo TRT-6 e representantes das demais instituições que formam o GETRIN-6.

A cada Congresso, agregamos mais participantes: profissionais de saúde e segurança do trabalho, discentes, gestores e representantes de empresas.

O desafio foi realizar o Congresso virtual, utilizando plataformas, visando a adequar o evento ao momento de isolamento social imposto pela COVID-19 e, apesar de algumas dificuldades com a Tecnologia da Informação e Comunicação, não registramos prejuízos que superem o número de acessos no período do Congresso e em momentos posteriores, contando com mais de 1400 visualizações, nos quatro dias do evento (ver canal do Getrin 6 no YouTube).

O VIII Congresso concentrou as palestras em eixos temáticos, com palestrantes em nível nacional e internacional. Contando com a especial participação da Engenharia Civil e de Segurança do Trabalho na condução das atividades, a diretora da AESPE Giani Câmara, a primeira apresentação foi da Dra. Luci Praun, Doutora e Professora do Departamento de Sociologia da Universidade Federal do Acre, proferiu a Conferência de Abertura, com o tema: “Flexibilização e Destruição de Direitos como Lastros dos Adoecimentos do Trabalho”

O primeiro Eixo Temático: “Acesso à Justiça e Efetividade Processual: lides trabalhistas acidentárias e seus entraves” contemplou as seguintes palestras e palestrantes: “ADI 5766 e Acesso à Justiça: violações do direito à prova pericial”, com a Juíza do Trabalho Luciana Paula Conforti (Vice-Presidente da ANAMATRA e Doutora em Direito UnB); “Celeridade e Efetividade Processual: perícias judiciais e desafios da Agenda 2030 da ONU, com a Juíza do Trabalho Ana Freitas (Gestora Regional do Programa Trabalho Seguro TRT6, Mestre em Direito Processual – UNICAP/PE e Doutoranda em Direito Laboral - UBA) e a mediação da Advogada Silvana Fonseca (Diretora da Associação dos Advogados Trabalhistas de Pernambuco - AATP).

No II Eixo Temático, “Gênero e Pandemia: como dividir-se entre a vida profissional e pessoal?”, apresentamos os painéis: “Proteção ao Trabalho das Gestantes e Lactantes”, proferido pelo Procurador do Trabalho Leonardo Osório Mendonça (Coordenador do Grupo de Trabalho Interinstitucional para a Proteção ao Trabalho das Gestantes e Lactantes do MPT6); “Maternidade e Mundo do Trabalho: desafios em tempos pandêmicos”, com a Juíza do Trabalho do TRT5 Adriana Manta (Diretora de Cidadania e Direitos Humanos da Amatra 5) e mediado pela Juíza do Trabalho e Presidente da Associação dos Magistrados Trabalhistas da 6ª Região - AMATRA VI Laura Botelho.

No painel “Precarização da Segurança e Condições e Trabalho em Tempos de Pandemia”, III Eixo Temático, sob a mediação do Engenheiro Ronaldo Borin (Engenheiro de Produção e de Segurança do Trabalho e Diretor da AESPE e AIEST), foram apresentados os painéis e palestrantes: Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis – contributos da ergonomia, proferida pelo Professor Helder José da Silva Simões (Diretor da Diretoria de Educação e Tecnologia da AIEST e sócio fundador da Sociedade Portuguesa de Segurança e Higiene Ocupacionais); Atualidades - FAP, Nexos de causalidade e a COVID-19, o Professor Paulo Rogério Albuquerque de Oliveira (Representante da ANEST, Doutor em Ciências da Saúde – UnB, Autor da FAP, NTEP, PPP e SST no e-Social); O Cenário do Ensino da Segurança do Trabalho em Tempos de Pandemia, apresentada pela Engenheira de Segurança do Trabalho Elizabeth Spengler Cox de Moura Leite (Docente, Ex-coordenadora de pós-graduação e Presidente da ANDEST do Brasil); e Os Entraves para o Atendimento às Normas Legais de SST no Período da Pandemia, com a Engenheira Joseline Maria Campos Tenório Carneiro Leão (Engenheira Civil e de Segurança do Trabalho e Professora de pós-

graduação na área de SST em diversas Instituições de Ensino Superior).

O IV Eixo Temático tratou da “Plataformização do Trabalho e seus Impactos na Saúde dos Trabalhadores” foi mediado pela Gerente de Vigilância em Saúde Ambiental e do Trabalhador – SES/PE Adriana Guerra. Esse Eixo contemplou os seguintes painéis e painelistas: Trabalho Mediado por Aplicativos: empregados ou empreendedores?, com a Procuradora do Trabalho – MPT6 Vanessa Patriota (Coordenadora Nacional do Coletivo Transforma MP); Vigilância em Saúde do Trabalhador e seus Desafios Contemporâneos: o trabalho mediado por aplicativos, com o Professor Luiz Carlos Fadel (Professor e Pesquisador ENSP-Fiocruz/RJ); e CEREST REGIONAL RECIFE – Ações Decorrentes da Pandemia: investigações epidemiológicas de acidente de trabalho relacionado à COVID-19, apresentado pela Gerente de Vigilância em Saúde do Trabalhador do Recife e Sanitarista Cybelle dos Santos.

O V e último Eixo Temático, mediado pela Procuradora do Trabalho e Vice-coordenadora Nacional da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho Melícia Mesel, tratou sobre o Assédio Moral e Outros Riscos Psicossociais do Trabalho: aspectos legais e interventivos. Este Eixo Temático abordou os seguintes assuntos por painel: Tipologia do Assédio Moral no Trabalho, também com a Procuradora do Trabalho Melícia Mesel; Da Lei de Assédio Moral no Québec - Canadá, com o Professor Angelo Soares (Sociólogo do Trabalho, Professor Titular da Universidade do Quebec em Montreal – Canadá); Ações Exitosas da Auditoria Fiscal em Situações de Assédio Moral Organizacional, com a Doutora em Direito e Auditora Fiscal do Trabalho Luciana Veloso Baruki; e Modelo de Diagnóstico e Intervenção Sistêmica no Assédio Moral do Trabalho, apresentado pela Psicóloga Laura Pedrosa Caldas (Doutora em Psicologia Clínica nas Instituições, Psicóloga/CHESF, Perita Judicial TRT6).

Ressaltamos, portanto, o compromisso do GETRIN-6 com as recomendações do Programa Nacional, embasando suas ações, de modo transversal, aos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), que contemplam as metas da Agenda 2030 da ONU, da qual o Brasil é signatário.

Além do Congresso Pernambucano anual e outras propostas socioeducativas pontuais, o GETRIN-6 vem realizando ações sustentadas em seu compromisso social, destacadamente a distribuição de kits (camisas, bonés e similares) e a participação dos jovens com síndrome de Down e

outras deficiências cognitivas-intelectuais, dentre outros.

Embasados na avaliação deste VIII Congresso, identificamos oportunidades de melhorias para novas ações para 2022, tais como: pré-congressos para cada eixo temático do próximo congresso, parcerias com IES para apresentação de pesquisas científicas e trabalhos de conclusão de cursos, incentivar as empresas a relatar boas práticas em Pernambuco, demonstrando ações exitosas que atendam às ODS.

Esse e-book reúne as palestras do VIII Congresso Pernambucano do Trabalho Seguro, em forma de artigos, relatos dos painelistas e moderadores e links de acesso ao evento (canal do Getrin 6 no YouTube).

Esperamos que este livro (e-book) provoque reflexões sobre a promoção de relações de trabalho mais saudáveis e seguras. Esse é nosso compromisso!

ORGANIZADORAS:

ANA MARIA APARECIDA DE FREITAS

GESTORA REGIONAL DO PROGRAMA TRABALHO SEGURO TRT6,
MESTRE EM DIREITO PROCESSUAL - UNICAP/PE E DOUTORANDA
EM DIREITO LABORAL - UBA

LAURA PEDROSA CALDAS

DOUTORA EM PSICOLOGIA CLÍNICA NAS INSTITUIÇÕES,
PSICÓLOGA/CHESF, PERITA JUDICIAL TRT6

16/11 - DAS 15h00 ÀS 17h30

ABERTURA

DESEMBARGADORA **NISE PEDROSO LINS DE SOUZA**

MINISTRA **DELAÍDE ALVES MIRANDA ARANTES**

JUÍZA **ANA MARIA APARECIDA DE FREITAS**

PROCURADORA-CHEFE **ANA CAROLINA LIMA VIEIRA RIBEMBOIM**

COORDENADOR POLÍTICA ATENÇÃO À SAÚDE TRABALHADOR/A **ADMILSON MACHADO RAMOS**

DIRETORA DA AATP **SILVANA FONSECA**

CHEFE DO CRNE DA FUNDACENTRO **BRUNO FERNANDES DA ROCHA BORBA**

PRESIDENTE DA AMATRA VI **LAURA CAVALCANTI DE MORAIS BOTELHO**

PRESIDENTE DA AESPE **AUDENOR MARINHO DE ALMEIDA**

CONFERÊNCIA

FLEXIBILIZAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE DIREITOS COMO LASTRO DOS ADOECIMENTOS DO TRABALHO

LUCI PRAUN - DOUTORA E MESTRE EM SOCIOLOGIA - UNICAMP, INTEGRANTE DO GRUPO DE PESQUISA MUNDO DO TRABALHO E SUAS METAMORFOSES.

I EIXO TEMÁTICO:

ACESSO À JUSTIÇA E EFETIVIDADE PROCESSUAL: LIDES TRABALHISTAS ACIDENTÁRIAS E SEUS ENTRAVES

MEDIADORA:

SILVANA FONSECA - ADVOGADA E DIRETORA DA AATP.

ADI 5766 E ACESSO À JUSTIÇA: VIOLAÇÕES DO DIREITO À PROVA PERICIAL

PAINELISTA:

LUCIANA PAULA CONFORTI - VICE-PRESIDENTE DA ANAMATRA E DOUTORA EM DIREITO UNB.

CELERIDADE E EFETIVIDADE PROCESSUAL: PERÍCIAS JUDICIAIS E DESAFIOS DA AGENDA 2030 DA ONU

PAINELISTA:

ANA MARIA APARECIDA DE FREITAS - GESTORA REGIONAL DO PROGRAMA TRABALHO SEGURO TRT6, MESTRE EM DIREITO PROCESSUAL - UNICAP/PE E DOUTORANDA EM DIREITO LABORAL - UBA.

II EIXO TEMÁTICO:

GÊNERO E PANDEMIA: COMO DIVIDIR-SE ENTRE VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL?

MEDIADORA:

LAURA BOTELHO - JUÍZA DO TRABALHO E PRESIDENTE DA AMATRA VI.

PROTEÇÃO AO TRABALHO DAS GESTANTES E LACTANTES

PAINELISTA:

LEONARDO OSÓRIO MENDONÇA - PROCURADOR DO TRABALHO E COORDENADOR DO GRUPO DE TRABALHO INTERINSTITUCIONAL PARA A PROTEÇÃO AO TRABALHO DAS GESTANTES E LACTANTES.

MATERNIDADE E MUNDO DO TRABALHO: DESAFIOS EM TEMPOS PANDÊMICOS

PAINELISTA:

ADRIANA MANTA - JUÍZA DO TRABALHO NO TRT5 E DIRETORA DE CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS DA AMATRA 5.

17/11 - DAS 15h00 ÀS 17h30

III EIXO TEMÁTICO:

PRECARIZAÇÃO DA SEGURANÇA E CONDIÇÕES DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA

MEDIADOR:

RONALDO BORIN - ENGENHEIRO DE PRODUÇÃO E DE SEGURANÇA DO TRABALHO E DIRETOR DA AESPE E AIEST.

LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS E SAUDÁVEIS – CONTRIBUTOS DA ERGONOMIA

PAINELISTA:

HELDER JOSÉ DA SILVA SIMÕES - DIRETOR DA DIRETORIA DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA DA AIEST E SÓCIO FUNDADOR DA SOCIEDADE PORTUGUESA DE SEGURANÇA E HIGIENE OCUPACIONAIS.

ATUALIDADES - FAP, NEXO DE CASUALIDADE E A COVID 19

PAINELISTA:

PAULO ROGÉRIO ALBUQUERQUE DE OLIVEIRA - REPRESENTANTE DA ANEST, DOUTOR EM CIÊNCIAS DA SAÚDE – UNB, AUTOR DA FAP, NTEP, PPP E SST NO E-SOCIAL.

O CENÁRIO DO ENSINO DA SEGURANÇA DO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA

PAINELISTA:

ELIZABETH SPENGLER COX DE MOURA LEITE - ENGENHEIRA DE SEGURANÇA DO TRABALHO, DOCENTE, EX-COORDENADORA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PRESIDENTE DA ANDEST DO BRASIL.

OS ENTRAVES PARA O ATENDIMENTO ÀS NORMAS LEGAIS DE SST NO PERÍODO DA PANDEMIA

PAINELISTA:

JOSELINE MARIA CAMPOS TENÓRIO CARNEIRO LEÃO - ENGENHEIRA CIVIL E DE SEGURANÇA DO TRABALHO E PROFESSORA DE PÓS-GRADUAÇÃO NA ÁREA DE SST EM DIVERSAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR.

18/11 - DAS 15h00 ÀS 17h30

IV EIXO TEMÁTICO:

PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES

MEDIADORA:

ADRIANA GUERRA - GERENTE DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE AMBIENTAL E DO TRABALHADOR - SES/PE.

TRABALHO MEDIADO POR APLICATIVOS: EMPREGADOS OU EMPREENDEDORES?

PAINELISTA:

VANESSA PATRIOTA - PROCURADORA DO TRABALHO E COORDENADORA NACIONAL DO COLETIVO TRANSFORMA MP.

VIGILÂNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR E SEUS DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS: O TRABALHO MEDIADO POR APLICATIVOS

PAINELISTA:

LUIZ CARLOS FADEL - PROFESSOR E PESQUISADOR ENSP-FIOCRUZ/RJ.

CEREST REGIONAL RECIFE - AÇÕES DECORRENTES DA PANDEMIA: INVESTIGAÇÕES EPIDEMIOLÓGICAS DE ACIDENTE DE TRABALHO RELACIONADO À COVID 19

PAINELISTA:

CYBELLE DOS SANTOS - GERENTE DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR DO RECIFE E SANITARISTA.

19/11 - DAS 15h00 ÀS 17h30

V EIXO TEMÁTICO:

ASSÉDIO MORAL E OUTROS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO: ASPECTOS LEGAIS E INTERVENTIVOS

MEDIADORA E PAINELISTA:

MELICIA MESEL - PROCURADORA DO TRABALHO E VICE-COORDENADORA NACIONAL DA COORDENADORIA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO.

TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

PAINELISTA:

MELICIA MESEL - PROCURADORA DO TRABALHO E VICE-COORDENADORA NACIONAL DA COORDENADORIA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO.

DA LEI DE ASSÉDIO MORAL NO QUEBEC - CANADÁ

PAINELISTA:

ANGELO SOARES - SOCIÓLOGO DO TRABALHO, PROFESSOR TITULAR DA UNIVERSIDADE DO QUEBEC EM MONTREAL - CANADÁ.

AÇÕES EXITOSAS DA AUDITORIA FISCAL EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

PAINELISTA:

LUCIANA VELOSO BARUKI - DOUTORA EM DIREITO E AUDITORA FISCAL DO TRABALHO.

MODELO DE DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO SISTÊMICA NO ASSÉDIO MORAL DO TRABALHO

PAINELISTA:

LAURA PEDROSA CALDAS - DOUTORA EM PSICOLOGIA CLÍNICA NAS INSTITUIÇÕES, PSICÓLOGA/CHESF, PERITA JUDICIAL TRT6.

MESA DE ABERTURA

PRONUNCIAMENTO DA VICE-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO,
DESEMBARGADORA **NISE PEDROSO LINS DE SOUSA**, REPRESENTANDO A
DESEMBARGADORA PRESIDENTE **MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO**

Boa tarde.

Cumprimento, inicialmente, Sua Excelência a Ministra do TST Dra. Delaíde Alves Miranda Arantes, Coordenadora Nacional do Programa Trabalho Seguro, cumprimento também os gestores regionais, Desembargador Fábio Farias (que hoje por motivo superior não pôde comparecer, mas deixo aqui minhas homenagens a ele) e os juízes do Trabalho - Ana Maria Aparecida de Freitas e Leandro Fernandez Teixeira, e estendo esses cumprimentos aos desembargadores e juízes do trabalho do nosso e de outros Tribunais do Trabalho que estão participando deste evento, advogados, procuradores do trabalho, professores, políticos, servidores, representantes de instituições de diversas áreas, aos nossos estimados palestrantes e demais autoridades.

É uma honra participar da abertura dos trabalhos deste **VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO DO TRABALHO SEGURO** e digo isso porque sei que todo o evento é meticulosamente preparado com uma enorme parceria de colaboradores que integram essa rede de apoio ao Getrin, das mais variadas áreas de conhecimento que intensificam e fortalecem, cada vez mais, as ações deste Grupo, sempre com o total apoio do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, que em todas as administrações, nesta e nas anteriores, prestigia essa temática relativa à saúde e segurança no trabalho, em virtude da sua dimensão e a constante necessidade de soluções que exigem mudanças de atitude, sobretudo porque amplo é o leque de repercussão num assunto desse porte, por impactar, a um só tempo, vários setores da sociedade: impacta no trabalhador, na família, na empresa, na saúde, na previdência e por isso se faz tão necessário o investimento em ações e uma conscientização no sentido de como aliar o trabalho seguro e saudável tendo como foco a necessidade de crescimento econômico do país.

Não podemos esquecer que o trabalho é fundamento da República, garantidor da dignidade da pessoa humana, em conformidade com o disposto no artigo primeiro, inciso III, da Constituição Federal, lembrando também aqui o que disposto no Art. 6º, que destaca o **trabalho** entre os demais direitos sociais, enquanto o art. 170 da nossa Carta estabelece que "a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, na livre iniciativa e, tem por fim, assegurar a existência digna de todas as pessoas"



O que se almeja é um trabalho como gerador de riquezas, que deve fortalecer a economia de um país, fazendo-o crescer e espalhando uma melhoria das condições sociais. Mas para isso é preciso que esse trabalho seja fortalecido, para, a partir daí, impulsionar e dar efetividade aos demais preceitos constitucionais direcionando um atento olhar às questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho. É dizer, cada um cumprindo suas responsabilidades, seguindo as normas regulamentadoras que estabelecem os parâmetros que devem ser aplicados em cada ambiente de trabalho.

Então, este Congresso, que se faz num período ainda impactado pela pandemia, vem contribuir para a conscientização de ações positivas, haja vista o excelente corpo de palestrantes, o que já prenuncia o sucesso do evento.

O Tribunal do Trabalho da Sexta Região parabeniza todos que colaboraram para a formação deste Congresso reforçando a importância desse leque de parceiros engajados ao Getrin, instituições públicas e privadas, associações, outros órgãos não só do Poder Judiciário, como do Executivo e Legislativo e todos enfim que vêm compartilhar aqui suas experiências e saberes.

Que tenhamos um lindo Congresso.

Muito obrigada.

PRONUNCIAMENTO DA MINISTRA **DELAÍDE ALVES MIRANDA ARANTES**
COORDENADORA NACIONAL DO PROGRAMA TRABALHO SEGURO DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO
TRABALHO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Boa tarde a todas e todos, fazendo uma breve inversão, eu inicio cumprimento aqueles que nos assistem pelo YouTube, que, na realidade, são a razão de ser dos eventos que preparamos. Eu quero cumprimentar a todos que estão na mesa, a Desembargadora Nise, que está representando a nossa Presidente, a desembargadora Maria Clara Saboya. Quero cumprimentar os nossos eficientes e laboriosos Gestores Regionais do Programa Trabalho Seguro, o Desembargador Fábio André de Farias, a Juíza Ana Maria de Freitas e o Juiz Leandro Fernandez Teixeira.

Cumprimento a todos vocês. Eu gostaria de cumprimentar a cada um pelo nome. Quero cumprimentar a nossa representante da Anamatra, a nossa vice-presidente da Anamatra, com muita honra, Luciana Conforti, pernambucana, que tão bem nos representa. E a cada um de vocês o meu abraço especial, a toda direção do Tribunal e a todos os envolvidos na realização deste evento.

Este evento é dividido em 5 eixos temáticos. É um evento trabalhoso de se realizar e com temas da mais alta relevância.

Eu quero, aqui, trazer uma palavra de abertura que não é uma palavra longa, mas a minha primeira palavra aqui é de congratulações com todos que se envolveram na realização deste evento. Começando, aqui, na Conferência de abertura: Flexibilização e Destrução de Direitos como Lastro dos Adoecimentos no Trabalho.

E eu vi que cada um dos cinco eixos temáticos foram criteriosamente preparados com temas bastante atuais e muito importantes para este momento em que nós vivemos.

Quero trazer aqui os meus cumprimentos aos palestrantes e organizadores deste brilhante evento, eu estou repetindo, mas agora eu me dirijo especialmente aos palestrantes e mediadores e mediadoras de mesa, a todos que estão contribuindo para a realização deste evento. Aqui, na Coordenação Nacional do Trabalho Seguro no Tribunal Superior do Trabalho, ficamos muito felizes com eventos dessa envergadura e, principalmente, nesse ano de 2021, cujo término já se a vizinha, e em que comemoramos os 80 anos da Justiça do Trabalho.



E vejam que os temas abordam também a pandemia, que exigiu que reorganizássemos, mostrando que a palavra adaptação mais do que nunca ela tem feito parte do nosso vocabulário. Nosso modo de vida mudou para além de medidas de higiene que são imprescindíveis. Passamos a viver com questões como o estresse, a apreensão, a confusão e as dores ligadas às consequências diretas e indiretas do cenário pandêmico e a crise econômica que afeta todos os brasileiros e brasileiras. E, nesse tema dos estragos que a pandemia provocou e aliados à crise porque o Brasil passa, eu quero também manifestar a minha, a nossa solidariedade com as mais de 600 mil vidas perdidas para o Covid-19 trazendo muita tristeza e sofrimento.

O desemprego é agudo no Brasil, segundo dados do IBGE a taxa de desemprego ficou em 13,2% no trimestre encerrado em agosto de 2021, atingindo 13,7 milhões de brasileiros e brasileiras. Temos, também, os trabalhadores e trabalhadoras, que, embora empregados, adoecem física e psicologicamente em decorrência de todo esse contexto.

Assim, falar em trabalho seguro em tempos como que nos encontramos é um grande desafio. Desde o início da pandemia até os dias de hoje vemos a cada dia novas demandas dos nossos trabalhadores e trabalhadoras. Falar sobre trabalho seguro e saudável em tempos de pandemia é considerarmos dois pontos importantes: tempo e espaço.

Tempo, pois já não vemos limites entre nosso tempo de trabalho e lazer, e, espaço, pois convivemos no mesmo espaço o telefone, amigos, familiares, colegas de trabalho, superiores. Como se diz na gíria, fica ali, naquele pequeno dispositivo tudo junto e misturado. Já não sabemos mais a quem atender primeiro, deixando a nossa vida pessoal e profissional toda interligada por um fio que pode se romper.

As estatísticas têm demonstrado o índice de adoecimentos físicos e adoecimentos mentais no ambiente de trabalho. Temos adotado perigosa prática de não ter hora de início nem de fim de expediente, trabalho durante as refeições, obrigam-se a responder de madrugada mensagens para não deixar acumular para o dia seguinte; muitas vezes trabalhando sob pressão para garantir metas e alta produtividade, e, também, para garantir a sobrevivência.

No novo contexto de trabalho, algumas pessoas relatam que já não têm mais rotina para nada, e, o mais impressionante, é ouvir de empresas e de trabalhadores que estão muito orgulhosos pelo fato de a produtividade não ter caído nesses tempos de pandemia. Pelo contrário, ter aumentado. Mas, nós



podemos indagar: o aumento de produtividade, ela se deu a que custo? É claro que é importante continuar produzindo, o país precisa crescer, o desemprego é agudo, mas é certo e necessário que precisamos proteger o direito à desconexão no trabalho a fim de protegermos a saúde física e mental de cada um de nós, dos nossos trabalhadores e trabalhadoras e ainda garantir os direitos fundamentais como lazer, descanso, saúde e convívio social, de forma que o ambiente de trabalho seja o mais saudável possível, pois ganham trabalhadores e empregadores.

Estatísticas da OIT de segurança e saúde do trabalho durante a pandemia da COVID-19 apontam em 1 em cada 5 profissionais de saúde relatou sintomas de depressão e ansiedade durante a pandemia. Pesquisa da Fiocruz que analisou o impacto da pandemia e do isolamento social na saúde mental de trabalhadores essenciais mostrou que sintomas de ansiedade e depressão afetam 47,3% desses trabalhadores durante a pandemia, especialmente no Brasil e na Espanha e mais da metade deles 27,4% do total de entrevistados sofrem de ansiedade e depressão ao mesmo tempo.

Além disso, 44,3% têm abusado de bebidas alcoólicas, 42,9% sofreram mudança nos hábitos do sono e 30,9% foram diagnosticados como se tratassem de doenças mentais do ano anterior.

Segundo a OMS, no Brasil, 11,5 milhões de pessoas sofrem com depressão e até 2030 essa será a doença mais comum no país. A síndrome de burnout ou de esgotamento profissional também vem crescendo e deve ser enfrentada pelas empresas. Por isso a importância de se debater esses assuntos, eu reafirmo. Precisamos debater esses assuntos, a fim de difundirmos informações de qualidade e capazes de nos auxiliar nas tomadas de decisões no mundo do trabalho. Destaco que o protagonismo deve ser, sem dúvida, a prevenção em suas diversas formas. Devemos promover a conscientização dos empregadores, trabalhadores e da sociedade do mundo do trabalho, de forma que possamos observar, na prática, o meio ambiente do trabalho seguro e saudável, que na verdade é um direito fundamental da pessoa humana trabalhadora, visando proteger a saúde e a vida das pessoas.

Mais uma vez, quero agradecer a oportunidade dessa participação e parabenizar, novamente, aos organizadores, palestrantes, e a cada um de vocês, e desejar um excelente evento a todos e todas.

PRONUNCIAMENTO DA JUÍZA ANA MARIA APARECIDA DE FREITAS

GESTORA REGIONAL DO PROGRAMA TRABALHO SEGURO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

Muito boa tarde, senhoras e senhores, cumprimento nossa vice-presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Desembargadora Nise Pedroso Lins de Sousa e a Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, Coordenadora Nacional do Programa Trabalho Seguro, na pessoa das quais cumprimento as demais autoridades aqui presentes neste evento telepresencial, magistrados, advogados, procuradores, profissionais de diversas áreas, estudantes, senhoras, senhores.

Saúdo a todos e todas em nome também dos gestores regionais, o Desembargador Fábio André de Farias e o Juiz Leandro Fernandez Teixeira, que por compromissos anteriores, não puderam comparecer, para que aproveitem o VIII Congresso Pernambucano do Trabalho Seguro, que este ano tem a seguinte temática: **TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL X CRESCIMENTO ECONÔMICO: desafios em um mundo pandêmico.**

A Justiça do Trabalho tem um papel fundamental neste cenário, já que voltada aos direitos sociais e com vocação pacificadora dos conflitos decorrentes do mundo do trabalho, em um período de tantas empresas fechadas, tantos trabalhadores desempregados, tanta desigualdade social.

Neste Tribunal, o Programa Trabalho Seguro é realizado em parceria com diversas instituições, formando-se no GETRIN 6 – Grupo Interinstitucional do Trabalho Seguro da Sexta Região, sem as quais este Congresso simplesmente não existiria. Muito agradecida a todos os parceiros que realizam este evento.

Desejo às palestrantes e aos palestrantes que se apresentarão aqui, nestes quatro dias do evento, muito sucesso, e que as reflexões trazidas sirvam como fonte de inspiração em prol da sociedade.

Por fim, rendo homenagens às vítimas da COVID-19 e às milhares de famílias enlutadas. Recebam meu fraterno abraço.

Tenham todos e todas um excelente Congresso!

PRONUNCIAMENTO DA PROCURADORA-CHEFE ANA CAROLINA LIMA VIEIRA RIBEMBOIM DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

Uma boa tarde a todos e todas!

Gostaria de cumprimentar, inicialmente, o dispositivo de honra, na pessoa da Ministra Delaíde Alves, a quem tenho o prazer, agora, de conhecer, mas já posso, desde já, afirmar que sou sua fã, Ministra, pela sua sensibilidade com que a senhora pauta as suas decisões e coerência. Também, gostaria de cumprimentar a doutora Nise Pedroso, aqui representando o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, tribunal muito querido, muito atuante. Cumprimento a doutora Ana Freitas, juíza também responsável por esse magnífico VIII Congresso Pernambucano do Trabalho Seguro, doutor Fábio Farias também representa o Tribunal, não está presente, mas é sempre uma pessoa muito atuante, faz parte do GETRIN, e a todos os demais componentes da mesa de honra, todas as pessoas que estão nos assistindo nesse momento pelo YouTube, e a nossa querida Laura, também representante da Amatra.

Para mim é uma honra fazer parte desse evento.

O Ministério Público do Trabalho teve uma atuação bastante protagonista durante esse período de pandemia, muito bem guiado, inicialmente sob a batuta do Dr. Alberto Balazeiro, nosso primeiro Procurador Geral do Trabalho, hoje Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, e, atualmente, sob a batuta do Dr. José de Lima. Todos os dois tiveram atuação excelente durante a pandemia. Foi criado o GT-Covid dentro do Ministério do Trabalho fazendo parte membros e também todo seu corpo técnico de profissionais, peritos, médicos, até fizemos também o convênio com a Fiocruz para, enfim, estabelecer, tentar ajudar nesse momento de pandemia o disciplinamento dessas relações que nos foram colocadas, novas relações de trabalho que nos foram colocadas, e daí, então, surgiram diversas Notas Técnicas, dentre elas eu destaco a Nota Técnica sobre as Medidas de Vigilância Epidemiológica e Sanitária nas relações de trabalho. Essa nota técnica é dirigida aos empregadores visando, justamente, estabelecer uma relação de trabalho segura e saudável durante esse período de pandemia.

As Notas Técnicas também visaram orientar o teletrabalho durante a pandemia, como a Ministra muito bem colocou, a necessidade de regulamentação da jornada, de controle da jornada e de se



estabelecer o direito à desconexão, de tentar conseguir, dentro do teletrabalho também, a questão ergonômica do teletrabalho, ainda que exercido na residência do empregado.

Enfim, acredito que o Ministério Público do Trabalho teve, realmente, uma iniciativa bastante protagonista nessa pandemia, sempre entendendo a figura do empregador como aquela figura e aqui fazendo, me perdoem, uma analogia interdisciplinar com direito penal uma figura do “garante constitucional”, aquele “garante” que o direito penal coloca a figura de policial, a figura do bombeiro. Creio que a nossa Constituição da República deixa claro, deixa bastante nítido essa figura do empregador como o responsável, o garante constitucional pelo meio ambiente de trabalho sadio, saudável e seguro ao seu empregado.

Então é sobre essa ótica que o Ministério Público do Trabalho sempre pauta as suas as suas atuações e foi sob essa ótica que o Ministério Público do Trabalho pautou a sua atuação durante todo esse período pandêmico, que não terminou, ele ainda continua, mas nós temos aí ajudado a sociedade através das Notas Técnicas Sanitárias e Epidemiológicas.

Queria agradecer esse momento, agradecer a realização desse evento. Falar sobre trabalho seguro é sempre muito bom, precisamos difundir essa ideia de que a responsabilidade da empresa ela não acaba simplesmente no seu portão, ela vai muito além, e a CLT e a Constituição deixam claro, e, não apenas elas, mas as nossas normas internacionais as nossas Convenções internacionais, das quais o Brasil é país signatário.

Então, é interessante que nós sempre tenhamos essa sensibilidade para observar essa questão do adoecimento no trabalho, estabelecendo sempre medidas preventivas ao adoecimento e não apenas punitivas após o adoecimento. Essa é uma situação que eu sempre verifico bastante, que nós devemos sempre atuar de uma forma a evitar o adoecimento.

Agradeço a participação, o convite feito ao Ministério Público Trabalho e desejo a todos um evento de muito sucesso e que tenhamos discussões bastante profícuas sobre esse assunto, esse diálogo entre economia e gestão do trabalho.

Muito obrigada a todos e uma boa tarde!

PRONUNCIAMENTO DO COORDENADOR DA POLÍTICA MUNICIPAL DE ATENÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA **ADMILSON MACHADO RAMOS**, REPRESENTANDO O PREFEITO DE OLINDA **PROFESSOR LUPÉRCIO**

Bom dia a todas e todos! Através do desembargador dr. Fábio Farias e da juíza do trabalho dra. Ana Freitas, quero saudar aos que estão neste momento nos assistindo.

Ao mesmo tempo, trago um abraço fraterno do nosso Prefeito Professor Lupércio, que por motivo de compromissos já assumidos anteriormente, não está podendo participar e me pediu para representa-lo neste VIII Congresso Pernambucano do Trabalho Seguro, cujo tema central é **TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL X CRESCIMENTO ECONÔMICO: desafios em um mundo pandêmico**, e que para nós que estamos à frente da gestão em Olinda, nos orgulha muito em participar de um evento dessa magnitude.

Sabemos que o Sistema Único de Saúde, acolhe os trabalhadores (as), que são vítimas dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Se fôssemos traduzir isso em números, sabemos que são assustadores e as mortes advindas também do mundo do trabalho são terríveis.

Por isso, quando assumimos a gestão municipal, aqui em Olinda, uma das primeiras prioridades foi fortalecer o Sistema Único de Saúde e o controle social em todos os aspectos, dentro do possível, na perspectiva para combater os agravos advindos dos ambientes e dos processos do trabalho, seja ele público ou privado, formal ou informal.

Infelizmente, com a chegada da pandemia, redobramos os nossos cuidados, através da nossa diretoria de vigilância em saúde, que desenvolve as ações a partir dos dados epidemiológicos, ações essas que são de vigilância em saúde do trabalhador, e de vigilância sanitária, e vigilância ambiental, diuturnamente incluindo os sábados, domingos e feriados, com o objetivo de prevenir os acometimentos da Covid-19, estamos acelerando as vacinas em diversas fases de idade já incluindo a dose de reforço.

Nas questões das ações de promoção à saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, para nós é fundamental a cooperação técnica que temos com o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, através do Grupo de Trabalho Interinstitucional de Prevenção de Acidentes e Doenças relacionadas ao Trabalho – GETRIN 6. Muitas ações de promoção, de proteção e vigilância em saúde do trabalhador (a), ações de assistência e reabilitação, muitas vezes colocamos em prática o que é discutido nessas reuniões do GETRIN 6, do qual eu participo como Coordenador da Política Municipal de Atenção à Saúde do



Trabalhador e da Trabalhadora.

Com o apoio do GETRIN 6, eu quero fazer um agradecimento especial, ao desembargador dr. Fábio Farias e à juíza do trabalho dra. Ana Freitas, porque vamos realizar vários cursos de extensão em vigilância em saúde do trabalhador e trabalhadora, em todas as nossas unidades de saúde da atenção básica e média complexidade, visando capacitar esses servidores para exercer a tarefa de acolher, identificar e notificar os 14 agravos de notificação compulsória em saúde do trabalhador e trabalhadora, na perspectiva de desenvolver uma visão qualificada sobre as trabalhadoras e trabalhadores que buscam cuidados nas nossas unidades de saúde, vamos identificar as condições de riscos existentes nos ambientes produtivos, nos territórios de abrangência de cada unidade de saúde, enfim vamos ampliar as ações de vigilância em saúde da trabalhadora e do trabalhador, para que esses não se acidentem, nem adoeçam e nem morram no mundo do trabalho, e esse referido curso vai ser certificado pelo GETRIN 6.

O nosso Plano Municipal de Saúde contempla várias ações de promoção em saúde, dentre elas as que estão no campo da saúde do trabalhador.

Sabemos que a velocidade dos acidentes, das doenças e das mortes relacionadas ao trabalho às vezes torna difícil a proteção de todos. Precisamos somar esforços dos governos federal, estadual e municipal, principalmente os representantes dos trabalhadores que eles sabem melhor do que ninguém as necessidades para combater esses agravos, a saúde da classe trabalhadora.

Não vou me estender muito devido ao tempo, agradeço a atenção e desejo um ótimo Congresso a todos.

Muito obrigado.

PRONUNCIAMENTO DA ADVOGADA TRABALHISTA DRA. **SILVANA FONSECA**,
REPRESENTANDO O PRESIDENTE DA AATP – ASSOCIAÇÃO DOS ADVOGADOS TRABALHISTAS
DE PERNAMBUCO, DR. **LEONARDO CAMELLO**

Excelentíssima Senhora Dra. Ana Maria Aparecida de Freitas, Gestora Regional do Programa Trabalho Seguro, do TRT6;

Excelentíssima Senhora Ministra Delaíde Alves Miranda, Coordenadora Nacional do Programa Trabalho Seguro;

Excelentíssima Senhora Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região;

Cumprimento, ainda, as demais autoridades presentes e todos e todas que nos assistem;

Cumprimento, por fim, a Gabriella de Souza, do Clube Girassol, que fez uma linda apresentação.

Inicialmente, agradeço em nome da **AATP - ASSOCIAÇÃO DOS ADVOGADOS TRABALHISTAS DE PERNAMBUCO**, o convite para participar desse magnífico evento, ao tempo em que justifico a ausência do nosso Presidente, Dr. Leonardo Camello, em face de compromissos já assumidos anteriormente.

O tema pautado neste congresso, “TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL X CRESCIMENTO: desafios em um mundo pandêmico,” é uma reflexão necessária diante das crescentes exigências impostas para manutenção do emprego e a sobrevivência da empresa.

A efeito, no cenário atual é de fácil percepção que trabalhadores são cobrados por jornadas extenuantes, com exigência crescente no cumprimento de metas, onde se observam muitas demissões, redução de salário e adoecimento, ao tempo em que empregadores precisam aumentar a sua produtividade, manter os postos de trabalho preservando um meio ambiente sadio, equilibrado, e ainda, submetidos a inúmeras disposições legais, de modo que coadunar trabalho seguro e crescimento passa por muitas adequações.

Penso que levar informação às partes envolvidas nas relações laborais, a respeito das normatizações, principalmente com treinamentos, palestras, aqueles que efetivamente estão na linha de produção, executando as ordens, é essencial para a redução de acidentes, o que certamente evitará maiores custos para o empregador, uma vez que infortúnios serão evitados, ou seus efeitos



minimizados, sendo certo que inúmeras outras providências podem ser adotadas pela empresa.

Não se pode perder de vista que é de responsabilidade do empregador manter um meio ambiente seguro, sob pena de indenizar, desde que presentes, claro, os pressupostos do dano, da antijuridicidade e do nexo de causalidade, sendo o dano o principal pressuposto da responsabilidade civil. Não por outra razão, o artigo 186 do Código Civil estabelece que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Sabe-se que o dever de proteção, no qual se inclui o de reparar ao trabalhador pelos danos decorrentes de suas atividades, está amparado nos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, consagrados no artigo 1º e 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, bem como no artigo 2º da CLT, pelo qual são atribuídos ao empresário os riscos da atividade econômica.

De modo que a prevenção é o caminho que deve ser trilhado, para fins de evitar acidentes.

Não se pode deixar de citar que existem normas específicas que regulamentam todo o monitoramento dos riscos a que o empregado fica exposto, de modo que com medidas mínimas de segurança o crescimento, mesmo diante de tempos pandêmicos será alcançado, pois empregados saudáveis e bem treinados produzem mais.

Finalizo minha fala parabenizando as instituições públicas e privadas, que em esforços conjuntos, vêm formulando ações voltadas à prevenção de acidentes de trabalho.

Desejo a todos um ótimo evento.

Minha gratidão.

PRONUNCIAMENTO DO CHEFE DO CENTRO REGIONAL DO NORDESTE – CRNE – PERNAMBUCO
BRUNO FERNANDES DA ROCHA BORBA DA FUNDACENTRO – FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO
DE SEGURANÇA DO TRABALHO

A **FUNDACENTRO** – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança do Trabalho é uma fundação de direito público vinculada ao Ministério do Trabalho, criada pela Lei nº 5.161, de 21 de outubro de 1966, ou seja, vem buscando há mais de 55 anos fortalecer ações do Estado e da sociedade na direção de condições de trabalho seguro e saudável que contribuam para o processo de desenvolvimento economicamente robusto, socialmente justo e ambientalmente equilibrado.

Tendo como missão institucional, um amplo compromisso de seus dirigentes e servidores em produzir conhecimento aplicado para subsidiar políticas públicas que promovam o trabalho seguro, saudável e produtivo, tendo no horizonte a visão de um futuro melhor pela ciência aplicada à prevenção. A Fundacentro é pautada pela integridade científica, profissionalismo, transparência, cooperação e em tempos atuais de inovações, valores que orientam seus integrantes em todos os locais e situações.

E neste sentido, é que nossos profissionais, são formados em várias áreas, muitos deles pós-graduados, mestres e doutores no Brasil e exterior que atuam com ênfase em três frentes:

1. Desenvolvimento de pesquisas em segurança e saúde no trabalho;
2. Difusão de conhecimento, por meio de ações educativas como cursos, congressos, seminários, palestras, produção de material didático e de publicações periódicas científicas e informativas;
3. Prestação de serviços à comunidade e assessoria técnica a órgãos públicos, empresariais e de trabalhadores.

No âmbito das organizações internacionais, a Fundacentro é designada como centro colaborador da Organização Mundial da Saúde (OMS), além de ser colaboradora da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ainda no plano internacional, a FUNDACENTRO mantém intercâmbio com países das três Américas, da Europa, além do Japão e da Austrália.

Nesta pandemia (COVID-19), toda atividade de trabalho e todo trabalhador tem de ser considerado, e preparado, não apenas para a sua proteção, mas também para entender que sua



atividade pode ter um papel importante no combate à pandemia.

Para assegurar condições laborais que propiciem redução na transmissão do vírus, medidas organizacionais necessitam ser discutidas no âmbito de cada atividade de trabalho e a práxis da Saúde do Trabalhador tem de ser considerada no rol das medidas e ações de saúde pública voltadas ao controle da pandemia. Dispomos de arcabouço jurídico robusto que sustenta a ação pública, suas políticas e regulamentações, assim como ampla articulação e capilaridade no território nacional por meio dos programas e serviços de Saúde da Família e de Saúde do Trabalhador. Em seu conjunto, são ações articuladas nacionalmente e defendidas por organismos sindicais e instâncias do aparelho de Estado.

O planejamento e a tomada de decisões por autoridades responsáveis, com base em informações científicas, transparência e integração de ações, têm a ganhar se incorporadas as dimensões do trabalho, fator estruturante da nossa sociedade.

Diante de todas essas premissas, que se faz necessário o **VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO DO TRABALHO SEGURO**, com a temática: **TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL X CRÉSCIMENTO ECONÔMICO**, desafios em um mundo pandêmico.

Temas estes extremamente sensíveis e importantes na retomada da economia, que se encontra tracionada e buscando responder à sociedade com o objetivo de evitar os impactos negativos dos trabalhadores ou condições degradantes dos mesmos, evitando expor em riscos, seja através da proteção da saúde física, da saúde psíquica (maior doença do século), da segurança dos trabalhadores, sejam eles oriundos dos serviços públicos ou da rede privada, sempre com o embasamento jurídico-científico, e no caso em específico da Fundacentro, com a pesquisa Aplicada sempre atrelada à Inovação e Tecnologia.

Concluimos nossas breves palavras, desejando todo o sucesso e não faltará engajamento na participação e troca de conhecimento no **VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO DO TRABALHO SEGURO**, da **FUNDACENTRO**. Desde já, nos colocamos sempre à disposição a temas tão importantes à nossa Sociedade.

PRONUNCIAMENTO DA PRESIDENTE DA AMATRA VI – ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO **LAURA CAVALCANTI DE MORAIS BOTELHO**

Boa tarde a todas e todos!

Cumprimento a Desembargadora Nise Pedroso, vice-presidente do TRT6, aqui representando a Presidente, Desembargadora Maria Clara Saboya, a Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, Coordenadora Nacional do Programa Trabalho Seguro, a gestora regional do Programa Trabalho Seguro, Dra Ana Maria Aparecida de Freitas, a Vice-presidente da Amatra, Dra Luciana Conforti, a Procuradora Chefe do MPT em Pernambuco, Dra Ana Carolina Ribemboim, a classe dos advogados, na pessoa da Dra Silvana Fonseca, da AATP, o Sr Audenor Marinho, aqui representando a AESPE - Associação de Engenheiros de Segurança do Trabalho de Pernambuco, o Sr Admilson Ramos, representante da Prefeitura de Olinda, o Sr Bruno Rocha, da Fundacentro, além de servidores, magistrados, parlamentares, estagiários e terceirizados. Cumprimento, de modo especial, a encantadora Gabriela, do Grupo Girassóis, que aqui nos auxilia na linguagem dos sinais, bem como todas as pessoas que ajudaram na construção desse essencial evento. Saúdo, por fim, todos e todas que nos assistem ao vivo pelo Canal do Getrin6 no Youtube, ao tempo em que externo a honra de fazer parte desse Grupo de Trabalho Interinstitucional da Sexta Região, representando a Amatra VI - Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 6ª Região.

Sou testemunha do empenho de todas e todos os membros desse coletivo para a realização desse VIII Congresso Pernambucano de Trabalho Seguro que ora se inicia, especialmente diante do novo formato telepresencial, cujo objetivo foi o de evitar risco de contaminação em tempos de pandemia. Essa vivência nos fez crescer e testou habilidades que nem imaginávamos que poderíamos ter. Ao mesmo tempo, representou uma união ainda maior do grupo e reforçou o cumprimento de sua missão institucional.

A escolha do tema “TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL x CRESCIMENTO ECONÔMICO: desafios em um mundo pandêmico” não poderia ser mais oportuna, já que trará reflexões, por meio dos eixos temáticos, sobre como harmonizar o trabalho seguro, saudável e digno com a necessidade de crescimento econômico. As questões jurídicas, de saúde, tanto física quanto psíquica, bem como a segurança do trabalhador e da trabalhadora receberão um enfoque atento ao atual cenário histórico e



social, diante de um mundo que ainda não superou a pandemia da Covid-19, que já vitimou, somente no Brasil, mais de 611 mil pessoas.

Na expectativa de muito aprender e crescer nesses quatro dias de Congresso, desejo a todos e todas um excelente evento, colocando mais uma vez a Amatra VI à disposição para as ações do Getrin6 no ano novo que se avizinha.

PRONUNCIAMENTO DO PRESIDENTE DA AESPE - ASSOCIAÇÃO DOS ENGENHEIROS DE SEGURANÇA EM PERNAMBUCO **AUDENOR MARINHO DE ALMEIDA**

Olá, boa tarde a todos e todas!

Fico muito feliz de participar dessa VIII edição do Congresso Pernambucano do Trabalho Seguro, representando a Associação dos Engenheiros de Segurança do Trabalho. Boa tarde, Giane, nossa Diretora. Fico feliz por você estar participando efetivamente da coordenação desse Congresso. A AESPE participou de todas as edições do Congresso. Fico muito feliz por isso. Muito orgulhoso de termos feito parte desse grupo interinstitucional de entidades voltadas à Segurança e Saúde no Trabalho de nosso Estado.

Inicialmente, cumprimento a Dra. Delaíde Miranda, Ministra do TST, a Dra. Nise Pedrosa, Vice-Presidente do Tribunal Regional da 6ª Região, a Dra. Ana Freitas, Gestora Regional do Getrin6, Getrin de Pernambuco, através da qual saúdo os demais participantes desse dispositivo solene virtual.

Agradeço aos Gestores, em nome da AESPE e das demais entidades que participam do Getrin, ao Dr. Fábio Farias, Dr. Leandro Fernandez, Dra. Ana Freitas, pelo belo trabalho que desempenham à frente desse Grupo aqui em Pernambuco, do qual faz parte a AESPE e outras grandes instituições que aqui estão representadas, inclusive. É um trabalho bellissimo feito já há muitos anos e cresce e se organiza cada vez mais. É muito bom fazer parte desse grupo, muito prazeroso poder fazer parte das ações que realizamos em prol da saúde e segurança aqui no nosso Estado.

Agradeço a participação de todos os colegas que estão nos acompanhando no canal do Getrin6. Esse canal foi construído para vocês. Aproveito para pedir que se inscrevam no canal, que curtam os vídeos do Getrin6, porque assim ele cresce ainda mais. Nós trabalhamos um pouco nos bastidores do canal para que ele cresça sempre. E dizer que nessa VIII edição do congresso, eu diria que é a melhor edição, feita agora em 4 dias, com 5 temáticas em discussão, sendo uma delas particular em engenharia de segurança do trabalho, mas será um Congresso que terá por prioridade a multidisciplinaridade, sendo tratados diversos temas, sempre com questões de saúde envolvidas, questões de segurança, questões jurídicas, enfim. Antes de tudo, para falar sobre segurança no contexto nacional, por mais que seja um congresso estadual, as questões tratadas são de nível nacional.



Temos vivido dias muito difíceis com o advento da pandemia da Covid-19. Estamos, graças a Deus, passando por essa fase. Estamos em uma fase menos complicada, ultrapassando os dias mais difíceis que vivemos, depois de muito esforço, muita luta.

Como instituições, batalhamos muito para termos um trabalho seguro em situações que muitas vezes não eram fáceis para se alcançar isso, sequer o trabalho seguro. Tanto é que estamos aqui, em um evento grande como esse, fazendo-o em vídeo conferência, como também fizemos muitas outras coisas em termos de trabalho com vídeo conferência. Ainda bem que estamos conseguindo ultrapassar isso, esperando conseguir que em poucos dias, ou poucos meses, tenhamos melhores condições, não só de trabalho, mas também de um convívio melhor com nossos familiares e que possamos ter nossa vida em plenitude.

Desejo muito sucesso a todos que participam desse evento. São muitas mãos para conseguir levar esse conteúdo tão importante para todos nós e espero que todos gostem, que participem, curtam os vídeos, enfim...

É um privilégio poder participar disso, poder fazer parte dessa ação junto com todos vocês. Deixo aqui um grande abraço da Associação dos Engenheiros de Segurança do Trabalho de Pernambuco, e quem quiser conhecer um pouco do nosso trabalho, pode visitar o nosso site através do www.aespe.org.br.

Um grande abraço a todos e todas!

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



Conferência de Abertura

**“FLEXIBILIZAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE DIREITOS COMO
LASTRO DOS ADOECIMENTOS DO TRABALHO”**



Luci Praun

Prof.^a Dr.^a Departamento de Sociologia
Universidade Federal do Acre

CONFERÊNCIA DE ABERTURA

FLEXIBILIZAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE DIREITOS COMO LASTRO DOS ADOECIMENTOS DO TRABALHO

LUCI PRAUN¹ - PROF.ª DR.ª DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE

Boa tarde a todas e todos.

Gostaria de saudar aqueles e aquelas que nos acompanham nessa atividade, assim como a todos e todas envolvidos na organização do VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO DO TRABALHO SEGURO. Meu agradecimento pelo convite à Dra. Ana Maria Aparecida de Freitas, ao Dr. Fábio André de Farias, e ao Dr. Leandro Fernandez Teixeira. Meus cumprimentos à Dra. Delaíde Miranda Arantes, Ministra do TST, aos representantes de entidades e instituições envolvidas na organização desta atividade. É um prazer participar dessa mesa.

Tenho a responsabilidade falar no início deste Congresso, que tem em sua programação temas bastante relevantes. Para localizar vocês um pouco sobre como conduzirei este tema, devo dizer que sou uma pesquisadora do mundo do trabalho. Tenho me dedicado, há alguns anos, a estudar as mudanças nas formas de ser do trabalho e suas repercussões sobre os trabalhadores e trabalhadoras.

Nessa atividade que abre este Congresso, que tem como título Flexibilização e destruição de direitos como lastro dos adoecimentos do trabalho, tentarei estabelecer algumas relações que julgo importantes para que possamos buscar respostas para uma pergunta que me perseguiu quando eu estava cursando meu doutorado: por que o trabalho, no contexto da virada do século XX para o XXI, apesar das promessas de mais tempo livre e ambientes de trabalho alicerçados na criatividade, tornou-se ainda mais nocivo? Por quais razões vivemos uma espécie de epidemia de doenças do trabalho, ainda que não reconhecidas em sua totalidade, e com muita incidência na saúde mental?

Para que possamos começar a pensar sobre questões como essas, é necessário trazer para nossa reflexão algumas mudanças que ocorreram ao longo das últimas décadas. A questão principal aqui é: nenhuma mudança no mundo do trabalho está dissociada das mudanças na dinâmica geral do capitalismo. Mudanças no mundo do trabalho estão relacionadas a mudanças no mundo da produção.

¹ Docente da Universidade Federal do Acre e do Programa de Pós-graduação em Economia Política Mundial da Universidade Federal do ABC, integrante do Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e suas metamorfoses / Unicamp-CNPq. Autora do livro Reestruturação Produtiva, Saúde e Degradação do Trabalho (Papel Social, 2016).

Essas, por sua vez, implicam em alterações nas diferentes esferas da vida, entre elas, nas normas que regulam as relações sociais.

I

Gostaria, portanto, considerando o tema dessa atividade de abertura, de resgatar que o processo de constituição da CLT e sua promulgação em 1943, ainda que marcada pelo contexto do Estado Novo, tinha um sentido importante: o da garantia de direitos aos trabalhadores e trabalhadoras, o que foi resultado de inúmeras e duras lutas travadas desde os primeiros anos do século XX aqui no Brasil. Lutas que convergiram com mobilizações importantes em outros países. É esse sentido, de avanço no campo dos direitos sociais e do trabalho, que não é específico do Brasil, que quero ressaltar. Destaco também, como não poderia deixar de ser, que trata-se de um processo marcado por nossas especificidades históricas, deixando de fora segmentos expressivos da classe trabalhadora brasileira, a exemplo das trabalhadoras domésticas e dos homens e mulheres vinculados à atividade rural.

As primeiras só passam a vislumbrar ter seus direitos garantidos com a Emenda Constitucional nº 72, de 2013, e, dois anos mais tarde, com a Lei Complementar nº150, de 2015. Apesar disso, até hoje os indicadores do IBGE mostram que a informalidade e outras formas de precariedade são marcas constitutivas da atividade dessas trabalhadoras. Muita luta ainda precisa ser travada para que possam ter acesso ao mínimo.

Quanto aos trabalhadores e trabalhadoras rurais, como sabemos, é somente a partir da Constituição de 1988 que estes passam a ter acesso aos direitos trabalhistas garantidos aos chamados trabalhadores urbanos.

Sabemos, portanto, que a precariedade é velha conhecida não somente da classe trabalhadora brasileira, mas também daqueles e daquelas que habitam o Sul global.

Por que estou resgatando essa questão? Porque quero iniciar nossa conversa detalhando as noções de precariedade, precarização e uberização. Chamarei de precariedade essa característica, que atravessa o trabalho e as relações de trabalho no Brasil, e que é parte constitutiva de nossa trajetória histórica como país capitalista dependente. A precariedade é marca que perpassa relações



de exploração.

Em países como o Brasil, por diferentes razões histórico-sociais, não vivenciamos a constituição de um Estado de Bem-Estar Social. Partir desse patamar é importante. Sempre que mencionamos os processos de precarização do trabalho fazemos referência ao fato deste processo, em curso, ter caráter mundializado. Mas é preciso dizer que o ponto de partida de cada país é diferente. Nós partimos de patamares de direitos, sociais e do trabalho que estavam alguns degraus abaixo daqueles observados em alguns países da Europa, por exemplo. Isso não quer dizer que os trabalhadores e trabalhadoras europeus e estadunidenses não estejam sendo fortemente atingidos pela precarização do trabalho. Tampouco quer dizer que nestes países não existiam, antes da crise dos anos 1970, segmentos inteiros da classe trabalhadora submetidos à profunda precariedade. A precariedade é inerente ao trabalho assalariado. É assim pelos próprios interesses postos em jogo, em conflito, pelo processo de assalariamento. Mas as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, a partir dos anos 70, sobretudo na década de 80, demonstraram que um novo patamar de precariedade foi erguido. Que o sentido observado anteriormente, de incorporação de direitos, foi substituído por outro, o da regressão de direitos.

E é nesse contexto que a expressão precarização do trabalho assume significado particular. A precarização do trabalho está diretamente associada a mudanças no padrão de acumulação de capital. Este padrão deixa de basear-se na dinâmica prevalente na maior parte do século XX, que passamos a chamar comumente de taylorista-fordista, e passa a incorporar a lógica da flexibilização. Essa é uma questão fundamental para entendermos as mudanças no mundo do trabalho e suas repercussões na nossa saúde.

Vejamos então um pouco sobre o que mudou. No lugar da produção em larga escala, padronizada, a produção em lotes menores, mais diversificada. No lugar dos produtos com maior durabilidade, os produtos descartáveis, capazes de nos levar ao consumo mais rapidamente. No lugar do trabalhador especializado, o multifuncional e polivalente. No lugar da vida planejada a longo prazo, ancorada na perspectiva, ainda que não acessível a todos, de uma velhice amparada pela aposentadoria, a vida submetida ao curto prazo.

Passei parte importante da minha vida na região do ABC paulista, uma região industrial, ainda que



atualmente já bastante marcada pelas atividades do setor de serviços. Lembro claramente da velha geração de operários que dedicavam a vida ao trabalho na busca por construir um futuro com um pouco mais de conforto para seus filhos. Orgulhavam-se de estar trabalhando há 10, 20, 30 anos em uma mesma empresa. Isso já não é possível para as novas gerações, que foram atingidas, em sua maioria, pela impossibilidade de aposentar-se. Poucos, nas atuais condições de trabalho, conseguirão contribuir para a previdência por 40 anos.

Vejam que não estou fazendo nenhuma exaltação do passado. A vida desses operários nestas fábricas era de trabalho duríssimo. Jornadas longas, salários arroxados, em condições e situações de trabalho nada humanizadas. O que quero ressaltar é que o contexto, contraditoriamente, contribuía tanto para um sentido de coletividade, de pertencimento de classe, como para uma noção de projeção da vida a longo prazo que, para muitos e muitas, dava alguma segurança.

No atual contexto, da flexibilização total, a lógica é outra. O trabalho continua duríssimo para a maioria. Mas jornadas longas não ocorrem necessariamente dentro de uma fábrica ou de uma loja, para muitos ela tem sido realizada nas ruas das grandes cidades. O trabalho à céu aberto realizado, por exemplo, pelos entregadores de aplicativos. A jornada é longa e flexível. Para muitos, não são somente os direitos flexibilizados, mas a ausência completa deles. O trabalho tornou-se ainda mais duro, e, para um número cada vez maior de trabalhadores e trabalhadoras, mais instável, conjuntural. A vida tornou-se mais insegura. A sensação de vulnerabilidade espalhou-se ainda mais. Sentimos o tempo todo uma sensação de aceleração do tempo. O tempo não acelerou-se, mas nossas atividades sim. E isso tem a ver com algo que mencionei no início dessa exposição. Mudanças no mundo do trabalho estão implicadas às mudanças no mundo da produção, do capital.

Relações mundializadas, fortemente marcadas pela concorrência acirrada entre grandes corporações, presença marcante do mercado financeiro, são características do capitalismo de nosso tempo. A vida, dentro e fora do trabalho, passa, portanto, a estar ainda mais à mercê do tempo do mercado. A sensação que sentimos, e que nos deixa ansiosos, de encurtamento do tempo, é parte desse processo.

Sempre que penso nesta questão, lembro de uma das novidades do setor financeiro, um dispositivo chamado de Pix. Pensem o quanto isso altera as transações bancárias, acelerando-as. Nos



anos 1980, o coração dos bancos eram os Centros de Processamento de Dados, os chamados CPDs. Grandes quantias eram movimentadas por meio de cheques. A depender do valor, levavam 2 ou três dias para passar de uma conta para outra, para serem “compensados”. Já faz tempo que os cheques são pouco usados. As transações passaram a ser, quase que na sua totalidade, eletrônicas. Mas o tempo das transferências bancárias que se efetivam ao longo do dia em que são realizadas não é mais suficiente para o mercado mundializado do século XXI. Elas precisam ocorrer em segundos. O Pix possibilita transações em menos de 10 segundos. Em curtíssimo prazo. O curtíssimo prazo só pode ser alcançado acentuando processos de flexibilização.

Por isso, em lugar das formas de organização e gestão do trabalho características no período que antecede a crise dos anos 1970, chamadas por muitos de “rígidas”, foram se instituindo outras, flexibilizadas. Esse processo, por sua vez, tem implicado na retirada de um conjunto de direitos anteriormente conquistados. Por isso, o que temos denominado mais recentemente de uberização do trabalho deve ser entendido como um movimento no interior da precarização, cujas características, tal como definiu Ricardo Antunes, remetem a condição de “flexibilidade total”, “disponibilidade permanente”, associada ao crescente mascaramento das relações de trabalho, que tem se realizado na forma da chamada prestação de serviços.

A uberização do trabalho não depende necessariamente do uso de tecnologia digital e de aparelhos móveis. Uma pesquisadora da Unicamp, conhecida de nosso grupo de pesquisa, escreveu um artigo indicando que entre os professores da rede estadual de São Paulo, a uberização já existe há algum tempo, se considerarmos a histórica presença, na rede, dos professores substitutos. Faz sentido a afirmação. Esses professores encarnam parte das características assinaladas por Ricardo: a flexibilidade total e a disponibilidade permanente. Mas sem dúvida alguma é a partir da expansão da internet, dos dispositivos móveis, e da presença das corporações por trás dos aplicativos, que a uberização se converte em um fenômeno capaz de alterar de forma qualitativa as relações de trabalho.

Por isso, temos afirmado que a uberização do trabalho converteu-se em uma tendência, em processo que tende a repercutir sobre diferentes profissões e atividades desenvolvidas pela classe trabalhadora, incidindo também sobre o funcionalismo público.

II

Feitas essas observações iniciais, volto-me à abordagem sobre as mudanças observadas nas últimas décadas, em especial as mais recentes, e suas articulações com o aprofundamento do desmonte da antiga legislação trabalhista, assim como de sua substituição, a partir de alterações na própria CLT, por outra legislação, que tem como espinha dorsal o aprofundamento da flexibilidade associando-a à noção de segurança jurídica.

As duas expressões, flexibilidade e segurança jurídica, foram usadas na apresentação do projeto que deu origem à Lei 13.467, de 2017, da chamada “reforma trabalhista”. É parte importante dessas alterações a Lei 13.429, de março do mesmo ano, que legaliza a terceirização sem limites.

Essas mudanças não apareceram do nada. Elas são parte de diversas alterações realizadas fundamentalmente a partir dos anos 1990, momento em que no Brasil são experimentadas as primeiras medidas de reestruturação produtiva. O carro chefe dessas alterações, à época, é a indústria automobilística. As primeiras negociações de grande magnitude ocorrem a partir das chamadas Câmaras Setoriais, no início dos anos 1990, ainda sob o governo Itamar Franco.

Só para citar alguns exemplos, é na década de 1990, mais especificamente em 1998², que o banco de horas, que flexibiliza a jornada com o objetivo de eliminar tempo de não trabalho, é legalizado. Destaco aqui a importância do tempo de repouso (de não trabalho) para a saúde dos trabalhadores. Medidas que eliminam o tempo de repouso incidem negativamente em nossa saúde. O banco de horas também gera outro benefício para as corporações: o não pagamento de horas extras.

Mas o que quero destacar é que mesmo antes de ser legalizado, e em um contexto no qual não existia a regra da prevalência do negociado sobre o legislado, o banco de horas já constava de acordo coletivo firmado entre a Volkswagen e a representação sindical metalúrgica do ABC. É também deste período a proliferação de acordos de participação nos lucros e resultados, que alavancam a intensificação do trabalho e a produtividade em níveis jamais vistos antes.

Instituídos pela Medida Provisória 794, de 1994, e, posteriormente, regulamentados pela Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, estes acordos são concebidos como “instrumento de integração entre o

² Lei 9.601/98, que inseriu no artigo 59 da CLT, entre outras medidas, redação que possibilita a instituição do Banco de Horas.



capital e o trabalho e como incentivo à produtividade”. É curiosa e enganosa essa formulação sobre o caráter de integrador, entre capital e trabalho, que consta da definição da lei. Ela pressupõe que todos, em prol de uma melhor condição de competitividade da empresa, avaliada em escala global, seriam recompensados. E à primeira vista, para muitos, até parece ser isso mesmo. Mas o que observamos quando analisamos cada acordo desses é que em meio ao enfraquecimento do movimento sindical, dado o espraiamento do desemprego nos anos 1990, resultante do próprio processo de reestruturação produtiva, enfraqueceram-se também as lutas por reposição salarial e aumento real dos salários. Entrou então em cena um dispositivo que cria uma parcela de remuneração não incorporada ao salário, flexível, atrelada a metas de produtividade, assiduidade e métricas qualidade. Mais uma vez o que está em jogo é eliminar tempo morto.

Não terei tempo de abordar de forma específica as repercussões desse tipo de acordo na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, que passam a perseguir mensalmente metas crescentes e, não raro, inalcançáveis. Mas essa questão precisa ser considerada.

III

Quando falamos da eliminação de tempo morto, muitas vezes não temos noção de como isso se expressa de forma corriqueira no contexto das formas de organização do trabalho. Por isso, cito um exemplo que resultou da minha pesquisa de doutorado e outro publicado em uma reportagem da grande imprensa. O primeiro exemplo é o da montagem de freios ABS em picapes S-10, produzidas pela corporação que estudei durante o doutorado. O exemplo já é antigo, mas dá alguma dimensão sobre o que estamos falando e sobre suas diversas repercussões.

É preciso que tenhamos em conta que há um processo permanente de reestruturação produtiva. No chão de fábrica, os ajustes se fazem cotidianamente. Aliás, com os avanços obtidos no terreno das tecnologias digitais, mais ainda. Os algoritmos podem ser ajustados constantemente e com repercussão imediata e mais abrangente que há 6 ou 7 anos atrás.

Mas vamos ao meu primeiro exemplo. Uma das formas de controle dos processos produtivos passa pela mensuração dos ciclos de operação que compõem a produção de um determinado produto. No serviço público a ideia de mensuração do trabalho por projetos tem crescido



recentemente. Naqueles anos, da minha pesquisa, a empresa em questão fez, entre tantos outros ajustes, alguns nas operações de fixação de freios ABS nas picapes S-10. Essa operação, que antes era executada em 175 segundos, após a reorganização do processo, passou a ser feita em menos 48 segundos. Imaginem agora que essas operações não ocorrem de forma isolada. Uma das características dos processos desenvolvidos na atualidade, em função da presença das tecnologias digitais, é a interdependência, inclusive entre unidades produtivas geograficamente distantes. Economizar 48 segundos em uma operação repercute, em efeito dominó, no resto da atividade laboral da fábrica. Mas não só na fábrica. Repercute na cadeia produtiva. Esse exemplo é velho. Tem mais de 10 anos. Serve somente para pensarmos no grau de integração e na aceleração do trabalho que comportam os projetos da chamada Indústria 4.0, atualmente em execução.

O segundo exemplo, mais recente, mas não muito, foi extraído de uma reportagem publicada pelo jornal Valor Econômico³. Conforme o diretor de uma das empresas desenvolvedoras de tecnologia para centrais de atendimento no Brasil, um setor que nos anos 1990-2000 empregava grande quantidade de trabalhadores, sobretudo os jovens, “os robôs falam em média 225 horas e 49 minutos por mês, enquanto os atendentes humanos das centrais ficam 112 horas”. Ou seja, parte desses empregos evaporou. O cenário de alto desemprego, que tem se tornado permanente, é a antessala perfeita da acentuação da precarização e uberização do trabalho.

IV

São essas e tantas outras alterações, ocorridas no mundo da acumulação de capital, que estão na base das mudanças na legislação. E essas mudanças não têm nada de neutras e de desinteressadas.

Quando a maioria dos parlamentares brasileiros se reuniu para alterar a legislação trabalhista, em 2017, atendiam às exigências das grandes corporações, com as quais a maioria deles mantém ligações diretas e indiretas. São conhecidas as bancadas setoriais do Congresso Nacional e suas ligações com as corporações financeiras, da indústria, das empresas de comunicação, do agronegócio etc. Não há, portanto, neutralidade na legislação aprovada.

³ MELO, Alexandre. Robôs ganham voz e espaço no call center. Valor Econômico, 30/04/2018.

Disponível em: <<https://valor.globo.com/empresas/noticia/2018/04/30/robos-ganham-voz-e-espaco-no-call-center-1.ghtml>>.



Um levantamento feito pelo The Intercept, em 2017⁴, apurou que: 850 emendas foram apresentadas à comissão especial da reforma trabalhista; que destas 850, “292 (34,3%) foram integralmente escritas por lobistas de associações que reúnem grandes doadores de campanha”; e que “153 (52,4%) dessas emendas redigidas por lobistas, foram aceitas pelo relator e incorporadas ao projeto”.

Algo similar ocorreu na elaboração das medidas provisórias relacionadas ao trabalho, editadas durante a pandemia. Neste caso, tiveram a participação direta da Confederação Nacional da Indústria, que chegou a produzir um documento com as indicações sobre o que era desejável.

Não à toa, um dos principais argumentos para a aprovação da reforma trabalhista foi o da “segurança jurídica”. Ainda que a maioria da classe trabalhadora não tenha, naquele momento, entendido que se tratava da segurança jurídica para os empresários e não para aqueles e aquelas que vivem do seu trabalho, esse talvez tenha sido o único argumento com fundo verdadeiro utilizado pelos defensores da reforma em 2017. O outro, da expansão do emprego, não se confirmou, tal como temos observado ano após ano.

V

Passo então, a sistematizar alguns aspectos das alterações ocorridas em 2017. Este ano, 2017, teve início com a aprovação da lei da terceirização. O dispositivo da terceirização, assim como o conjunto de alterações feitas no mesmo ano, está diretamente ligado àquela lógica já mencionada antes: flexibilizar ao máximo para eliminar tempo morto, tal como expressa o termo utilizado no meio empresarial, inspirado na experiência da Toyota japonesa, empresa enxuta.

A legislação de 2017 derrubou a barreira entre atividades fins e atividades meio, permitindo a terceirização ampla. Um passo importante na flexibilização da força de trabalho foi dado. Preserva-se um pequeno núcleo de trabalhadores diretos, e cria-se toda uma franja de trabalhadores flexíveis, requisitados junto à empresa terceira conforme o ritmo das demandas da produção.

Além de gerar maior insegurança para o trabalhador, a terceirização também guarda outras

⁴ MAGALHÃES, Aline; COSTA, Breno; LAMBRANHO, Lúcio; CHAVES, Reinaldo. Lobistas de bancos, indústrias e transportes estão por trás das emendas da Reforma Trabalhista. The Intercept, 26 de abril de 2017. Disponível em: <<https://theintercept.com/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista/>>



repercussões. Ela institui remunerações e benefícios diferentes entre trabalhadores que exercem a mesma função. Uma Nota Técnica publicada pelo DIEESE⁵, publicada em 2017, identificou o que todos que convivem com a terceirização no chamado “chão de fábrica” já sabiam. Trabalhadores terceirizados recebem remuneração e benefícios inferiores; cumprem jornadas de trabalho mais longas; encontram-se mais sujeitos aos acidentes de trabalho; são mais vulneráveis ao desemprego etc.

Somada a essa situação, ao instituir em um mesmo local de trabalho relações de subordinação a empresas diferentes, com contratos específicos, a legislação contribuiu para desorganizar a capacidade de mobilização dos trabalhadores, enfraquecendo a possibilidade de se resistir e se reivindicar condições de trabalho adequadas. Condições dignas de trabalho.

Mas a legislação da terceirização foi o início, em 2017, de mudanças ainda mais profundas, que vieram com a chamada reforma trabalhista (Lei 13.467). Em um artigo recente, publicado no livro *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*, da Editora Boitempo, Ricardo Antunes e eu apresentamos quatro dimensões da reforma trabalhista. Vou apresentá-las aqui de forma breve.

A primeira dimensão diz respeito à instituição prevalência do negociado sobre o legislado. Essa ideia, que não nasce em 2017, chegou inclusive a ter o apoio de parcela do movimento sindical. Já mencionei antes o acordo coletivo que instituiu o banco de horas antes da legislação regulá-lo.

Por que esse dispositivo é tão nocivo? Porque ele parte de uma premissa falsa, a da equivalência de força, no processo de negociação, entre capital e trabalho, e abre o caminho para uma ampla flexibilização das normas trabalhistas por meio acordos ou convenções coletivas, o que inclui também os acordos individuais. Imaginem o que é para um trabalhador ou trabalhadora negociar seus direitos no contexto de ampliação da precarização e do desemprego? Mas na medida em que o dispositivo passa a constar na legislação, garante-se outro elemento essencial da reforma: a segurança jurídica para o empresariado.

Uma segunda dimensão diz respeito à supressão dos poros de não trabalho nas jornadas e à ampliação da parcela de trabalho não remunerado. A partir da reforma temos um conjunto de vínculos

⁵ DIEESE. Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica. Número 172. Março 2017.

Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>



possíveis no Brasil, com destaque para o mais almejado pela patronal, o proporcionado pelo contrato intermitente. Aqui destaco uma questão importante: a flexibilização total não pode prescindir das formas heterogêneas de contratação. É a heterogeneidade que permite articular um pequeno núcleo de trabalhadores formais, com contratos por tempo indeterminado (e nem por isso alheios às formas de precarização) à diversas outras formas de trabalho.

A intermitência, conforme mostram os dados do CAGED, tem atingido fortemente os trabalhadores e trabalhadoras do setor de serviços, um setor que também se caracteriza pelos salários mais baixos.

A reforma também incorporou o teletrabalho. Criou cinco artigos na CLT que compõem um capítulo específico sobre o tema e, dessa forma, excluiu os teletrabalhadores do Capítulo II, que regula a duração do trabalho, a jornada. O capítulo específico, que versa sobre o teletrabalho, é bem amplo, remetendo detalhes importantes sobre a execução deste tipo de trabalho a um contrato entre empregado e patronal, registrando também que cabe ao trabalhador as “precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”, conforme o Artigo 75-E.

O que a reforma reforça: a quebra da noção de coletivo e o direcionamento de um conjunto de questões tanto para contratos específicos, firmados entre empresa e trabalhador, como para acordos individuais.

Essas alterações, é preciso destacar, não podem ser compreendidas descoladas das questões levantadas antes. Esse conjunto de alterações visa regular um ambiente de trabalho perpassado pelas metas de produtividade e intensificação do trabalho, pelas avaliações de desempenho, pela ampliação da terceirização, pelo alto desemprego.

Esse ambiente de trabalho flexibilizado, por sua vez, mantém, ainda que de forma ressignificada, os imperativos do taylorismo. O trabalho, extremamente flexibilizado, a exemplo do desenvolvido pelos entregadores de aplicativos, é também extremamente controlado.

Outras duas dimensões da reforma dizem respeito, por um lado, à acentuação da fragilização e restrição da capacidade coletiva de resistência e negociação. A própria lógica individualizante, “empreendedora”, presente na “reforma”, volta-se para criar um ambiente objetiva e subjetivamente



desfavorável aos sindicatos. Agora, uma parcela dos trabalhadores pode negociar e firmar seus acordos. Por outro, à inviabilização do acesso dos trabalhadores e trabalhadoras à Justiça do Trabalho. Aliás, não custa lembrar que por um período o Ministério do Trabalho foi extinto, passando a funcionar no interior do Ministério da Economia. As questões trabalhistas, mesmo agora, com sua recriação, são assunto da economia. Parece uma reinvenção, no contexto neoliberal, do período em que as questões relativas aos direitos do trabalho eram tratadas no âmbito da legislação criminal. Agora, todas as questões trabalhistas esbarram nos imperativos do mercado.

É, portanto, diante desse contexto que devemos observar projetos que tem por objetivo criar regulações específicas, por fora da CLT, para entregadores de aplicativos, por exemplo. Há duas questões centrais nesses projetos, que alinhavam a proposta como um todo, e que dialogam diretamente com a ideia de mascarar a relação de subordinação e os vínculos de trabalho.

O centro de projetos como o da deputada Tábata Amaral, por exemplo, que tramita na Câmara dos Deputados, é a regulação do trabalho por demanda. Desta questão central se desdobra outra: a criação de um novo regime de trabalho, “o regime de trabalho por demanda”.

Destacamos que o que o projeto propõe não é instituir uma nova forma de contrato de trabalho, mas um novo regime de trabalho. A CLT, por exemplo, prevê, sobretudo após 2017, um conjunto de possibilidades, ainda que precarizantes, de contratação do trabalho. Mas o que se pretende com projetos desse tipo extrapola este campo, na medida em que o objetivo é outro: não possibilitar o acesso desses trabalhadores aos parques direitos ainda presentes na CLT.

Vale também destacar que mais que um novo regime de trabalho, busca-se instituir um regime de trabalho sob demanda. Essa definição mantém e regulamenta uma forma de trabalho que se estabelece pela compra de tempo de trabalho, ainda que de forma encoberta pela noção de intermediação de prestação de serviços.

Ao se propor a regular uma dinâmica de trabalho a partir da lógica de demanda atendida e remuneração, ao mesmo tempo em que o projeto assegura à plataforma o controle sobre o tempo de trabalho adquirido, controlando-o por meio, entre outras formas, do gerenciamento algoritmo, transfere para o próprio trabalhador a gestão de seu próprio trabalho potencializando produtividade e intensidade. É importante registrar que o que se pretende reforçar é a falsa sensação, por parte dos



trabalhadores e trabalhadoras, de autocontrole do trabalho, individualizando um processo que é realizado pela plataforma de maneira centralizada e coletiva.

Novamente, o que evidencia-se é a preocupação com a garantia de segurança jurídica das plataformas, que são, na verdade, empresas.

Tenho repetido nos lugares onde vou a velha reivindicação do movimento operário na virada do século XIX para o XX. Precisamos resgatá-la: 8 horas de trabalho, 8 horas de repouso, 8 horas de lazer. É o mínimo.

VI

Esse conjunto de questões apresentadas, de forma sintética, são indissociáveis do debate sobre a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. Saúde não é uma abstração e tampouco algo que pode ser compreendido a partir de uma perspectiva biologizante. Processos de saúde-doença são processos sobretudo históricos e sociais. Adoecer na periferia Pernambuco não é o mesmo que adoecer no Morumbi, bairro de classe alta de São Paulo.

Se é assim, os processos de adoecimento não se encerram no indivíduo. A nossa vida se constrói na relação com o mundo, na relação com o outro. Se a vida que vivenciamos é a vida do capitalismo do século XXI, da insegurança ampliada, da pressão pela produtividade e intensificação do trabalho, da lógica da competição e do alto desempenho, da alta responsabilização, do presenteísmo causado pelo medo de perder a fonte de sustento, é essa vida que pode melhor nos falar sobre o conjunto de patologias que vamos desenvolvendo.

Mudanças no capitalismo estão imbricadas com mudanças no mundo do trabalho. Essas mudanças, por sua vez, implicam em novas formas de experienciar o mundo e, portanto, também de subjetivar o mundo. Sendo o trabalho central nas formas de produção e reprodução da vida em sociedade, é das formas de experienciar o trabalho, objetiva e subjetivamente, que se desdobra parte significativa dos processos de adoecimento.

Por último, também visando contribuir com nossa reflexão, quero afirmar que formas de precarização ou uberização do trabalho não se desenvolvem sem uma profunda dinâmica de precarização social. Ou seja, medidas de longo prazo, com profundo alcance nas gerações futuras. As



condições degradantes do trabalho no presente, a redução de direitos e das possibilidades de acessá-los, a mercantilização das diferentes esferas da vida, a ausência de tempo para o descanso, para o convívio familiar, tem repercussões nas gerações futuras.

O desenvolvimento do neoliberalismo trouxe consigo a acentuação da precarização social. Esse é o sentido da reforma da previdência, do contínuo desmonte da legislação protetora do trabalho, do atual projeto da Reforma Administrativa, com suas repercussões nocivas no serviço prestado à população. A gravidade dessas medidas não está relacionada somente ao que geram do ponto de vista imediato, mas, sobretudo, ao que reservam para o futuro. O confronto diário com as medidas isoladas deve, no meu entendimento, ser visto como um confronto em defesa de um outro futuro para as gerações seguintes. Um futuro completamente distinto do desenhado pelo capitalismo em sua fase neoliberal.

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



I Eixo Temático

“ACESSO À JUSTIÇA E EFETIVIDADE PROCESSUAL:
LIDES TRABALHISTAS ACIDENTÁRIAS
E SEUS ENTRAVES”



Luciana Conforti

Vice-Presidente da ANAMATRA
e Doutora em Direito pela UnB



Ana Freitas

Gestora Regional do Programa Trabalho Seguro TRT6
Mestre em Direito Processual – UNICAP/PE
e Doutoranda em Direito Laboral - UBA

Mediação:



Silvana Fonseca

Advogada e diretora da AATP

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



I Eixo Temático

**“ACESSO À JUSTIÇA E EFETIVIDADE PROCESSUAL:
LIDES TRABALHISTAS ACIDENTÁRIAS
E SEUS ENTRAVES ”**

**Painel: ADI 5766 E ACESSO À JUSTIÇA:
violações do direito à prova pericial**



Luciana Conforti

Vice-Presidente da ANAMATRA
e Doutora em Direito pela UnB

PALESTRA: ADI 5766 E ACESSO À JUSTIÇA: VIOLAÇÕES DO DIREITO À PROVA PERICIAL

LUCIANA CONFORTI - VICE-PRESIDENTE DA ANAMATRA E DOUTORA EM DIREITO PELA UNB

No dia 20 de outubro de 2021, houve o encerramento do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5766, pelo Supremo Tribunal Federal (STF), ajuizada pela Procuradoria-Geral da República (PGR), em face de dispositivos da CLT, inseridos pela “Reforma Trabalhista” (Lei 13.467, de 13 de julho de 2017), que alteraram a gratuidade da justiça. Por 6 votos a 4, houve a declaração de inconstitucionalidade do caput e do § 4º do artigo 790-B e do § 4º do artigo 791-A da CLT, que impunham custos desproporcionais no processo ao trabalhador, ainda que beneficiário da justiça gratuita, com o pagamento de honorários periciais e os honorários advocatícios sucumbenciais¹.

Como se sabe, a “Reforma Trabalhista” trouxe alterações à CLT e impôs barreiras econômicas aos trabalhadores para o ajuizamento de ações perante a Justiça do Trabalho, o que revelou retrocessos nos três pilares representados pelas ondas renovatórias propostas por Mauro Cappelletti e Bryant Garth para o acesso à Justiça, além de frontal violação à Constituição brasileira.

Cristiano Paixão discorre sobre “a essencialidade e centralidade do acesso à Justiça, como direito humano e fundamental”. Em outras palavras, considera o acesso à Justiça “como elemento estruturante à consecução dos direitos previstos na Constituição”. O autor assevera que no texto da Reforma Trabalhista há “uma série de dispositivos que representam verdadeiros obstáculos ao acesso à Justiça”, amesquinhando desproporcionalmente o referido direito, inerente que é à tutela dos direitos sociais e à dimensão objetiva da proteção dos direitos fundamentais².

O prejuízo causado pela “Reforma Trabalhista” ao acesso à Justiça é indiscutível, já que logo após a sua aprovação houve queda substancial do número de ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, o que ainda perdura quatro anos após a sua vigência.

¹ Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2021-out-23/decisao-anulou-dispositivos-reforma-trabalhista-foi-destaque>>.

² PAIXÃO, Cristiano. Acesso à Justiça como Garantia Institucional: inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista. Em defesa da Constituição: primeiras impressões do Ministério Público do Trabalho sobre a Reforma Trabalhista. Orgs. Cláudio Honório; Paulo Joarês Vieira. PINTO, Cristiano Otávio Paixão Araújo [et al.], Brasília: Movimento, 2018, p.173.

Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, em 2018, primeiro ano de vigência da “Reforma Trabalhista”, houve queda de 34% no ajuizamento das reclamações trabalhistas o que representou, à época, a defasagem de 1 milhão de processos na primeira instância³. Dois anos após a “Reforma Trabalhista”, a queda do número de novas ações atingiu 32%, ainda de acordo com os dados do Tribunal Superior do Trabalho, com o recuo de 2,2 milhões de processos em 2017, para 1,5 milhões de novas ações em 2019⁴.

Essa queda no ajuizamento das ações, também influenciou na diminuição dos pedidos de adicional de insalubridade e periculosidade e de indenização de danos decorrentes de doenças e acidentes de trabalho.

O espantoso decréscimo no número de ações trabalhistas, foi, sem dúvida, “pela imposição dos honorários advocatícios sucumbenciais, além da estipulação do pagamento de honorários periciais e de custas processuais, caso o trabalhador viesse a sair perdedor em sua reclamação trabalhista”⁵.

As mudanças inconstitucionais na legislação trabalhista partiram da consideração de que tais ações “eram ajuizadas de má-fé”, com a inversão da lógica de quem realmente motiva o ajuizamento das reclamações, como se fosse o trabalhador o causador do litígio e não o empregador ou contratante que descumpre, sistematicamente, a legislação trabalhista.

A suposta litigiosidade abusiva esteve em todos os debates relacionados aos dispositivos da “Reforma Trabalhista”, que impuseram ônus aos trabalhadores para o ajuizamento de ações, bem como a necessidade de redução dos custos do Judiciário Trabalhista.

Ocorre que os conflitos trabalhistas sempre estiveram longe de serem abusivos no Brasil. Muitos processos trabalhistas versam sobre direitos básicos não observados pelos empregadores ou contratantes, como verbas rescisórias, sendo característica predominante no cenário brasileiro o

³ Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2019/01/numero-de-processos-trabalhistas-despenca-em-2018/>>. Acesso em 25 mai.2019.

⁴ Disponível em <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2020/01/04/numero-de-novas-acoes-trabalhistas-cai-32percent-dois-anos-apos-reforma.ghtml>>. Acesso em: 08 jul.2020.

⁵ A afirmação é do Professor Ricardo Calcini. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-jan-06/custas-perdedor-derrubam-novas-acoes-trabalhistas>>. Acesso em 08 jul.2020.

frequente descumprimento da legislação trabalhista⁶.

Nesse contexto, é importante destacar que mais de 40% das reclamações trabalhistas são para a cobrança de verbas rescisórias não pagas⁷.

Independentemente disso e de poder existir, eventualmente, algumas demandas temerárias, o ordenamento jurídico já previa a coibição de tal prática. O art. 98, § 4º do CPC, dispõe que a “concessão de gratuidade não afasta o dever de o beneficiário pagar, ao final, as multas processuais que lhe sejam impostas”. Quanto às penalidades por litigância de má-fé, estão previstas no art. 80 do CPC e há, também, penalidades por atos atentatórios à dignidade da justiça e a repressão de atos protelatórios (art. 139, IV do CPC)⁸.

Como foi exposto, a Constituição de 1988, em seu artigo 5º, incisos XXXV e LXXIV, garantiu ao cidadão o direito à tutela jurisdicional do Estado, ao dispor que a lei não poderá excluir lesão ou ameaça de direito da apreciação do Poder Judiciário e o direito à prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos. Tais preceitos, aliados ao princípio da igualdade, ao princípio da dignidade da pessoa humana e do direito ao devido processo legal, esteiam o direito de acesso à Justiça no ordenamento jurídico brasileiro, sendo inconcebíveis as alterações na legislação do trabalho, amparadas em justificativas meramente econômicas e discriminatórias, além

⁶ A esse respeito, importante citar a pesquisa de Adalberto Moreira Cardoso, que demonstrou que o aumento de demandas trabalhistas não pode ser interpretado unicamente como um fenômeno jurídico, mas como um fenômeno social, em face do reiterado descumprimento da legislação pelos empregadores. CARDOSO, Adalberto Moreira. A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2003, p. 173.

⁷ Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-set-15/40-aco-es-trabalhistas-tratam-verbas-rescisorias>> Acesso em: 14 mai.2018.

⁸ Interessante destacar, sobre tal aspecto, o disposto no art. 187 do CPC sobre abuso de direito: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes.” O que já foi objeto de apreciação pela 3ª Turma do Superior Tribunal de Justiça, com o respectivo reconhecimento, no Recurso Especial nº 1.817.845-MS, com a Relatoria do Ministro Paulo de Tarso Sanseverino e a redação da Ministra Nancy Andrighi, julgado em 10.10.2019 (Info 658). Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/859730172/recurso-especial-resp-1817845-ms-2016-0147826-7/inteiro-teor-859730182?ref=serp>>. Acesso em 14 set.2020. Ao mesmo tempo, justamente em razão do princípio do acesso à Justiça, não se pode deixar de ressaltar que, segundo já reconhecido pela SBDI-II do Tribunal Superior do Trabalho, com a Relatoria do Ministro Alberto Bresciani, no Processo RO-293-76.2012.5.09.000, julgado em 02.02.2016: “o assédio processual é excepcional”.

Disponível em: <<https://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=37422>> Acesso em: 14 set.2020.



do propósito de afastar a litigiosidade (e não os conflitos, já que não deixaram de existir) e reduzir custos do Judiciário trabalhista.

E no que respeita às perícias acidentárias, a injustiça desses dispositivos era ainda mais perversa, em razão de todas as controvérsias que envolvem a produção de provas nesses processos.

A proteção do meio ambiente inclui o meio ambiente do trabalho, como preveem os art. 200, VIII e 225, Caput, da CLT, o que impõe ao Poder Público e à coletividade a defesa do meio ambiente e a sua preservação para as gerações presentes e futuras, sendo necessário que a Justiça do Trabalho atue de modo mais efetivo na proteção da saúde e segurança do trabalhador, com a garantia de que o meio ambiente do trabalho seja adequadamente planejado e salubre, aplicando-se o princípio da participação, inspirado no Direito Português.

O princípio da participação congrega instrumentos de implementação da sustentabilidade ambiental com a interferência obrigatória do Estado e atuação da comunidade, para a proteção do meio ambiente.

Em matéria ambiental, aplica-se a inversão do ônus da prova, para o atendimento aos princípios da prevenção e da precaução e adota-se a interpretação in dubio pro ambiente, decidindo-se a favor do meio ambiente e contra o potencial degradador.

Estando o meio ambiente do trabalho inserido no conceito de meio ambiente geral, todos devem atuar na sua preservação, com a adoção de medidas efetivas para a garantia da qualidade de vida do trabalhador. Assim, é preciso que as regras sobre o ônus da prova sejam examinadas pelo juiz em confronto com o caso concreto, para que ele possa verificar, na prática, se a parte a quem incumbe o ônus da prova tem possibilidade de produzi-la e, quando cabível, aplicar a inversão fundamentada do ônus da prova, antes da instrução, como prevê o CPC (art. 373, § 1º do CPC), pelo princípio da não surpresa (art. 10).

Partindo dessa premissa, é possível concluir, em alguns casos, que a justificativa para a aplicação da inversão do ônus da prova nos casos de pedido de adicional de insalubridade, periculosidade e indenização por doenças e acidentes de trabalho reside na responsabilidade do empregador em proporcionar ambiente de trabalho seguro e sadio aos seus trabalhadores, especialmente no que diz

respeito ao custo dessas perícias.

O direito à prova é direito fundamental, compreendido nas ideias de acesso à Justiça, devido processo legal, contraditório e ampla defesa (art. 5º da Constituição). Apesar do exposto, nos casos que envolvem acidentes de trabalho, com mutilação e até a morte do trabalhador, o lesionado ou os dependentes têm que “provar a culpa da empresa”.

Existem, também, muitas análises baseadas na culpa exclusiva da vítima, pela consideração da ultrapassada teoria do ato inseguro. Nos casos, por exemplo, em que o benefício acidentário já foi concedido pelo INSS, pelo NTEP, há presunção em favor do trabalhador e cabe ao empregador a produção de prova para a desconstituição do nexo causal, sendo perfeitamente cabível a inversão do ônus da prova. Essa perspectiva de análise é interessante, por causa do grande problema que envolve as perícias médicas na Justiça do Trabalho, muito em razão do custo e da dificuldade em se antecipar os honorários periciais.

A prova pericial gera elevado custo para o processo, além de demandar maior tempo na sua conclusão. Pelos motivos expostos, principalmente na Justiça do Trabalho, onde o autor, na maioria dos casos, é a parte hipossuficiente e necessita de maior rapidez no trâmite processual, o magistrado deve ter especial atenção ao analisar o pedido de realização de perícia, para identificar a respectiva necessidade ou não.

Pesquisa realizada pela ENAMAT – A Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, denominada “Diagnóstico de Problemas nas Perícias Judiciais na Justiça do Trabalho”, em 2019⁹, demonstra que 96% desses problemas estão relacionados com as perícias médicas e que o restante refere-se a perícias de engenharia de segurança no trabalho e perícias contábeis.

Parte desses problemas ocorre, muitas vezes, pelo desconhecimento da matéria ou pela ausência de um olhar mais voltado à proteção da saúde e segurança do trabalhador e do meio ambiente de trabalho.

Uma das dificuldades identificadas na pesquisa é a não verificação, em muitos casos, da relação

⁹ Disponível em: <http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2020/02/Diagnostico_de_Problemas_Pericias_Judiciais_na_Justica_Trabalho.pdf>.



entre o NTEP e o CNAE da empresa, antes da designação da perícia – o que poderia ser uma fonte de dispensa da produção dessa prova pelo Reclamante e de inversão do ônus da prova para o empregador, quando identificada essa correlação.

A pesquisa identificou, ainda, a ausência, na maior parte dos Tribunais, de um banco de perícias e a inexistência de integração nos Regionais para a adoção de medidas/estudos a fim de que as dificuldades para a nomeação de peritos sejam encontradas e superadas. Outra medida bastante simples, seria a adoção de um banco de boas práticas nos Tribunais, relacionadas às perícias judiciais, entre outras medidas, de baixo custo e que auxiliariam na maior efetividade dos processos que dependem da referida prova técnica.

Consoante se vê, em matéria acidentária, a discussão vai muito além do que limitar o acesso à Justiça, sob inverídicas alegações de lides temerárias.

Muitas vezes temos a degradação da saúde e da integridade dos trabalhadores, mas as provas são mitigadas, por questões jurídicas, orçamentárias e até operacionais, sendo relevantíssimo debates como esses, para que possamos pensar conjuntamente em soluções para a superação desses entraves ao acesso à Justiça, enquanto alcance da ordem jurídica justa.

Felizmente parte das inconstitucionalidades trazidas pela Reforma Trabalhista, aos beneficiários da justiça gratuita, foram reconhecidas pelo Supremo Tribunal Federal, mas ainda há muito a se fazer, no que respeita às perícias judiciais nas ações acidentárias trabalhistas.

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



I Eixo Temático

**“ACESSO À JUSTIÇA E EFETIVIDADE PROCESSUAL:
LIDES TRABALHISTAS ACIDENTÁRIAS
E SEUS ENTRAVES ”**

**Painel: CELERIDADE E EFETIVIDADE PROCESSUAL:
perícias judiciais e desafios da Agenda 2030 da ONU**



Ana Freitas

Gestora Regional do Programa Trabalho Seguro TRT6
Mestre em Direito Processual – UNICAP/PE
e Doutoranda em Direito Laboral - UBA

PALESTRA: CELERIDADE E EFETIVIDADE PROCESSUAL: PERÍCIAS JUDICIAIS E DESAFIOS DA AGENDA 2030 DA ONU

ANA FREITAS - JUÍZA DO TRABALHO, GESTORA REGIONAL DO PROGRAMA TRABALHO SEGURO TRT6, MESTRE EM DIREITO PROCESSUAL - UNICAP/PE E DOUTORANDA EM DIREITO LABORAL - UBA

Contextualização:

Contextualizando a temática Celeridade e Efetividade Processual: perícias judiciais e desafios da agenda 2030 da ONU, gostaria de, primeiramente, dizer como surgiu essa história da agenda 2030 da ONU, que eu sei que todos aqui já devem ter ouvido falar.

Em 1992, tivemos uma grande conferência no Rio de Janeiro, conhecida como a ECO 92, era a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, e, desse evento surgiu a Agenda 21, que apresentou a primeira Carta de Intenções, com o objetivo de promover, em escala global, um novo padrão de desenvolvimento.

Vinte anos após, em 2012, novamente, no Rio de Janeiro houve um evento denominado RIO + 20 da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável tratando a temática principal sobre “O Futuro que Queremos”.

Nesse evento ocorrido - o RIO + 20 - as delegações integrantes dessa Assembleia Geral da ONU, as 193 delegações integrantes, em pouco mais de dois anos apresentaram um documento denominado “Transformando nosso Mundo - a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” e é daqui então que surge essa agenda 2030 da ONU que é um plano de ação para as pessoas, o planeta, a prosperidade, e que tem como objetivo principal a paz social.

Essa agenda 2030 da ONU é composta de 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, os chamados ODS e também é composto de 169 metas.





Os senhores e as senhoras irão encontrar esses temas na imagem acima e nós nos encaixamos entre os anos de 2020 a 2022, nessa temática nº 8: Trabalho Decente e Crescimento Econômico.

Em meio a uma grave crise econômica e sanitária sem precedentes, nosso maior desafio é alinhar o espírito que se extrai da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, cujo objetivo primordial é erradicar a pobreza e promover o desenvolvimento econômico, social e ambiental, com as ações realizadas pelo Programa Trabalho Seguro do Tribunal Superior do Trabalho que, neste estado de Pernambuco, é corporificado pelo Grupo Interinstitucional do Trabalho Seguro da Sexta Região - GETRIN6 do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

Dentre as 17 metas globais denominadas de Objetivos do Desenvolvimento Sustentável - ODS, o Conselho Nacional de Justiça instituiu para o ODS nº 8, relativo ao Trabalho Decente e ao Crescimento Econômico, e estabeleceu que a Agenda 2030 se integrasse ao Poder Judiciário. A partir dessa meta, a de número 9, o CNJ estabeleceu como meta a realização de ações de prevenção ou desjudicialização de litígios, assim como foi tratado pela querida Luciana Conforti.

Esse plano de ação, essa meta nº 9 é compreendida como um plano de ação conjunto entre a Justiça do Trabalho para o cumprimento da Meta 9 junto com o Conselho Nacional de Justiça e elaborado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, sendo aprovado pelo Grupo de Trabalho de Monitoramento da Meta 9 do CNJ.

Essa Meta nº 9, esse plano de ação é presidido pela Conselheira Maria Tereza Uille Gomes e pelo Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho. Vejam, então, que nós temos uma grande responsabilidade. O Programa Trabalho Seguro aqui no nosso Tribunal, no nosso GETRIN6, todas essas instituições parceiras que fazem parte, estão todas empenhados nessa Meta nº 9, buscando uma diminuição das ações judiciais, não porque existe uma dificuldade de acesso à justiça, como bem colocou aqui a Luciana Conforti. Não por isso, mas por que não ocorreram acidentes e adoecimentos.

Finalidade

A finalidade é conhecer como a Justiça do Trabalho brasileira enfrenta o tema Trabalho Decente, bem como definir eventuais metas de aceleração desse tipo de lide, inclusive com foco na uniformização dos julgados, a partir da formação de uma jurisprudência mais qualificada a respeito

dessa temática e imprimindo uma maior eficiência na prevenção e na solução de litígios relacionados ao trabalho decente.

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região aderiu ao Projeto Nacional que trata sobre o acesso à justiça e os meios de desjudicialização das ações judiciais que tratam sobre acidente do trabalho.

E, então, qual a nossa maior dificuldade? Nossa maior dificuldade são as perícias judiciais em saúde.

Acesso à justiça

Ouve-se muito essa expressão “acesso à justiça”. Mas, afinal, o que significa tal expressão?

Bem, segundo o filósofo John Rawls, a Justiça “é a virtude primeira das instituições sociais, assim como a verdade o é dos sistemas de pensamento”. Vejam que coisa linda de se dizer: a justiça é tão importante para as instituições sociais, como a verdade é importante para os sistemas de pensamento¹.

Para Cappelletti e Garth, acesso à justiça é um requisito fundamental de um sistema jurídico moderno e igualitário, não apenas para proclamar, mas para garantir direitos², porque é a partir do acesso à justiça que pessoas que se sintam lesadas em seus direitos e que não consigam solucionar suas lesões de maneira extrajudicial necessitam do acesso à justiça, da vinda à justiça para garantir esses seus direitos.

Nós temos também este pensamento do desembargador Wilson Alves de Souza, do TRF1, ao questionar: o que é acesso à justiça? Acesso à justiça não significa, unicamente, ter acesso aos tribunais, ingressar com a ação judicial ou defender-se em juízo. Acesso à justiça é considerado um feixe de direitos que vai desde o acesso a todos aqueles que necessitam da tutela jurisdicional, em um processo judicial célere, eficaz, com garantias processuais amplas do contraditório, ampla defesa, oportunidade equânime de produção de provas, obtidas por meios lícitos, como, também, julgamento justo, eficaz e em tempo razoável³.

¹ RAWLS, John, Uma teoria da justiça, 3ª edição, São Paulo: Martins Fontes, 2008, p. 4.

² CAPPELLETTI, Mauro e BRYANT, Garth. Acesso à Justiça. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2002, p. 12.

³ SOUZA, Wilson Alves de. Acesso à Justiça, Salvador: Editora Dois de Julho, Salvador, 2002, pág. 26.

Perícias judiciais

Focando mais sobre esse assunto, focando mais sobre a Meta nº 9 do CNJ e a questão envolvendo as perícias judiciais, que, realmente, é algo que nos preocupa demasiadamente, principalmente as perícias judiciais na área de saúde, em razão de não termos um quantitativo bom de peritos nessa área, de peritos médicos, peritos psicólogos, peritos fisioterapeutas e tantos outros peritos relacionados à área de saúde, solicitei o apoio e agradeço demais aos servidores do setor de TI/Estatística do nosso Tribunal e ao setor do PJe, pois eles viabilizaram essa pesquisa aqui. São dados do nosso PJe, do setor de estatística do Tribunal e aqui nós temos alguns dados bastante interessantes a respeito.

Procuramos selecionar os três últimos anos 2019, 2020 e 2021 até o dia 30 de outubro, e, vejam, aqui, que, dos casos novos, todas essas ações que tratam sobre acidentes do trabalho, doenças do trabalho, indenizações por danos morais, indenizações por danos estéticos, pensão alimentícia etc, todos esses temas, tivemos aqui na capital, no Recife, esse quantitativo de processos: 2.604 processos em 2019; 2.178 processos em 2020 e 1.945 processos até 30 de outubro de 2021, representando 35% de todas essas ações que tratam sobre acidentes e doenças do trabalho.

Na Região Metropolitana existe um quantitativo maior de 37%, sendo 2.961 em 2019; 2.268 em 2020 e 1.825 até 30 de outubro de 2021, totalizando 7.054 ações judiciais.

Na Zona da Mata Norte, foram 472 ações judiciais sobre a temática acidentes e doenças do trabalho no ano de 2019; 279 no ano de 2020 e 313 até 30 de outubro de 2021, totalizando 1.064 processos, correspondente a 6% do total.

Na região da Mata Sul, o quantitativo total de 840 processos equivale a 4% do total, sendo 382 casos em 2019, 221, em 2020 e 237, até 30 de outubro de 2021.

No Agreste, foram distribuídas 576, 530 e 568 ações judiciais, respectivamente, nos anos de 2019, 2020 e até 30 de outubro de 2021, no total de 1.674, ou seja, 9% das ações judiciais.

No Sertão, foram 1.888 ações judiciais, correspondendo a 10% do total, sendo 907 no ano de 2019;

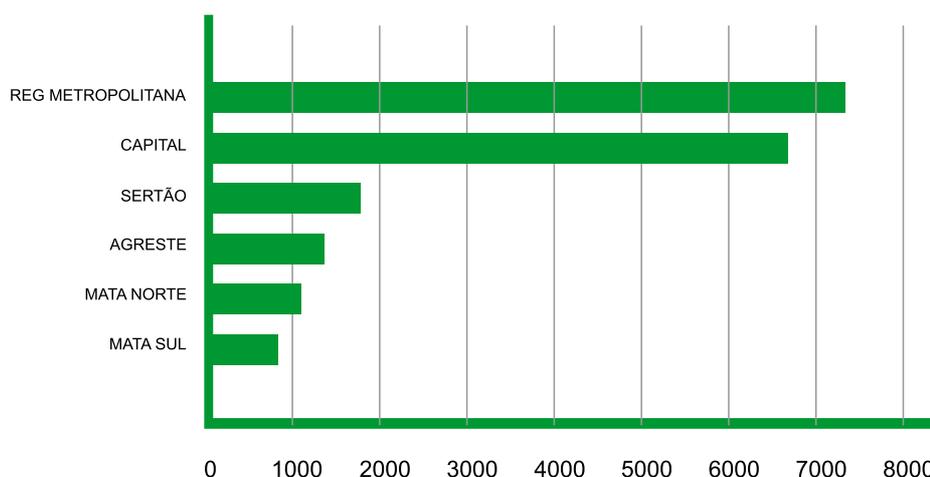
REGIÃO	2019	2020	2021(30/10)	TOTAL	%
CAPITAL	2.604	2.178	1.945	6.727	35
REG METROPOLITANA	2.961	2.268	1.825	7.054	37
MATA NORTE	472	279	313	1.064	6
MATA SUL	382	221	237	840	4
AGRESTE	576	530	568	1.674	9
SERTÃO	907	548	433	1.888	10
TOTAL	7.902	6.024	5.321	19.247	100

Fonte: Sistema e-Gestão - até 31/10/21.

548 no ano de 2020 e 433 até 30 de outubro de 2021.

Em 2019, o total das ações judiciais que tratam sobre acidentes e doenças do trabalho foram 7.902; 6024 em 2020 e 5.321 até 30 de outubro de 2021, aqui chamando a atenção para os anos 2020/2021, em razão da pandemia, em que houve um decréscimo no ajuizamento de ações, em razão mesmo da pandemia em si, mas, por aqui, nós podemos ter uma noção do quanto está ativa essa

CASOS NOVOS POR REGIÃO



temática e o quanto representa em cada uma dessas regiões.

O gráfico acima representa o mesmo quantitativo das ações, e, aqui, somente para chamar

atenção, na capital, são 23 Varas do Trabalho do Recife. A Região Metropolitana é compreendida pelos seguintes municípios: Olinda, Paulista, Jaboatão, Igarassu, Goiana, Ipojuca, Cabo, São Lourenço da Mata, Vitória de Santo Antão. Na Zona da Mata Norte, as Varas do Trabalho estão sediadas nos municípios de Limoeiro, Timbaúba, Carpina e Nazaré da Mata, e, na Zona da Mata Sul, nos municípios de Escada, Barreiros, Ribeirão, Catende e Palmares. O Agreste possui Varas do Trabalho nos municípios de Caruaru, Garanhuns, Belo Jardim e Pesqueira, e, por fim, no Sertão, nos municípios de Araripina, Serra Talhada, Salgueiro e Petrolina.

Quantitativo de Perícias

No ano de 2021, até 30 de outubro, foram realizadas 507 perícias de engenharia; 56 perícias de fisioterapia; 4 perícias de fonoaudiologia; 1.258 perícias médicas e 16 perícias de outros profissionais. Percebam que há um quantitativo bastante expressivo de perícias médicas e outras perícias relacionadas à saúde. Vejam o quanto é importante essa questão relacionada à perícia judicial.

Tempo Médio

O tempo médio de realização de cada perícia, segundo levantamento realizado pelo TRT6, item calculado considerando que o tempo de realização de uma perícia entre a designação do perito judicial e a inclusão do laudo pericial no processo é de, aproximadamente, 75 dias, o que representa um tempo bastante razoável para ações judiciais que tratam sobre crédito alimentar. Então, o objetivo do CNJ com a Meta nº 9 é poder identificar essas questões, esses casos, verificar o que é possível fazer para que essa prestação jurisdicional se torne mais célere e efetiva.

Percentual comparativo

A grande realidade é essa e os números vão apontando esses dados, como por exemplo, a quantidade de processo autuados com essa temática, no período compreendido entre 2019 a 30 de outubro de 2021, as ações que contêm ao menos um dos assuntos relacionados a acidentes e doenças do trabalho foram no total de 15.743 processos, ao passo que a quantidade total de processos autuados, nesse mesmo período foi de 196.082 processos, o que significa dizer que, dos processos que contêm ao menos um dos assuntos citados, em comparação com o total de processos autuados no

período, corresponde a 8%, aproximadamente (15.743/196.082). São dados bastante expressivos.

Gratuidade da Justiça x Honorários Periciais

Já me encaminhando para o final de minha fala, traz-se aqui um link muito importante com o que foi falado por Luciana, que é essa questão relacionada aos honorários periciais de sucumbência e o que isso representa dentro do nosso universo, nos três últimos anos, de 2019 a 30 de outubro de 2021, no TRT6. Nesse período, a Secretaria de Orçamento e Finanças do nosso Tribunal apurou que foram pagos 6.703 peritos, com o valor total de R\$4.019.020,85 em 2019. Em 2020, 3.022 peritos foram pagos, receberam dos cofres públicos, portanto, R\$2.477.510,00, e, até o dia 30 de outubro de 2021, 1.778 peritos judiciais receberam seus honorários periciais, no total de R\$1.507.667,08, totalizando 11.503 peritos, com R\$8.004.197,93.

REQUISIÇÕES PAGAS DE 2019 A OUTUBRO DE 2021

REGIÃO	2019	2020	2021(30/10)	TOTAL
NÚMERO DE REQUISIÇÕES HONORÁRIOS PERÍCIAS	6.703	3.022	1.778	11.503
VALORES PAGOS (R\$)	4.019.020,85	2.477.510,00	1.507.667,08	8.004.197,93

Isto daqui é fundamental, porque com a decisão do Supremo Tribunal Federal, dizendo sobre a inconstitucionalidade dos dispositivos que vieram com a reforma trabalhista e que impunham ao trabalhador que perdia no objeto da perícia ter que pagar o perito, o que significa dizer que, muitas vezes, sequer o perito iria receber o valor. Vejam que essa rubrica que temos no nosso orçamento, no orçamento da União, e que atribui a esta o pagamento dos honorários periciais dos beneficiários da justiça gratuita podem ficar tranquilos, pois, caso não consigam demonstrar o acidente ou o adoecimento do trabalho, os peritos serão devidamente pagos pelos cofres da União.

Pois bem. Aqui, termino a minha fala, dentro do tempo que me foi disponibilizado.

Muito agradecida. Acompanhem todos a programação do Congresso, que está muito bonita, teremos expositores aqui fantásticos, falando nesses quatro dias até sexta-feira. Um beijo e um abraço no coração de todos vocês.



REFERÊNCIAS

*CAPPELLETTI, Mauro e BRYANT, Garth. Acesso à Justiça. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2002.

*RAWLS, John. Uma teoria da justiça, 3ª edição, São Paulo: Martins Fontes, 2008.

*SOUZA, Wilson Alves de. Acesso à Justiça, Salvador: Editora Dois de Julho, Salvador, 2002.

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



II Eixo Temático

“GÊNERO E PANDEMIA: COMO DIVIDIR-SE
ENTRE VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL?”



Leonardo Osório

Procurador do Trabalho
e Coordenador do Grupo de Trabalho
Interinstitucional para a Proteção
ao Trabalho das Gestantes e Lactantes



Adriana Manta

Juíza do Trabalho no TRT5
e Diretora de Cidadania e Direitos Humanos
da AMATRA 5

Mediação:



Laura Botelho

Juíza do Trabalho
e Presidente da AMATRA VI

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



II Eixo Temático

“GÊNERO E PANDEMIA: COMO DIVIDIR-SE
ENTRE VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL?”

PROTEÇÃO AO TRABALHO DAS
GESTANTES E LACTANTES



Leonardo Osório

Procurador do Trabalho
e Coordenador do Grupo de Trabalho
Interinstitucional para a Proteção
ao Trabalho das Gestantes e Lactantes

PALESTRA: PROTEÇÃO AO TRABALHO DAS GESTANTES E LACTANTES

LEONARDO OSÓRIO - PROCURADOR DO TRABALHO E COORDENADOR DO GRUPO DE TRABALHO INTERINSTITUCIONAL PARA A PROTEÇÃO AO TRABALHO DAS GESTANTES E LACTANTES

PROTEÇÃO À GESTANTE E LACTANTE TRABALHADORA

Entidades organizadoras do projeto

- * Conselho Nacional do Ministério Público;
- * Ministério Público do Trabalho: CODEMAT - Coordinfância e Coordigualdade

Entidades participantes do projeto:

- * ABRASCO - Associação Brasileira de Saúde Coletiva;
 - * ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho;
 - * CEBES - Central Brasileiro de Estudos da Saúde;
 - * CFN - Conselho Federal de Medicina;
 - * CNDH - Conselho Nacional de Direitos Humanos;
 - * CNS - Conselho Nacional de Saúde.
-
- * FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE ASSOCIAÇÕES DE GINECOLOGIA E OBSTETRÍCIA - FEBRASGO
 - * FÓRUM SINDICAL DE SAÚDE DO TRABALHADOR;
 - * FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ - FIOCRUZ;
 - * INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL;
 - * MINISTÉRIO DA SAÚDE - COORDENAÇÃO DE SAÚDE DO TRABALHADOR;
 - * REHUNA - REDE PELA HUMANIZAÇÃO DO PARTO E NASCIMENTO;
-
- * SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO;
 - * SOCIEDADE BRASILEIRA DE MEDICINA DA FAMÍLIA E COMUNIDADE;
 - * SOCIEDADE BRASILEIRA DE PEDIATRIA;
 - * UCNS.

OBJETIVOS PRINCIPAIS DO PROJETO:

* ADOÇÃO DE MEDIDAS CONCRETAS PARA O BRASIL ALCANÇAR OS OBJETIVOS ESTABELECIDOS NOS ITENS 3.1, 3.2 E 5.1 DA AGENDA 2030 DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS.

* "...3.1 Até 2030, reduzir a taxa de mortalidade materna global para menos de 70 mortes por 100.000 nascidos vivos.

3.2 Até 2030, acabar com as mortes evitáveis de recém-nascidos e crianças menores de 5 anos, com todos os países objetivando reduzir a mortalidade neonatal para pelo menos 12 por 1.000 nascidos vivos e a mortalidade de crianças menores de 5 anos para pelo menos 25 por 1.000 nascidos vivos."

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.

SUGESTÕES DE AÇÕES PARA A MELHORIA DA SAÚDE DAS GESTANTES:

<http://www.objetivosdomilenio.org.br/gestantes/>

FAZER CAMPANHAS SOBRE:

- * Planejamento familiar.
- * Prevenção do câncer de mama e de colo de útero.
- * Gravidez de risco.
- * A importância do exame pré-natal.
- * Nutrição da mãe e aleitamento materno.
- * Não se automedicar e não receitar remédios para gestantes.

Propiciar um ambiente agradável, afetivo e pacífico às gestantes em casa, no trabalho, no dia a dia, dando prioridade a elas, cedendo a vez em filas, auxiliando-as em seu deslocamento e no carregamento de pacotes.

AÇÕES CONCRETAS SUGERIDAS PELA ONU:

Presentear uma grávida em situação de desvantagem social com um enxoval para seu bebê.

Acompanhar uma gestante, garantindo a realização do pré-natal, oferecendo transporte para as consultas e facilitando a aquisição de medicamentos quando necessário.

Divulgar informações sobre saúde para gestantes e articular palestras em postos de saúde, centros comunitários e instituições como a Pastoral da Criança.

Participar de iniciativas comunitárias voltadas para a melhoria da saúde materna e o atendimento à gestante (pré-natal e pós-parto).

Incentivar o debate entre a universidade, a escola e a comunidade.

Reunir mulher grávidas para a troca de experiências.

Incentivar a educação para gestantes.

“Propiciar um ambiente agradável, afetivo e pacífico às gestantes em casa, no trabalho, no dia a dia dando prioridade a elas, cedendo a vez em filas, auxiliando-as em seu deslocamento e no carregamento de pacotes.»

O ITEM ACIMA MENCIONADO SERVIU COMO BASE PARA A INSTITUIÇÃO DO PROJETO NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E DA ELABORAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO PARA A BUSCA DE MEDIDAS PARA A EFETIVA MELHORIA DA PROTEÇÃO DA GESTANTE E LACTANTE TRABALHADORA.

ETAPAS PARA CONSTRUÇÃO DO PLANO DE TRABALHO

- * Realização de três audiências públicas para apresentação dos objetivos principais do projeto, definição dos eixos temáticos de atuação e estipulação do cronograma da fase de construção do plano de ação;
- * Fixação de prazos para que todos os interessados apresentassem sugestões de ações para a melhoria das condições gerais e de trabalho das gestantes;
- * Votação pelos participantes de cinco propostas de atuação para a proteção da trabalhadora gestante e lactante. Cada participante do projeto teve direito a um único voto (com as cinco propostas).

PROPOSTAS DO PLANO DE AÇÃO PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DAS GESTANTES E LACTANTES (ORDEM DE ACORDO COM O NÚMERO DE VOTOS RECEBIDOS):

- * Divulgação de maiores informações sobre direitos relativos a amamentação do trabalho para mulheres trabalhadoras que amamentam;
- * Cadastramento de empresas que possuam sala de apoio à amamentação e concessão de selo para as empresas que possuam tais salas;
- * Maior divulgação dos direitos das gestantes;
- * Melhoras o monitoramento e condições dos fatores de riscos ocupacionais das trabalhadoras gestantes;
- * Garantias de retorno ao trabalho com redução de carga horária quando comprovadamente em período de aleitamento;

- * Revisão do tempo de licença paternidade;
- * Revisão da contagem do tempo de licença maternidade/paternidade em caso de bebês prematuros;
- * Flexibilização da jornada de trabalho e tolerância para atrasos no início da gestação;
- * Licença por abortamento e licença fetal;
- * Estímulos das empresas para que homens trabalhadores parceiros de mulheres grávidas participem do pré-natal;
- * Ratificação da convenção nº 156 da OIT (Adoção no ano de 1981) - Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família;
- * Inserir na caderneta da gestante, informações que possibilitem à avaliação das condições de trabalho a que estão submetidas as trabalhadoras gestantes;
- * Discussões a respeito das alterações introduzidas pela Lei n.13.467/2017.
- * Ratificação da convenção 183 da OIT (Adoção no ano 2000) - Sobre a proteção da maternidade;
- * Realização de estudos e esclarecimentos para a classe média sobre os assuntos relacionados ao trabalho de gestantes e lactantes;
- * Divulgação de maiores informações sobre direitos relativos à amamentação no trabalho;
- * Atuação para a garantia de espaço de aleitamento;
- * Realização de campanhas para combater imaginário popular de que a trabalhadora gestante é sinônimo de fardo econômico no mundo do trabalho;

- * Campanhas de esclarecimentos para que novas empresas façam adesão a licença maternidade de cento e oitenta dias;
- * Discussões sobre as licenças maternidade e paternidade em caso de famílias homoafetivas e discussões a respeito da licença parental;
- * Licenças em caso de aborto.

EIXOS TEMÁTICOS DE ATUAÇÃO

- * Campanhas e comunicação - Ministério Público e Conselho Nacional de Saúde;
- * Boas práticas - Ministério Público, Fiocruz, REHUNA e Sociedade Brasileira de Pediatria;
- * Diálogo com o executivo e legislativo - Ministério Público, ANAMT, REHUNA, Conselho Nacional de Saúde;
- * Pesquisas e estudos - Ministério Público, ANAMT, Fiocruz e Sociedade Brasileira de Pediatria.

AÇÕES APRESENTADAS NO DIA 28 DE MAIO DE 2019 (Dia Internacional de Ação pela Saúde da Mulher e Dia Nacional de Redução da Mortalidade Materna)

- * Relançamento da campanha "Apoio. Grávida tem esse desejo";
- * Lançamento da Ed. Virtual do número 38 da série MPT em quadrinhos e que tem como título "Proteção à gestante e lactante trabalhadora";
- * Apresentação plano de ação e das entidades que participarão de cada um dos eixos temáticos;



* Palestra da Prof^a Maria do Carmo Leal da Escola Nacional de Saúde Pública, tendo como tema pesquisa sobre o perfil no nascimento no Brasil.

PEDIDO DE APOIO PARA OS MINISTÉRIOS PÚBLICOS ESTADUAIS:

* Divulgação da campanha (cartazes serão encaminhados, em momento próximo, para todas as unidades do Ministério Público do país, dentre outros órgãos públicos e privados) e da edição do Ministério Público em quadrinhos nas redes sociais e demais meios de comunicação;

* Análise da possibilidade de discussão com toda a sociedade, de medidas que tem por objetivo a adoção de medidas para a melhoria das condições em geral das trabalhadoras gestantes e lactantes;

* Nesse sentido o Ministério Público do Trabalho destaca que solicitou para todos os parceiros do projeto que também apresentassem propostas de melhoria das condições de gestantes e lactantes mesmo em temas não relacionados ao trabalho;

* A iniciativa decorreu da necessidade de ser aproveitado o conhecimento e expertise de todos os parceiros para a apresentação das sugestões a todos os ramos do Ministério Público Nacional, com o objetivo de serem discutidas com as comunidades locais, a possibilidade de adoção de algumas das medidas propostas relacionadas ao tema;

* Por entender, é lógico, que a saúde da trabalhadora gestante e lactante não pode ser dissociada da saúde da mulher gestante e lactante, o Parquet Trabalhista se coloca a disposição de todos os ramos do Ministério Público Brasileiro para apresentar de forma mais detalhada como o projeto tem sido realizado.



"...A batalha pela igualdade de gênero não pode ser vencida se os homens não caminharem com as mulheres. Somos parte responsável pelo problema, por isso temos de estar envolvidos nas soluções". (Bono - vocalista do U2 ao ganhar o prêmio de "mulher" do ano em 2016 da Revista Glamour)

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



II Eixo Temático

**“GÊNERO E PANDEMIA: COMO DIVIDIR-SE
ENTRE VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL?”**

**MATERNIDADE E MUNDO DO TRABALHO:
desafios em tempos pandêmicos**



Adriana Manta

Juiza do Trabalho no TRT5
e Diretora de Cidadania e Direitos Humanos
da AMATRA 5

PALESTRA: MATERNIDADE E MUNDO DO TRABALHO: DESAFIOS EM TEMPOS PANDÊMICOS

ADRIANA MANTA - JUÍZA DO TRABALHO NO TRT5 E DIRETORA DE CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS DA AMATRA 5

Desde o ingresso massivo da mulher no mercado de trabalho, o que se deu por volta da segunda metade do século XX, a partir do controle da reprodução (concepção e contracepção), destacam-se as diferenças encontradas entre a inserção do homem e da mulher no mundo do trabalho, a exemplo das diferenças salariais, por gênero, para empregos e ocupações idênticas, dentre outras práticas discriminatórias. Nesse esteio, destaca-se a importância de conceitos como estereótipos de gênero e como eles afetam a vida profissional das mulheres.

Ao longo da vida são criados mecanismos que associam e estruturam de maneira ordenada e coerente os elementos que auxiliam nos processos cognitivos. Um desses mecanismos é a categorização de objetos, ideias e pessoas, apoiada em diferentes critérios e atributos. Nesse processo, recorreremos a informações limitadas, sendo o gênero uma dimensão de categorização de pessoas.

Apesar de se tratarem de conceitos distintos, comumente se associa as ideias de sexo, gênero e sexualidade, bem como o que se espera de cada pessoa, formando preconceções sobre o modo de ser, agir, se expressar e se comportar de cada indivíduo.

O conceito de sexo se refere às diferenças biológicas do corpo humano entre homens e mulheres, suas características fisiológicas associadas ao aparelho reprodutor, reduzindo-se à concepção binária dominante. Gênero, por sua vez, se refere às noções de identidades, funções e atributos construídos histórica, social e culturalmente, refletindo as características e papéis esperados do gênero masculino e do gênero feminino, traduzidos em estereótipos marcados por relações assimétricas de poder, que estabelecem uma hierarquia entre os gêneros¹. Tanto o sexo quanto o gênero são formulados socialmente, eliminando assim a possibilidade do sexo enquanto natural, pois não há corpo que não

¹ BUTLER, Judith. Problemas de gênero. Feminismo e subversão de identidade. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

passa por construções culturais e de significações².

Estereótipos podem ser definidos como generalizações de uma característica para toda uma categoria ou grupo de pessoas. Portanto, os estereótipos traduzem uma visão generalizada sobre as características que os membros de determinado grupo devem ter, os papéis que devem desempenhar, os direitos de que podem ou não gozar e as responsabilidades e tarefas que devem cumprir³. Nas palavras de Saffioti, “estereótipo é uma espécie de molde que pretende enquadrar a todos, independentemente das particularidades de cada um”⁴.

As relações de gênero funcionam por meio de um sistema de signos e símbolos que representam normas, valores e práticas que transformam as diferenças sexuais de homens e mulheres em desigualdades sociais, sendo estas tomadas de maneira hierárquica valorizando o masculino sobre o feminino. Sendo que a mulher ainda se encontra inserida em uma sociedade apoiada na assimetria de gênero, por estar vinculada ainda ao estereótipo do cuidado/universo doméstico.

Os estereótipos de gênero contribuem para a posição de centralidade dos homens na sociedade, desprestigiando características entendidas como femininas, mantendo a mulher em condição de subalternidade e inferioridade em todos os espaços, públicos e privados, estruturando a base da sociedade contemporânea. O machismo, portanto, se manifesta de maneira estrutural nas relações sociais e de maneira institucional nos espaços de poder.

A divisão social entre espaço público e privado reverbera na separação dos sexos e influencia diretamente na existência de uma relação hierarquizada entre eles, realidade fortalecida com o desenvolvimento do capitalismo pós revolução industrial.

O homem, que passa a ser o provedor da família e a quem se associa características ligadas à racionalidade, liderança e competitividade, ocupa o espaço público e, conseqüentemente, o mundo do trabalho. A mulher, a quem se reservou as tarefas de cuidados com os familiares, por estar associada a

² AMAZONAS, Maria Cristina Lopes de Almeida; VIEIRA, Luciana Leila Fontes; PINTO, Virgínia Cavalcanti. Modos de subjetivação femininos, família e trabalho. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 31, n. 2, p. 314-327, 2011.

³ AJUFE. Julgamento com perspectiva de gênero. Um guia para o direito previdenciário. Coordenadoras Tani Maria Wurster. Clara da Mota Santos Pimenta Alves.

⁴ SAFFIOTI, Heleieth. O poder do macho. São Paulo: Moderna, 1987.

características vinculadas à emoção e cooperação, se reserva o espaço privado, mantendo-a no ambiente do lar. Excluídas do mundo externo, dos espaços de decisão e de produção, as mulheres exerciam tarefas de cuidado invisibilizadas socialmente.

Persiste no Brasil o familismo como modelo vigente na prática e nas políticas sociais de cuidado, perpetuando as unidades familiares como principais responsáveis pelo cuidado e bem-estar de seus membros. Tradicionalmente o que se estabeleceu como padrão foi a divisão sociosexual do trabalho e prática continuada desta divisão acabou por naturalizá-la e assumi-la como as funções masculinas e femininas, respectivamente. Dessa maneira, na família brasileira, as mulheres exercem o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado e ainda ocupam o mercado de trabalho.

O trabalho doméstico não remunerado, voltado para o cuidado da família, é essencial para a reprodução e manutenção do capitalismo, pois além de não produzir custo, também fortalece uma relação de prestação de “serviço voluntário” ligada ao sexo, sustentada pelo patriarcado. Gerda Lerner aponta que “o sistema do patriarcado só pode funcionar com a cooperação das mulheres” e, acrescenta, “há milênios, as mulheres participam do processo da própria subordinação por serem psicologicamente moldadas de modo a internalizar a ideia da própria inferioridade”⁵.

Vale destacar que, embora a atividade de cuidado com familiares seja tratada como atividade voluntária de dedicação, trata-se, em verdade, de trabalho não remunerado e, frequentemente, invisibilizado. Como preconiza Silvia Federici, “Eles dizem que é amor. Nós dizemos que é trabalho não remunerado”⁶. Nesse sentido, destaca-se que valor monetário global do trabalho de cuidado não remunerado prestado por mulheres a partir da faixa etária de 15 anos é de US\$ 10,8 trilhões por ano, conforme relatório denominado “Tempo de Cuidar”, divulgado pela OXFAM Brasil em janeiro de 2020⁷.

No que tange ao trabalho doméstico remunerado, insta salientar que o mesmo é predominantemente executado por mulheres, através de atividades que não exigem qualificação e sim

⁵ LERNER, Gerda. A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens. Tradução: Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2019.

⁶ FEDERICI, Silvia. O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

⁷ <<https://www.oxfam.org.br/justica-social-e-economica/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/>>

qualidades e atributos que supostamente derivam de uma natureza feminina e poderiam ser executados por qualquer pessoa, o que implica em sua desvalorização social e diferença de tratamento legal em relação às demais profissões.

Observa-se que as mudanças na divisão sexual do trabalho profissional não foram acompanhadas de transformações na divisão sexual do trabalho de cuidado doméstico e familiar. Dessa maneira, o aumento do trabalho feminino remunerado é acompanhado por sua precarização e vulnerabilidades crescentes. As mulheres são inseridas no mundo do trabalho de maneira precarizada, ocupando posições de hierarquia inferior, com remuneração mais baixas, em atividades desvalorizadas socialmente, com predomínio da informalidade, além de serem lançadas ao “empreendedorismo de subsistência”.

No Brasil, mulheres que compõem as classes média e alta, transferem a execução do trabalho doméstico e de cuidado a uma outra mulher, que passa a executá-lo de maneira remunerada. No entanto, dentre as trabalhadoras que compõem as camadas mais pobres, se registra um tempo maior de trabalho de cuidado não remunerado.

Em 2021 o IBGE divulgou o relatório denominado “Estatísticas de Gênero – Indicadores Sociais das mulheres no Brasil (2ª edição)”⁸, o qual aponta que em 2019, a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais de idade foi de 54,5%, enquanto entre os homens esta medida chegou a 73,7%, uma diferença de 19,2 pontos percentuais. A diferença se acentua nos lares em que existem mulheres de 25 a 49 anos vivendo com crianças de até 3 anos de idade, onde o nível de ocupação foi de 54,6%, enquanto o dos homens, na mesma situação, foi de 89,2%. Em lares sem crianças nesse grupo etário, o nível de ocupação foi de 67,2% para as mulheres e 83,4% para os homens. Em relação a cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, as mulheres dedicaram quase o dobro de tempo que os homens: 21,4 horas contra 11 horas semanais.

O relatório acima citado, evidencia, ainda, que a divisão sociossexual do trabalho de cuidado não remunerado, implica na inserção precarizada da mulher no mundo do trabalho, a fim de se possibilitar a “conciliação” das múltiplas tarefas. A proporção em trabalho parcial (até 30 horas semanais) também é maior: 29,6% entre as mulheres e 15,6% entre os homens. Além disso, verifica-se menor

⁸ <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf>



ascensão funcional já que, no Brasil, 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 37,4% pelas mulheres, em 2019, apesar das mulheres possuírem maior escolaridade. Entre a população com 25 anos ou mais, 40,4% dos homens não tinham instrução ou possuíam apenas fundamental incompleto, proporção que era de 37,1% entre as mulheres e a proporção de pessoas com nível superior completo foi de 15,1% entre os homens e 19,4% entre as mulheres.

No final de dezembro de 2019 a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi notificada que um novo vírus circulava em Wuhan na província de Hubei, China, o qual foi denominado de SARS-CoV2, causando uma doença predominantemente respiratória que posteriormente foi nomeada COVID-19. Infelizmente devido à sua alta transmissibilidade, afetando um imenso número de países e territórios, no dia 11 de março de 2020 foi decretado o estado de pandemia. A pandemia pela COVID-19 ocasionou várias consequências mundiais, acarretando crises econômicas, sociais, éticas, morais, educacionais, religiosas, de segurança e principalmente para a saúde.

Com a imposição de distanciamento social decorrente da pandemia Covid-19 e a declaração do estado de calamidade pública pelo Governo Federal a partir de março de 2020, todas as relações sociais passaram por expressivas alterações, inclusive as relações de trabalho. Nesse contexto, foram editadas as Medidas Provisórias n.º 927/20 e 936/20. As normas, objetivavam a flexibilização temporária de direitos dos trabalhadores, utilizando-se como discurso justificador a necessidade de enfrentamento da crise econômica desencadeada pela crise sanitária.

A Medida Provisória n.º 936/20, que veio a se tornar a Lei n.º 14.020/20, tratava sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, tendo como principais medidas a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, e da suspensão temporária do contrato de trabalho. Isso através de acordo individual entre empregador e empregado, com o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Já a Medida Provisória n.º 927/20, não convertida em lei, autorizou a adoção de medidas como: a antecipação de férias individuais e a concessão de férias coletivas, com pagamento do terço em momento posterior; o aproveitamento e antecipação de feriados; a utilização do período de interrupção das atividades do empregador como banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em saúde e segurança no trabalho e o diferimento do recolhimento do FGTS.



Com o prolongamento temporal da crise sanitária, foi editada em 27 de abril de 2021, a Medida Provisória n.º 1045 que instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, bem como a Medida Provisória 1046, que dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Estas últimas não foram convertidas em Lei e tiveram sua vigência no lapso temporal de 120 dias, ou seja, até 25 de agosto de 2021.

Dentre as transformações mais evidentes no mundo do trabalho em decorrência da pandemia COVID-19, a mais significativa foi a adoção em larga escala do teletrabalho na modalidade home office, ou seja, aquele executado na residência das pessoas trabalhadoras. Estimativas preliminares da OIT indicam que no pior momento da crise, no segundo trimestre de 2020, cerca de 23 milhões de pessoas passaram para o teletrabalho na região da América Latina e Caribe. O relatório divulgado pela OIT aumenta um aumento mais significativo de trabalho em home office, dentre trabalhadores mais qualificados e de maior nível educacional⁹.

Para as mulheres trabalhadoras, em especial aquelas que são mães, que mantiveram seus empregos durante a pandemia COVID-19 e executaram as suas atividades profissionais em home office, a pesada carga de trabalho decorrente do acúmulo com as atividades de cuidado não remunerado doméstico e com familiares, representou um dos grandes “desafios” no período. Houve a suspensão das atividades escolares presenciais e a adoção do ensino remoto para as mais variadas faixas etárias, transferindo-se a responsabilidade das atividades educacionais de cunho pedagógico para o seio familiar. Do mesmo modo, a imposição do distanciamento social impossibilitou a utilização dos serviços de cuidados domésticos remunerados.

Em 2020 foi divulgada a pesquisa “Sem parar – o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”¹⁰, realizada por Gênero e Número e SOF Sempre Viva Organização Feminista, com objetivo de conhecer as dimensões do trabalho e da vida das mulheres durante a pandemia. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário online composto por 52 questões fechadas, divididas em oito blocos, no

⁹ Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf>

¹⁰ Disponível em: <https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf>



período de 27/04/2020 a 11/05/2020, sendo coletadas 2.641 respostas.

Segundo a pesquisa, 50% das mulheres brasileiras passaram a cuidar de alguém na pandemia. Dessas, 72% das mulheres responsáveis pelo cuidado de crianças, idosos ou pessoas com deficiência afirmaram que aumentou a necessidade de monitoramento e companhia. O perfil das mulheres participantes da pesquisa indica uma maioria urbana – 85%, trabalhadora e responsável por pelo menos 50% da renda familiar. São predominantes os grupos de mulheres que dividem a casa com companheiro(a), 30,7%, e com familiares adultos, 25%. Do total, 14% afirmam dividir com filhos, enteados, sobrinhos ou netos. Entre as mulheres entrevistadas na pesquisa, 47% afirmaram ser responsável pelo cuidado de outra pessoa, destas 57% são responsáveis por filhos de até 12 anos. A pesquisa indica que 42% das mulheres responsáveis pelo cuidado de outra pessoa o fazem sem apoio de pessoas de fora do núcleo familiar. No período de isolamento social, 51% das mulheres que contam com algum apoio para o cuidado afirmaram que o apoio diminuiu. Entre as mulheres que passaram a trabalhar em casa, com manutenção de salário, o percentual das que indicaram que as tarefas de preparar alimentos, lavar louça e limpar o domicílio “aumentaram muito” foi, respectivamente de 57%, 57% e 52,4%. Dentre as mulheres entrevistadas, 65,4% disseram que a responsabilidade com o trabalho doméstico e de cuidado dificulta a realização do trabalho remunerado.

A pesquisa evidencia dimensões concretas da vida e do trabalho das mulheres, entre elas a interrelação permanente entre produção e reprodução, trabalho remunerado e não remunerado. As mulheres sentem em seus corpos e saúde mental a incompatibilidade entre jornadas superextensas de trabalho, tensões provocadas pela pobreza, e a responsabilidade pelo cuidado das pessoas que delas dependem.

Uma grande carga de estresse parental veio como consequência, especialmente para as mães, que normalmente carregam a maior parte de cuidados com os filhos e idosos em muitas partes do mundo. Muitas relataram sentir-se mais ansiosas, agitadas, com medo ou deprimidas devido a recursos financeiros e sociais limitados, desemprego, aumento do uso de álcool e outras substâncias viciantes, e uma sensação global de imprevisibilidade e perda de controle do fazer malabarismos entre ensino doméstico e trabalho remoto, todos combinados com ajuda terceirizada limitada. Isto é

substancialmente ampliado no caso de monoparentalidade ou parentalidade atípica¹¹.

Uma pesquisa divulgada em fevereiro de 2021, que ouviu três mil voluntários entre maio e junho de 2020 e foi conduzida pela equipe do neuropsicólogo Antônio de Pádua Serafim, do IPq (Instituto de Psiquiatria) do Hospital das Clínicas da FMUSP (Faculdade de Medicina da USP), concluiu que as mais afetadas emocionalmente foram as mulheres, respondendo por 40,5% de sintomas de depressão, 34,9% de ansiedade e 37,3% de estresse. Das 3 mil pessoas que responderam ao questionário, 83% eram mulheres, casadas (50,6%), tinham formação universitária (70,1%) e estavam empregadas (46%)¹².

Outro aspecto relevante quando se analisa o grande impacto que a pandemia Covid-19 teve em relação à participação feminina no mercado de trabalho. Diante das dificuldades ocasionadas com o acúmulo das atividades de cuidado não remunerados, especialmente com os filhos que passaram a ficar integralmente em casa, as mulheres que desempenhavam atividades incompatíveis com o teletrabalho, se viram compelidas a deixar o trabalho produtivo, para dedicar-se com exclusividade ao trabalho reprodutivo. Nesta decisão, além dos estereótipos de gênero já citados, normalmente se leva em consideração a menor remuneração do trabalho feminino, na composição da renda familiar. Além disso, observa-se uma inserção feminina no mercado de trabalho com predominância da informalidade e precariedade, em setores como serviços, vendas, limpeza e estética, que foram demasiadamente afetados durante a pandemia, ocasionando a perda de postos de trabalho, formais e informais, dessas mulheres.

Segundo a OIT¹³, globalmente as mulheres foram atingidas de forma desproporcional em termos de perda de empregos: 4,2 por cento dos empregos das mulheres foram destruídos como resultado da pandemia, em comparação com 3 por cento dos empregos dos homens, sendo nas Américas verificado o maior índice de declínio de todas as regiões, correspondente a 9,4%. O mesmo relatório indica, ainda, que haverá menos 13 milhões de mulheres empregadas em 2021 em comparação com

¹¹ Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7707813/>>

¹² Serafim, A.P.; Durães, R.; Rocca, C.; Gonçalves, P.D.; Saffi, F.; Cappellozza, A.; Paulino, M.; Dumas-Diniz, R.; Brissos, S.; Brites, R.; et al. Exploratory study on the psychological impact of COVID-19 on the general Brazilian population. PLoS ONE 2021, 16, e0245868.

¹³ Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814499.pdf>



2019, enquanto que o emprego masculino terá recuperado para os níveis de 2019, demonstrando que os efeitos da pandemia COVID-19 continuarão a afetar o mercado de trabalho feminino.

Economistas já caracterizam a crise da covid-19 como a “primeira recessão feminina” da humanidade, pois a crise gerada pela pandemia afetou as trabalhadoras de forma desproporcional, tendo os estudiosos cunhado, em inglês, o termo “she-cession”.

No Brasil, indicadores do IBGE, obtidos através da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) referentes ao primeiro trimestre de 2021, demonstram o quanto as mulheres foram as mais atingidas em decorrência da crise econômica e sanitária. No 1º trimestre de 2021, a taxa de desocupação, no Brasil, foi estimada em 14,7%. Os dados da pesquisa mostraram que as mulheres continuavam sendo maioria entre as pessoas em idade de trabalhar e representavam 53,3% dessa população, todavia, entre as pessoas ocupadas, verificou-se a predominância de homens (56,7%). As análises apontaram diferenças no nível da ocupação entre homens e mulheres, ou seja, a proporção de homens com 14 anos ou mais de idade trabalhando era superior ao de mulheres deste mesmo grupo etário também trabalhando. No 1º trimestre de 2021, o nível da ocupação dos homens, no Brasil, foi estimado em 58,7% e o das mulheres, em 39,3%. Diferente do que foi observado para as pessoas ocupadas, o percentual de mulheres na população desocupada foi superior ao de homens. No 1º trimestre de 2021 elas representavam 54,5% dessa população (apresenta crescimento na série histórica – em 2016 era de 50,8%). No Brasil, no 1º trimestre de 2021, 43,2% das pessoas em idade de trabalhar foram classificadas como fora da força de trabalho (76,5 milhões), ou seja, aquelas que não estavam ocupadas nem desocupadas na semana de referência da pesquisa. A população fora da força de trabalho era composta em sua maioria por mulheres. No 1º trimestre de 2021, elas representavam 64,2%.

A realidade da retração do mercado de trabalho feminino em decorrência da pandemia COVID-19 toma contornos ainda mais angustiantes, quando se considera a existência de cerca de 11,5 milhões de mães solo no Brasil, conforme dados do IBGE.

Além disso, conforme Boletim do Observatório COVID-19 da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), as gestantes e puérperas chegaram a registrar uma taxa de letalidade de 7,2%, mais que o dobro da atual taxa de letalidade do país, que é de 2,8%, em maio de 2021. De acordo como Observatório Obstétrico

Brasileiro Covid-19, os óbitos maternos em 2021 superaram o número notificado em 2020. No ano de 2020, foram 544 óbitos em gestantes e puérperas por covid-19 no país, com média semanal de 12,1 óbitos, considerando que a pandemia se estendeu por 45 semanas epidemiológicas nesse ano. Até 26 de maio de 2021, transcorridas 20 semanas epidemiológicas, foram registrados 911 óbitos, com média semanal de 47,9 óbitos¹⁴.

A resposta legislativa para a proteção das mulheres gestantes e puérperas ocorreu de maneira lenta, tendo sido publicada, apenas em 12 de maio de 2021, a Lei n.º 14.151 que, em seu único artigo, determinou o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração, passando a exercer as suas atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância. A legislação não regulamentou a situação da gestante cuja atividade não é possível de se realizar em seu domicílio, ocasionando na prática insegurança jurídica e gerando um acalorado debate entre os operadores do direito, bem como a proposição de demandas judiciais em face do INSS, a fim de se ver garantido o direito à percepção do salário maternidade em tais situações.

Segundo a OIT, a situação das mulheres melhorou consideravelmente durante a pandemia, nos países que adotaram medidas para evitar que perdessem os seus empregos e que lhes permitiram regressar ao trabalho o mais cedo possível. No Chile e na Colômbia, por exemplo, foram estabelecidos apoios salariais às novas contratações, com majorações mais elevadas na contratação de mulheres. A Colômbia e o Senegal estavam entre aqueles que criaram ou reforçaram o apoio às mulheres empresárias. Noutros casos, como no México e no Quênia, foram estabelecidas quotas para garantir que as mulheres beneficiassem de programas públicos de emprego.

No atual cenário de retomada das atividades presenciais, inclusive com a retomada das atividades escolares presenciais na maior parte do país, percebe-se leve melhoria nas condições de trabalho de uma parcela privilegiada da população feminina, que compõe as classes média e alta, a qual também contrata outras mulheres para a execução das atividades de cuidado com a casa, o que está sendo possibilitado, graças ao avanço da vacinação na população brasileira.

No entanto, faz-se necessário debatermos a adoção do familismo como modelo vigente nas

¹⁴ <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-06/covid-19-mortalidade-de-gestantes-e-mais-que-o-dobro-da-media-no-pais>>



práticas e políticas sociais de cuidado, a fim de pensarmos na adoção de políticas públicas efetivas capazes de abarcar as atividades de cuidado; bem como a divisão sociosexual do trabalho de cuidado não remunerado, inclusive com discussões sobre a adoção de licença parental em período superior ao previsto para a licença maternidade. É preciso pensar em políticas públicas de estímulo à contratação de mulheres, em especial de mães, no período de retomada das atividades. Atualmente, inúmeras empresas adotam programas de compliance trabalhista, sendo interessante repensar tais programas sob a perspectiva de gênero, através de condutas como: observar a igualdade de gênero na contratação, nas promoções e na ocupação de cargos de chefia; preservar e manter do emprego de mães trabalhadoras, após o retorno da licença maternidade; ofertar preferencialmente a possibilidade de trabalho remoto às mães atípicas; considerar como ausência justificada ao trabalho o acompanhamento de filho menor a consultas médicas e internamento hospitalar, ainda que em número de dias superior ao previsto no art. 473, XI da CLT.

Por fim, importa registrar que o Brasil assumiu o compromisso internacional com a Agenda 2030 da ONU e, dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS), se encontra o “Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, o qual traz expressante como mecanismo de seu alcance o item “5.4. Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais”.

Assim, emerge a necessidade da criação de espaços de fala e construções coletivas, como o presente Congresso, a fim de se promover um amplo debate sobre o reconhecimento e a superação de estereótipos de gênero, bem como a adoção de políticas públicas voltadas às atividades de cuidado, e sobre a necessidade de políticas afirmativas visando fomentar e promover a igualdade de gênero no mundo do trabalho, possibilitando dignidade e valorização profissional feminina.

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



III Eixo Temático

“PRECARIZAÇÃO DA SEGURANÇA E CONDIÇÕES DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA?”

Mediação:



Ronaldo Borin

Engenheiro de Produção
e de Segurança do Trabalho
e Diretor da AESPE e AIEST



Hélder Simões

Diretor da Diretoria de Educação
e Tecnologia da AIEST
e sócio fundador da Sociedade Portuguesa
de Segurança e Higiene Ocupacionais



**Paulo Rogério
de Oliveira**

Representante da ANEST,
Doutor em Ciências da Saúde – UnB,
Autor da FAP, NTEP, PPP e SST no e-Social



Elizabeth Cox

Engenheira de Segurança do Trabalho, Docente,
Ex-coordenadora de pós-graduação
e Presidente da ANEST do Brasil



Joseline Tenório

Engenheira Civil e de Segurança do Trabalho
e Professora
de pós-graduação na área de SST
em diversas
Instituições de Ensino Superior

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



III Eixo Temático

**“PRECARIZAÇÃO DA SEGURANÇA
E CONDIÇÕES DE TRABALHO
EM TEMPOS DE PANDEMIA?”**

**Painel: LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS E SAUDÁVEIS
– CONTRIBUTOS DA ERGONOMIA**



Hélder Simões

Diretor da Diretoria de Educação
e Tecnologia da AIEST
e sócio fundador da Sociedade Portuguesa
de Segurança e Higiene Ocupacionais

PALESTRA: LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS E SAUDÁVEIS – CONTRIBUTOS DA ERGONOMIA

HÉLDER SIMÕES - DIRETOR DA DIRETORIA DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA DA AIST E SÓCIO FUNDADOR DA SOCIEDADE PORTUGUESA DE SEGURANÇA E HIGIENE OCUPACIONAIS

De acordo com a IEA (International Ergonomics Association) a Ergonomia é uma disciplina científica que visa a compreensão das interações entre o Homem e um Sistema (com todas as suas componentes), sendo que esta interação pode sofrer de inúmeros distúrbios.

O mundo do trabalho está a ser profundamente afetado pela pandemia global da COVID-19. Para além de ser uma ameaça à saúde pública, as perturbações socioeconómicas constituem igualmente uma ameaça à subsistência e ao bem-estar a longo prazo de milhões de pessoas.

É necessário que os países implementem sistemas de segurança e saúde no trabalho (SST) robustos e resilientes, a fim de mitigar os riscos enfrentados por todas as pessoas no mundo do trabalho nesta e em futuras emergências de saúde.

Atualmente, o trabalho é cada vez mais digital. Este aumento da digitalização e da automatização, acelera frequentemente o ritmo do trabalho, podendo, por vezes, torná-lo menos motivador. Por outro lado, continuam a existir muitas tarefas que são realizadas manualmente, implicando um grande esforço físico.

Um dos resultados do trabalho manual, assim como do aumento da mecanização, consiste no facto de cada vez mais trabalhadores sofrerem de dores nas costas, no pescoço, nos pulsos, nos braços, nas pernas e de provocar um esforço ocular.

É de esperar que estes problemas ocorram devido a uma conceção deficiente de um produto ou de uma organização imperfeita dos sistemas. Uma intervenção ergonómica adequada reduz a probabilidade de acidentes, ao mesmo tempo que representa uma melhoria da eficácia dos sistemas.

A Ergonomia tem contribuído para a promoção da segurança e saúde dos trabalhadores ou consumidores, assim como para potenciar a eficácia dos sistemas em que estes se encontram envolvidos.



A Ergonomia tem sido utilizada para publicitar automóveis, computadores, cadeiras e outros objetos de grande consumo. É normal sermos surpreendidos com anúncios que difundem um determinado produto, utilizando o adjetivo “ergonómico” para definir uma característica relacionada com a fácil utilização ou com a adequação ao corpo humano. Na maioria das situações o termo ergonómico está relacionado com a ideia de promoção do conforto dos utilizadores. No entanto, pensar que a Ergonomia se limita simplesmente a isto é ter uma visão redutora do que ela pode contribuir para a sociedade.

De facto, o termo “Ergonomia” é um tópico bastante atual, sendo tão referido nos dias atuais que se tornou importante compreender a realidade das inúmeras ofertas de equipamentos “ergonomicamente adaptados”. Assim, para se tomarem decisões adequadas, é extremamente relevante, compreender, num primeiro estágio a natureza das problemáticas existentes. De facto, frequentemente, desenvolvem-se layouts ocupacionais tendo apenas em conta a movimentação eficiente dos produtos ou a melhor localização da maquinaria. É aliás, bastante comum que, a disposição das componentes dos serviços seja realizada tendo por base a limitação de custos ideal ou até a visão estética do local, esperando-se que os trabalhadores apenas se adaptem aos novos layouts, sem custos associados a tal adaptação, ou, previsivelmente, inadaptação.

Contudo e infelizmente, o corpo humano embora bastante maleável não é de facto capaz de se adaptar a todas as situações ao qual é exposto sem que existam consequências.

Assim, a Ergonomia pode auxiliar uma organização a poupar o seu capital, não só através da redução dos custos relacionados com as compensações dos trabalhadores como diminuindo o turnover e o absentismo causado por doenças e acidentes de trabalho ligados a más condições ergonómicas, sendo que, no entanto, um dos maiores benefícios envolve aspetos socio-organizacionais. Reduzir lesões, fadiga física e mental são razões suficientes para a aplicação de medidas ergonómicas, independentemente dos custos associados à aplicação de tais medidas. Adiciona-se igualmente que, não existem dúvidas, atualmente, quanto ao facto de que a Ergonomia é uma das ferramentas mais úteis na atribuição de empowerment e no envolvimento dos trabalhadores, pois ao aplicar-se a um Sistema Ergonómico de Trabalho torna-se possível, de maneira recompensadora, usufruir das ideias e capacidades dos trabalhadores. Salienta-se até que, muitas das questões ergonómicas só são resolvidas após participação dos trabalhadores no processo resolutivo



das mesmas. No entanto, o empowerment não se baseia apenas em permitir que os trabalhadores tomem decisões, mas também em formar os mesmos de modo a fomentar a sua capacidade para raciocinar (fomentando o pensamento crítico) sobre essas mesmas decisões e comunicá-las com um maior nível de aceitação e autoconfiança.

De facto, uma das mais-valias em formar um trabalhador relativamente ao tema da Ergonomia é que este poderá aplicar esta formação a qualquer situação laboral, mudando rapidamente o ambiente de trabalho e eliminadas as consequências negativas que uma menos correta organização ergonómica poderá trazer, dado que garantir a qualidade de vida, saúde e bem-estar dos funcionários constituem objetivos fundamentais da Ergonomia e dos princípios básicos para a produtividade de qualquer organização.

Um dos atuais desafios ergonómicos é o envelhecimento da população trabalhadora, é uma variável muito importante e que deve ser tida em consideração na adaptação ergonómica dos sistemas de trabalho.

É fundamental que cada posto de trabalho seja modificado gradualmente ao longo do avanço da idade do indivíduo, adaptando-se às alterações que ocorrem neste e simultaneamente às necessidades da organização. A maioria das alterações associadas ao envelhecimento podem ser prevenidas e acomodadas de modo a que não se tornem a causa de debilitação do indivíduo e de decréscimo da sua produtividade. A Ergonomia pode melhorar o desempenho de um trabalhador idoso através da análise e propondo alterações ao local de trabalho.

A Ergonomia desempenha assim, um papel crucial. Deverá cada vez mais preocupar-se em projetar os postos de trabalho tendo em conta as alterações que os trabalhadores sofrerão ao longo da carreira profissional. Seria desejável que a organização acompanhasse as alterações que vão ocorrendo no trabalhador à medida que ocorre todo o processo de envelhecimento.

Resumindo, será difícil encarar a participação da Ergonomia sem esta perspetiva sistémica, que coloca o Homem no centro do sistema, e centrando-se nas interações que ele desenvolve com o seu Universo existencial.

REFERÊNCIAS:

- * AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO - AESST. (2007). **Introdução às lesões músculo-esqueléticas**. Bélgica. Facts,71/PT. Consultado em 20 de junho de 2013 em <<https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/71>>; AREOSA, J.
- * (2012). **A importância das percepções de riscos dos trabalhadores, Internacional Journal on Working Conditions**. Consultado em 15 abril 2013 em <http://ricot.com.pt/artigos/1/J.Areosa_pp.54.64.pdf>; BAO et al . (2006). Learning of content knowledge and development of scientific reasoning ability: A cross culture comparison. Am.J. Phys.; BARANANO, A.M. (2008). **Métodos e Técnica de Investigação em Gestão**, Lisboa, Edições Sílabo Lda.;
- * BARREIROS, M.L. (2009). **Segurança, Higiene e Saúde do Trabalho**, Verlag Dashöfer, Quadritopico Lda, Caxias. Consultado em 31 de janeiro de 2013 em <<http://www.hst.pt/?s=modulos&v=capitulo&c=19601>>;
- * COELHO, M. I. B. A.; SILVA, V. C. **Abordagens ergonômicas do trabalho: a aplicação do diagnóstico curto no setor de almoxarifado em uma empresa do polo industrial de Manaus**. Enegep, out. 2011.
- * CONTE, Antonio Lázaro. **Qualidade de vida no trabalho**. Revista FAE business, v. 7, p. 32-34, 2003.
- FEDERIGHI, W. J. P. Ergonomia. In: CARVALHO, G. M. **Enfermagem do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Pedagógica e Universitária LTDA, 2012, p. 97-119.
- * FERREIRA, Mário César. **A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho?: Reflexões empíricas e teóricas**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 11, n. 1, p. 83-99, 2008.
- * FREIRE, Matheus Guedes. **Qualidade de vida no trabalho**. 2013.
- * IIDA, Itiro; BUARQUE, Lia. **Ergonomia: projeto e produção**. Editora Blucher, 2016.
- * IIDA, Itiro. **Ergonomia: Projeto e Produção**. São Paulo: editora Edgard Blucher, 2005.
- * LACAZ, Francisco Antônio de Castro. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença**. Ciência & Saúde Coletiva, v. 5, p. 151-161, 2000.
- * LAVILLE, A. **Ergonomia**. Trad. TEIXEIRA, M. M. N. São Paulo: Ed. da Universidade de São Paulo, 1977.
- * NEIVA, Andréa Geiger. **Análise do processo de implementação de um comitê de melhorias das condições de trabalho em uma instituição pública de saúde**. Dissertação (Mestrado) São Paulo: Universidade de São Paulo, 2012. Orientador: Prof. Dr. Laerte Idal Sznelwar.

- 
- * MAFRA, J. R. D. **Metodologia de custeio para a ergonomia**. Revista Cont. Fin. USP, n. 42, p. 77-91, set./dez. 2006.
- * RODRIGUES, M. C. V. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Fundação Edson Queirós. Fortaleza. 1991.
- * RODRIGUES, R. F.; MERINO, E. A. D.; FILHO, N. C. **Contribuição da ergonomia no processo de inovação das instituições**. Revista brasileira de ergonomia, v. 8, n. 1, p. 24-32, 2013. TRIGUEIRO, F. M. C.; MARQUES, N. A. Teorias da Administração I. Florianópolis: CAPES, 2009, p. 146.
- * VESPASIANO, C. S.; MENDES, A. C. B. **Bem-estar no trabalho, comprometimento e satisfação de servidores técnico-administrativos com sua atividade**. Revista Práticas em Gestão Pública Universitária, v. 1, n. 1. 2017.
- * VIDAL, Mario Cesar. **Introdução à ergonomia**. 2012.
- * VILLAROUCO, V.; ANDRETO, L. F. M. **Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob o enfoque da ergonomia do ambiente construído**. Revista Produção, v. 18, n. 3, p. 523-539, 2008.

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



III Eixo Temático

**“PRECARIZAÇÃO DA SEGURANÇA
E CONDIÇÕES DE TRABALHO
EM TEMPOS DE PANDEMIA?”**

**Painel: ATUALIDADES - FAP, NEXO DE CASUALIDADE
E A COVID 19**



Paulo Rogério de Oliveira

Representante da ANEST,
Doutor em Ciências da Saúde – UnB,
Autor da FAP, NTEP, PPP e SST no e-Social

PALESTRA: ATUALIDADES – FAP, NEXO DE CAUSALIDADE E A COVID 19

PAULO ROGÉRIO DE OLIVEIRA - REPRESENTANTE DA ANAEST, DOUTOR EM CIÊNCIAS DA SAÚDE – UNB, AUTOR DA FAP, NTEP, PPP E SST NO E-SOCIAL

Fazendo uso de análise histórica, convida-se o leitor a se posicionar em alguns anos específicos no passado, imaginado que, tal qual agora, houvesse uma pandemia do vírus hipoteticamente nominado por Covid-45, para ano de 1945, assim por diante para Covid-68, Covid-77 e Covid-92, respectivamente aos anos de 1968, 1977 e 1992.

Nessa transfiguração, imagine-se responder a duas perguntas conforme sistema jurídico regente ao considerar condições especiais em que o trabalho é executado precisamente aquelas impostas ao empregado, como obrigar a ser deslocar, quebrar distanciamento social, aglomerar, cujo desfecho clínico (Covid) com elas se relaciona diretamente:

1) seria acidente do trabalho a incapacidade por Covid do segurado (empregado) obrigado pela empresa a se deslocar ida e volta ao trabalho, lá ficar para cumprir jornada, infringindo a quebra da principal medida coletiva asséptica, o distanciamento social?

2) seria acidente do trabalho a incapacidade do segurado (empregado) oriunda de atropelamento ao se deslocar de casa para o trabalho?

Segmentando as respostas por ano, têm-se:

* **1945** - Vigorava o Decreto-Lei 7.036/44 que estabeleceu o Seguro Acidente do Trabalho – SAT obrigatório, de direito privado, cuja apólice de seguro deveria cobrir um rol específico de sinistros:

Art. 2º Como doenças, para os efeitos desta lei, entendem-se, além das chamadas profissionais, – inerentes ou peculiares a determinados ramos de atividades –, as resultantes das condições especiais ou excepcionais em que o trabalho fôr realizado. Parágrafo único. A relação das doenças chamadas profissionais, será organizada e publicada pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e revista trienalmente. Art. 7º Não é acidente do trabalho: (...) c) o que ocorrer na ida do empregado para o local de sua ocupação ou na volta dali, salvo se houver condução especial

fornecida pelo empregador, ou se a locomoção do empregado se fizer necessariamente por vias e meios que ofereçam reais perigos, a que não esteja sujeito o público em geral.

Depreende-se do art. 2º que a lista era infralegal, fechada e dinâmica, pois obrigava revisão periódica. Ou seja, a Covid-45 não estaria coberta pelo rol acidentário. In itinere constava expressamente excluído. **Respostas: 1) Não. 2) Não.**

* **1968** - Vigorava a Lei 5.316/67 que estatizou o SAT, transferindo para toda sociedade o risco produzidos pelos empregadores (risco social), mediante tributo, cujas alíquotas eram de 0,4% ou 0,8% da folha salarial a encargo do empregador, deixando este de pagar as somas estratosféricas devidas com pensionamentos, assistência médico, ambulatorial, farmacêutica e indenizações:

Art. 2º Acidente do trabalho será aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. § 1º Doença do trabalho será: a) qualquer das chamadas doenças profissionais, inerentes a determinados ramos de atividade relacionadas em ato do Ministro do Trabalho e Previdência Social. b) a doença resultante das condições especiais ou excepcionais em que o trabalho fôr realizado. b) a doença, não degenerativa nem inerente a grupos etários, resultante das condições especiais ou excepcionais em que o trabalho seja executado, desde que, diretamente relacionada com a atividade exercida, cause redução permanente para o trabalho que justifique a concessão do auxílio-acidente. (Redação dada pelo Decreto-Lei n. 893, de 1969) (...)
Art. 3º Será também considerado acidente do trabalho: (...) II - o acidente sofrido pelo empregado, ainda que fora do local e horário de trabalho: (...)
d) no percurso da residência para o trabalho ou deste para aquela.

Depreende-se da alínea “b”, § 1º do art. 2º que a lista era infralegal e aberta, ou seja, a Covid-68 era não listada, porém se fosse resultante das condições especiais ou excepcionais em que o trabalho fosse realizado, estaria coberto pelo recém estatizado SAT.

Percebe-se que em 1969 a alínea “b” fora alterada, aduzindo qualificadores e redutores, pois se passou a excluir as degenerativas e etárias, mantendo aquelas resultante das condições especiais ou excepcionais em que o trabalho seja executado, desde que, diretamente relacionada com a atividade

exercida, todavia, aplicando o torniquete do auxílio-acidente. Assim a mesma incapacidade por Covid seria acidente do trabalho em 1968 e talvez não fosse em 1969, dados esses qualificadores e redutores.

Nasce no Brasil o acidente de trabalho in itinere que inaugura a inversão da hipótese de incidência protetiva. Nos sistema privado (apólice) entre 1944 e 1967 não era coberto pelas seguradoras privadas. A partir de 1967, tal protetiva se incorpora ao ordenamento jurídico, no campo do direito público, sob as expensas do INPS e INAMPS, com aval das empresas e seguradoras, que deixaram de operar o onerosíssimo SAT, mas receberam no colo o DPVAT, em vigor até hoje. **Respostas: 1) Sim. 2) Sim.**

* **1977** - Vigorava a Lei n. 6.367/76 o que estabelecia:

Art. 2º Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. § 1º Equiparam-se ao acidente do trabalho, para os fins desta lei: I - a doença profissional ou do trabalho, assim entendida a inerente ou peculiar a determinado ramo de atividade e constante de relação organizada pelo Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS); d) no percurso da residência para o trabalho ou deste para aquela. (...) § 3º Em casos excepcionais, constatando que doença não incluída na relação prevista no item I do § 1º resultou de condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, o Ministério da Previdência e Assistência Social deverá considerá-la como acidente do trabalho. § 4º Não poderão ser consideradas, para os fins do disposto no § 3º, a doença degenerativa, a inerente a grupo etário e a que não acarreta incapacidade para o trabalho. (...) d) no percurso da residência para o trabalho ou deste para aquela.

Depreende-se dos novéis § 3º e § 4º do art. 2º que a lista era infralegal e aberta, ou seja, a Covid-77 era não listada, porém constatando que doença não incluída na relação prevista no item I do § 1º resultou de condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente deveria ser considerado acidente do trabalho (Rigorosamente o atual critério de excepcionalidade inclusiva do § 2º do art. 20 da Lei 8.213/91).

Mantendo-se a redação de 1969 quanto à exclusão da doença degenerativa, a inerente a grupo etário e a que não acarreta incapacidade para o trabalho, eliminando o redutor do auxílio-acidente. Mantem-se também o acidente de trabalho in itinere inaugurado em 1967. **Respostas: 1) Sim. 2) Sim.**

*1992 – Vigora a atual Lei 8.213/91 que estabelece:

Art. 20. Consideram-se acidente do 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 I. § 1º Não são consideradas como doença do trabalho: a) a doença degenerativa; b) a inerente a grupo etário; c) a que não produza incapacidade laborativa; d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. § 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Depreende-se do § 2º do art. 20 o que este autor denomina Nexo Técnico Excepcional. Bom ressaltar que a Lei n. 8.213/91 dispõe entre os art. 19 e art. 23 uma Tipologia Acidentária baseada em nexos técnicos e não em causais, basta ver pela técnica legislativa adotada a ausência da palavra causal ou causalidade e o ostensivo uso da palavra técnico ao se referir ao nexo, inclusive expressamente no art. 21-A que trata do NTEP. Essa tipologia foi assim classificada pelo autor em oito tipos:

Figura 1: Tipologia Acidentária

Tipo I – Nexo Técnico por Lesão Aguda

Tipo II – Nexo Técnico por Doença Profissional

Tipo III – Nexo Técnico por Doença do Trabalho

Tipo IV – Nexo Técnico Excepcional

Tipo V – Nexo Técnico Ficto- Administrativo

Tipo VI – Nexo Técnico Concausal

Tipo VII – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP

Tipo VIII – Nexo Técnico Acidentário Negativo

Fonte: ALBUQUERQUE-OLIVEIRA Paulo Rogério. Do Exótico ao Esotérico: uma sistematização da saúde do trabalhador. 1. ed. São Paulo, Editora LTr, 2011.p37.

Todas as situações ditas equiparadas pelo art. 21 são a-etiológicas, assim entendidas aquelas para quais o patrão não detém controle. São acidentes do trabalho pelo Nexo Técnico Fictivo-Administrativo, pois o são por ficção legal e compuseram o preço aceito pelos patrões em 1967, quando se transferiu o risco e prejuízo da má gestão do meio ambiente do trabalho a toda sociedade. Neste Tipo V há 10 situações, nelas inclusa o in itinere, conforme positiva o art. 21 da Lei 8.213:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: (...) II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; d) ato de pessoa privada do uso da razão; e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. (grifado)

O Nexo Técnico Excepcional compreende a excepcionalidade de considerar sob tutela estatal situações comuns cujos riscos são incrementados pelo trabalhar ao cumprir ordens do patrão. Isso porque desde 1976 o sistema jurídico brasileiro opera em lista infralegal e aberta, desde que o principal requisito seja observado, qual seja: o empregador necessariamente precisa impor condições especiais para que o trabalho seja executado pelo trabalhador, cuja doença incapacitante, ainda que não listada, com ele se relacione diretamente. Extrai-se, por dedução, que home office não suscita excesso de risco por não impor condição especial, dado que em casa a condição é basal, logo a excepcionalidade não é ativada.

Respostas: 1) Sim. 2) Sim.

NEXO TÉCNICO OU NEXO CAUSAL?

DIFERENCIAÇÕES NECESSÁRIAS PARA UMA CORRETA EXEGESE DAS NORMAS ACIDENTÁRIAS

Em linguagem técnica jurídico-epidemiológica, tem-se que a tutela protetiva que reveste o acidente do trabalho alcança e vincula a doença listada, por presunção legal absoluta, *jure et de jure*, à exposição de fatores etiológicos nos termos das Listas Apócrifa, A e B do Anexo II do RPS, aprovado pelo Decreto 3.048/99.

Deve-se começar a consulta do Anexo II buscando na Lista Apócrifa, por agente patogênico, quais atividades patronais contêm o respectivo risco. Por exemplo, sílica livre (óxido de silício - SiO₂) cujo risco presumido está legalmente reconhecido (conduta do patrão): extração de minérios (trabalhos no subsolo e a céu aberto); decapagem, limpeza de metais, foscamento de vidros com jatos de areia, e outras atividades em que se usa areia como abrasivo; fabricação de material refratário para fornos, chaminés e cadinhos, recuperação de resíduos; fabricação de mós, rebolos, saponáceos, pós e pastas para polimento de metais; moagem e manipulação de sílica na indústria de vidros e porcelanas; trabalho em pedreiras; trabalho em construção de túneis; desbastes e polimento de pedras.

Na sequência percorre-se as Listas A e B, buscando a sílica e seus agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza laboral: pneumoconiose devida à poeira de sílica (silicose) (J62.8) que cruza com exposição ocupacional a poeiras de sílica-livre (Z57.2), cujo nexo técnico se estabelece verificando que o segurado está vinculado a uma empresa de decapagem de metais.

Deve-se reconhecer o acidente do trabalho, tendo a empresa o ônus da prova em contrário naquilo que não ferir a presunção absoluta. Pode-se impugnar, por exemplo, alegando que trabalhador sempre foi do estabelecimento administrativo longe da planta de produção, mas jamais o nexo de causalidade entre sílica e pneumoconiose. Fecha-se o nexo técnico entre o trabalho (subordinar alguém ao poder de mando daquele que explora atividade econômica de decapar metal) e o agravo (J62.8), dado que o nexo causal está presumido entre ambos mediante exposição ocupacional a poeiras de sílica-livre. Isso é nexo técnico.

Por outro lado, há a presunção legal relativa, *juris tantum*, àquelas doenças não listadas, mas que se vinculam a fatores etiológicos determinados pelo excesso de risco atribuído pelo patrão ao empregado, dado o poder diretivo e disciplinar do primeiro na relação sinalagmática entre ambos.

Nesse conjunto de doenças não listadas (comuns), o trabalho poderia ser entendido como um fator de risco, ou seja, um atributo ou uma exposição que estão associados com uma probabilidade aumentada de ocorrência de uma doença, não necessariamente um fator causal.

Percebe-se que o direito acidentário se desvencilha do nexos causal civilista a partir da substituição do regime privado pelo público em 1967, pois desta data em diante, dada a objetivação das responsabilidades, o INSS deve observar apenas dois pressupostos: a conduta do empregador (que obriga a exposição) e o dano (diagnóstico incapacitante). Daí se constituir uma impropriedade jurídica, em matéria acidentária para fins previdenciários, perquirir ou arguir o nexos causal, quando o correto é buscar o nexos técnico. Não por outro motivo o art. 337 do RPS aduz:

Art. 337. O acidente do trabalho será caracterizado tecnicamente pela Perícia Médica Federal, por meio da identificação do nexos entre o trabalho e o agravo.(grifo)

A lei não fala de nexos causal, decreto idem. Outrossim, ratifica o sistema normativo ao aduzir o nexos técnico entre o trabalho (conduta) e o agravo (dano). Isso porque, conforme arquitetura jurídica de objetivação, no contexto do risco social de responsabilização objetiva conferidos pela estatização, os quatro pressupostos clássicos do dever de indenizar – conduta humana, nexos causal, culpa (lato sensu) e dano – ficam reduzidos a dois e dispensados a verificação do nexos de causalidade e o pressuposto da culpa.

Assim os mecanismos fisiopatológicos, anatomoclínicos e bioquímicos da sílica no corpo do trabalhador são imprescindíveis aos deslinde do diagnóstico de pneumoconiose e consigo ao estabelecimento do nexos causal e afastamentos de outras hipóteses etiogênicas. Sim, nexos causal é importante nesse contexto, todavia é um erro buscar nexos causal quando o sistema previdenciário exige apenas o nexos técnico. É outro contexto. Isso porque o nexos causal é presumido em lei. Correto é buscar o nexos técnico, apenas ele importa ao deslinde previdenciário.

Arguir nexos de causalidade constitui enorme desvio hermenêutico, erro semântico, ultraje a direitos, ao passo que denega sistema normativo pactuado na estatização, que a despeito da baixa cognição revelada, resvala em opção ideológica pró-capital em detrimento do trabalhador, que a prosperar a busca pela causalidade como marcador, determinará absurdo lógico de exigir da vítima a

prova que ninguém possui.

Foi para superar isso e conferir segurança jurídica ao sistema normativo que se trouxe à baila, quando da estatização do SAT, o instituto da presunção relativa e absoluta mediante listas infralegais e abertas, exatamente para ultrapassar a insolúvel causalidade, notadamente nas afecções modernas, crônicas, complexas, compostas e multifatoriais.

Cuidado. Se se tratar de reconhecimento de direito acidentário no âmbito do INSS, esse nexo causal está presumido na atividade listada pelo Anexo II do RPS. Assim, quando se reconhece o direito a um auxílio-doença acidentário (B91), fez-se o estabelecimento do nexo técnico entre o trabalho e o agravamento e não o nexo causal. Muito comum esse equívoco junto aos profissionais do direito, devido ao paradigma civilista; e aos da saúde, por conta da propedêutica voltada à cura e terapêutica.

Claro que esses quatro elementos são resgatados nos foros cíveis na busca de indenização quando empregador incorrer em culpa ou dolo (responsabilidade subjetiva)

CRFB-88, artigo 7º, XXVIII lhe assegura o direito a indenização se houver dolo ou culpa do empregador. Isso ocorrerá se a atividade da empresa não se enquadrar no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil.

Inclusive em sede de ações regressivas por parte do INSS contra o empregador e, dispensado o pressuposto da culpa quando o risco for destacado (responsabilidade objetiva)

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.

Isso é o que importa ao debate sobre Covid-19. Aqui reside grande parte das tergiversações para alimentar uma falsa controvérsia, que como visto, há década não existe, dada a pacificação da tutela protetiva para nexos técnico excepcionais, no qual se subsumiu a Covid19, pois se enquadra Nexo Técnico Excepcional (Tipo IV), salvo home office. Isso é o que importa ao debate sobre Covid-19, trajeto e a metodologia do FAP.

Texto de apoio ao VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO DO TRABALHO SEGURO. TRABALHO



SEGURO E SAUDÁVEL X CRESCIMENTO ECONÔMICO: desafios em um mundo pandêmico. Dias 16, 17, 18 e 19 de novembro de 2021.

Vídeo disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=fuRgvvpFdbQ>>.

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



III Eixo Temático

“PRECARIZAÇÃO DA SEGURANÇA
E CONDIÇÕES DE TRABALHO
EM TEMPOS DE PANDEMIA?”

**Painel: O CENÁRIO DO ENSINO DA SEGURANÇA DO TRABALHO
EM TEMPOS DE PANDEMIA**



Elizabeth Cox

Engenheira de Segurança do Trabalho, Docente,
Ex-coordenadora de pós-graduação
e Presidente da ANDEST do Brasil

PALESTRA: O CENÁRIO DO ENSINO DA SEGURANÇA DO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA

ELIZABETH COX - ENGENHEIRA DE SEGURANÇA DO TRABALHO, DOCENTE, EX-COORDENADORA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PRESIDENTE DA ANDEST DO BRASIL

Pandemia é a disseminação mundial ou em uma área geograficamente grande, de uma nova doença. É uma epidemia que atinge um número enorme de pessoas no mesmo lugar e ao mesmo tempo.

Historicamente, no mundo, já ocorreram várias pandemias que se tem registro, a partir da taxa de mortalidade, iniciando-se nos anos de 175 a 180 depois de Cristo, a PESTE ANTONINA cuja taxa de mortalidade atingiu 5 milhões conforme os dados estimados, já a PRAGA DE JUSTINIANO, ocorreu nos anos 541-542 com taxa de mortalidade de 30 a 50 milhões, conforme estimativa.

Nos anos 735 a 737, ocorreu a epidemia de VARÍOLA JAPONESA que vitimou um milhão de pessoas, com óbito. A maior peste histórica ocorreu em 1347 a 1351 que foi a PESTE NEGRA com taxa de mortalidade de 200 milhões de pessoas. A VARÍOLA teve a taxa de mortalidade de 56 milhões e o ápice em 1520. A epidemia PRAGA DE LONDRES ocorreu em 1600 com taxa de mortalidade de 3 milhões. A TERCEIRA EPIDEMIA DE PESTE NEGRA ocorreu em 1855 e a taxa de mortalidade foi de 12 milhões de pessoas. No século XX, de 1918 a 1919 ocorreu a epidemia da GRIPE ESPANHOLA que vitimou de 40 a 50 milhões de pessoas. E a HIV/AIDS a partir 1981 até 2020 a taxa de mortalidade estimativa é de 25 a 35 milhões.

Portanto, as grandes epidemias do mundo, foram a PESTE NEGRA, nos anos 1300, que vitimou 200 milhões, a VARÍOLA no século XV para XVI com 56 milhões, a GRIPE ESPANHOLA do século XX que vitimou de 40 a 50 milhões e a PRAGA DE JUSTINIANO com estimativa de 30 a 50 milhões. No século XX a GRIPE ESPANHOLA e no século XXI o HIV/AIDS. Sendo assim, a GRIPE ESPANHOLA relatada pelos nossos avós e bisavós, foi uma grande epidemia, onde muitos de seus entes queridos, foram acometidos sem cura e vieram a óbito no começo do século XX. A GRIPE ESPANHOLA foi a última grande epidemia que a humanidade enfrentou coletivamente, e provavelmente teve origem em acampamentos militares nos Estados Unidos da America. Porém foi intitulada de GRIPE ESPANHOLA



devido forte controle relacionado ao período da 1ª Guerra Mundial.

E agora nos nossos dias estamos vivenciando a Pandemia do Coronavírus.

APRENDENDO com a história, o cenário de uma pandemia se reveste de ações: de quarentena para observação preventiva após possível contágio; de isolamento social, para prevenir contágio e reforço nas medidas de higiene, para evitar o contágio – uso de máscaras, lavar as mãos e higienizar ambientes e o ar, evitando a propagação que nos nossos dias é o vírus Sars-CoV-2.

Até 2019 o mundo seguia o seu trajeto normal na busca do desenvolvimento e competitividade entre as nações. A partir do início de 2020, com o advento propagado pela pandemia, e suas consequências, com os números CRESCENTES de CONTAMINAÇÕES, houve a necessidade de rever os padrões de convivência, seja social, seja no trabalho, seja em busca do sustento de nossas famílias, e protocolos como a quarentena, isolamento social, e reforço de medidas preventivas, para evitar contágio, foram tomadas, de imediato, pelas nações.

O que se observou, foi que nesses quase dois anos, o modus operandi da vida em sociedade familiar e de trabalho, foram alteradas, consideravelmente, incluindo aí o ensino de uma forma em geral.

A segurança do trabalho, desde alguns anos, está presente, nos bancos escolares, do fundamental ao ensino médio, da graduação à pós-graduação. Analisando o ensino neste cenário pandêmico e suas consequências, observa-se que esse período, no futuro próximo, muito provavelmente, será lembrado como um período de estagnação da educação, gerando retrocesso, no avanço da capacitação e qualificação dos trabalhadores e profissionais.

Essa AMEAÇA nos revela a partir da constatação que o ensino nesses quase 2 anos transitou do PRESENCIAL para o VIRTUAL de uma forma abrupta, sem planejamento, sem capacitação do corpo docente e sem que fosse possível aos alunos se equiparem de forma adequada nos seus lares, para receberem as aulas no modo virtual. Não só a sociedade estará prejudicada, através do decréscimo geral da educação, mas também os trabalhadores e profissionais, pois nesse período muitos treinamentos de segurança do trabalho simplesmente não foram realizados ou foram improvisados de forma virtual.



Focando agora os cursos de pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho - EST nós temos ativos, a nível nacional, 438 cursos de pós-graduação de EST na modalidade presencial. E 79 cursos na modalidade EAD. O que mais chama atenção nesses cursos EAD é que mais de 30% foram criados nesses dois anos de pandemia, sendo que, um curso apenas, chega a oferecer 14.000 vagas.

Analisando alguns desses projetos, constatou-se que existe curso criado em meados do ano de 2021, baseado em uma Resolução do CNE que foi revogada em abril de 2018.

Observa-se também que desses 79 cursos EAD, 20% oferecem carga horária mínima inferior, ou seja, não conforme, com o Parecer CFE nº 19 de 1987 que está em pleno vigor, e estabelece carga horária mínima de 600h. Como exemplo existe um curso com 390h que está disponibilizando 5.000 vagas, e outro, com carga horaria de 380h, oferecendo 1.600 vagas.

Observou-se também que desses 79 cursos EAD, vários não possuem vínculo com cursos de graduação da área.

Considerando esse CENÁRIO do Ensino da Segurança do Trabalho, em tempos de pandemia PROPOMOS para entender o problema, buscar alternativas, e avaliar as possíveis soluções; que seja identificado, analisado e estudado, com base metodológica, baseado na experiência vivenciado por todos na educação no período de 2020 a 2021 os dados possíveis para:

- 1 - Avaliar os prejuízos que o cenário da educação, forçosamente estabelecido pela Pandemia causou para o ensino, seja no fundamental, no ensino médio e no ensino superior, inclusive o de pós-graduação que atribui título profissional.
- 2 - Avaliar em um mesmo curso, quais disciplinas possuem conteúdos exclusivamente informativos, ou seja, que não requer formação para exigir do futuro profissional conhecimento de decisão de valor profissional, humano e de segurança e assim justificar que estes conteúdos sejam realizados a distância, porém com acompanhamento do docente responsável e aplicando prova para avaliação do aprendizado.
- 3 - Identificar e avaliar cuidadosamente que disciplinas e conteúdo formativos que estabeleçam a base para conhecimentos profissionais principalmente na área da



segurança e da saúde do trabalho devam ser ministrados preferencialmente na forma presencial e obrigatoriamente incluindo a aplicação de prova quanto a ficção destes em conhecimento.

4 - Avaliar não só a evolução das metodologias quanto a instrumentação e equipamentos para o ensino a distância, mais a importância da interação do corpo discente com o corpo docente para que a evolução da complexidade dos conteúdos seja eficiente na absorção e na transformação em conhecimento. O professor que finge ministrar aula (para uma tela cheia de câmeras fechadas) e o aluno que finge assistir (mais está com a atenção voltada para outras atividades enquanto apenas ouve, se é que está ouvindo o professor), só pode resultar em profissionais medíocres e descomprometidos com a profissão e colocando a sociedade e seus subordinados em risco.

5 - Capacitar o corpo docente com ferramentas e equipamentos para que a transmissão do conteúdo informativo por vídeo conferência ocorra de forma equilibrada. Conteúdos estes que também não estejam relacionados com a parte prática e laboratorial que devem ser ministrados preferencialmente no formato presencial.

6 - Preparar o corpo discente para ter acesso às ferramentas e tecnologias e/ou através de polos instrumentalizados existente no município do aluno, inclusive com regulamentação de presença estabelecida no Manual do Aluno, para possibilitar uma maior interação, buscando alcançar um ambiente universitário mais próximo da realidade.

7 - Mensurar e verificar, nestes 2 anos de pandemia, o quanto foi alterada a motivação do professor (amor, vocação, alegria e entusiasmo em ministrar aulas). Quando o professor perde a fé no futuro, perde o entusiasmo, perde a esperança, a alegria de ministrar aulas, perde seus próprios sonhos e metas, e perde também o poder da COMUNICAÇÃO, DA FÉ E DO ENTUSIASMO. Perde o seu maior valor profissional, o sacerdócio de ser professor.



Que independente do fim da Pandemia, seja restabelecido o ENSINO DE QUALIDADE, buscando a EXCELÊNCIA em todos os níveis da Educação e que Deus nos permita buscar metodologias e condições para alavancar o ENSINO E MINIMIZAR O PREJUÍZO NA EDUCAÇÃO desses 2 anos de Pandemia.

Muito obrigada!

REFERÊNCIAS

* Disponível em: <<https://sosdr.com/blog/as-5-maiores-pandemias-da-historia-humana>>

* Disponível em: <<https://emec.mec.gov.br/>>

* Disponível em: <<https://blog.estacio.br/medicina/pandemias-na-historia/>>

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



III Eixo Temático

**“PRECARIZAÇÃO DA SEGURANÇA
E CONDIÇÕES DE TRABALHO
EM TEMPOS DE PANDEMIA?”**

**Painel: OS ENTRAVES PARA O ATENDIMENTO
ÀS NORMAS LEGAIS DE SST NO PERÍODO DA PANDEMIA**



Joseline Tenório

Engenheira Civil e de Segurança do Trabalho
e Professora
de pós graduação na área de SST
em diversas
Instituições de Ensino Superior

PALESTRA: OS ENTRAVES PARA O ATENDIMENTO ÀS NORMAS LEGAIS DE SST NO PERÍODO DA PANDEMIA

JOSELINE TENÓRIO - ENGENHEIRA CIVIL E DE SEGURANÇA DO TRABALHO, PROFESSORA DE PÓS-GRADUAÇÃO NA ÁREA DE SST EM DIVERSAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Numa necessária retrospectiva, considerando a linha do tempo, pode-se afirmar que o primeiro impacto diante da realidade da pandemia do COVID-19 foi a perplexidade diante de um cenário sem precedentes, pelo menos com dados reais e factuais, possibilitados pelos recursos tecnológicos da informação. Mais incertezas do que certezas, mais desinformação do que informação, mais medo do que coragem. Como se colocar diante de um inimigo público, universal, assustador, o Coronavírus, sobre o qual se tinha quase nenhum conhecimento, nem das origens nem das consequências? Num pequeno espaço de tempo, o mundo assistiu a realidade se assemelhar a um filme de terror, cujo desfecho poderia ser muitas vezes pior do que a ficção.

Na linha do tempo, é importante destacar algumas referências legais, a partir dos quais foram tomadas decisões de impacto no âmbito do mundo do trabalho:

A Portaria MS nº 188, 3/2/2020 que declara estado de Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV).

A Lei 13.979, 6/2/2020 que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus responsável pelo surto de 2019, dentre elas a quarentena e o isolamento.

O Decreto Federal n. 10.282 de 20/03/2020 que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais, atualizado pelo Decreto n. 10.329 de 28/04/2020.

A Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.6, de 20 de março de 2020, que declara emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19), e dá outras providências.

O Decreto nº 48.833, DE 20 DE MARÇO DE 2020- que Declara situação anormal, caracterizada como “Estado de Calamidade Pública”, no âmbito do Estado de Pernambuco, em virtude da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus.

Entre as determinações dos instrumentos legais mencionados, elenca-se a suspensão do trabalho e o fechamento de diversos setores de atividades, objetivando assim atender à orientação do isolamento social. Tais medidas tiveram como consequência muitos conflitos em todos os setores da vida nacional, mas se enfatiza nesta abordagem, os efeitos nas relações de trabalho, em todas as suas formas. Medidas de exceção demandaram soluções legais. Foram procuradas as alternativas jurídicas para enfrentar as situações inusitadas para a manutenção da produção de bens e serviços, num cenário de dúvidas e incertezas. O desafio de aplicar as medidas preventivas e a necessidade de continuar o trabalho nas áreas consideradas essenciais, ainda se impregnava pela discussão dos riscos para a economia com tantas restrições necessárias no contexto.

Ainda, em função das repercussões diretas sobre a área de SST, são publicados os seguintes instrumentos normativos:

Ofício Circular SEI nº 1088/2020/ME- Brasília, 27 de março de 2020. Orientações gerais aos trabalhadores e empregadores em Razão da Pandemia da COVID-19;

Ofício Circular SEI nº 1091/2020/ME Brasília, 31 de março de 2020 orientações gerais aos trabalhadores e empregadores do setor de telesserviços em razão da pandemia da COVID-19;

Ofício Circular SEI nº 1162/2020/ME Brasília, 31 de março de 2020. Orientações gerais aos trabalhadores e empregadores do setor de frigoríficos em razão da Pandemia da COVID-19; e,

Ofício Circular SEI nº 1247/2020/ME Brasília, 14 de abril de 2020. Orientações gerais aos trabalhadores e empregadores do setor de construção civil em razão da pandemia da COVID-19.

1. O choque inicial

O maior entrave no início da pandemia do novo Coronavírus foi a falta de conhecimento sobre a extensão do risco, do perigo iminente, aliada à desinformação. Num cenário catastrófico, com o rápido e progressivo aumento do número de casos da COVID-19, e do elevado número de óbitos, o tema

Segurança e Saúde no Trabalho, que pela lógica, deveria ocupar o primeiro patamar das preocupações no mundo do trabalho, já que havia muitas atividades essenciais, sem as quais estaria comprometida a própria sobrevivência da sociedade, tais como cuidados à saúde, transporte, produção e distribuição de comidas, de alimentos, de remédios, de material de higiene, de limpeza urbana, serviços funerários, entre outros, e que cujos trabalhadores labutavam com medo da contaminação, e, muitas vezes, com sobrecarga de trabalho. Seria um excelente momento de valorização das Normas Regulamentadoras de SST, as NR.

1.1. Análise do conteúdo da Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020

Tal instrumento dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19), e dá outras providências. Ressalta-se que a vigência da MP foi encerrada em 19/07/2020, tendo assim perdido a sua eficácia. Nos termos do seu Artigo 3º, “para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas”:

- I. o teletrabalho;
- II. a antecipação de férias individuais;
- III. a concessão de férias coletivas;
- IV. o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V. o banco de horas;
- VI. a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII. o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII. o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

2. Efeitos do teletrabalho

A medida de afastar muitos trabalhadores dos seus locais de trabalho foi certamente a alternativa mais contundente para o afastamento dos riscos ambientais. Entretanto, há de se convir que, em muitas situações, os trabalhadores não dispunham de condições adequadas para transformar o seu ambiente doméstico em local próprio para o desempenho de suas atividades.

Salienta-se que, de acordo com a MP 927, de 22/03/2020, as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. Algumas organizações, com estruturas compatíveis, buscaram soluções que contemplassem a cessão de equipamentos eletrônicos, provedores de Internet, bem como orientações sobre o trabalho saudável. Outros buscaram treinar suas equipes na utilização de novas plataformas, como é o caso das instituições de ensino. Em muitas situações, porém, o trabalhador não teve qualquer acompanhamento quanto ao mobiliário, condições de trabalho, jornadas excessivas, e não haviam instrumentos eficazes para fazer esse controle. Percebeu-se que houve inicialmente muitas dificuldades para estabelecimento dessas regras. E, do ponto de vista da Ergonomia, não se cumpriu efetivamente o disposto na NR-17, certamente caracterizando entraves, conforme pode ser verificado no item VI da referida NR, o qual determina “a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho”.

3. Suspensão dos exames médicos

Sem questionar a motivação, mas considerando a excepcionalidade do período, que deve ter sustentado ou justificado a alteração, a análise, em ângulo inverso, determinaria a razoabilidade de se manter a realização do exame médico, como forma de preservação da condição de saúde, impedindo que o trabalhador fosse exposto a uma exposição de riscos incompatível com os seus indicadores biológicos, em outra perspectiva; notadamente, com relação ao exame admissional, entende-se que a realização desse tipo de exame também é relevante para o empregador, no sentido de que o mesmo ficaria sem fundamentação técnica e legal, no caso de qualquer comprometimento da saúde do trabalhador, devidamente provado e relacionado à exposição, repercutiria negativamente no atendimento ao dever do empregador, no contexto da Norma Regulamentadora NR-7, uma possibilidade muito real. Se o exame admissional, realizado com observação às exigências normativas, oferece segurança do ponto de vista preventivo ao trabalhador também oferecerá ao empregador. Destaca-se o temor da não geração de passivo trabalhista, questão sempre presente nas discussões

sobre o tema. Afinal, como comprovar que o empregado já estaria doente ao ser admitido na empresa. Considera-se ter sido um entrave, neste aspecto.

No trabalho em serviços de saúde, foco da Norma Regulamentadora NR-32, o mais atingido, com expressivo número de óbitos e sequelados, e em outros setores onde o trabalho aumentou de ritmo, e seguindo a linha do tema, afirmo que o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional- PCMSO poderia ter ocupado um excelente

espaço dentro do conjunto de ações de SST, para inserir medidas profiláticas, averiguar as alternativas prevenção já existentes, criar protocolos e realizar vigilância da saúde dos trabalhadores, tão fragilizados ante a devastadora realidade da pandemia. Talvez, no meio do caos, pudesse ter oferecido contribuição técnica e humana para mitigar o sofrimento físico e mental dos trabalhadores.

4. Suspensão da realização de treinamentos

Art. 16, da citada MP 927: “Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho”.

Os treinamentos previstos nas Normas Regulamentadoras têm como premissa básica o conhecimento dos riscos próprios das atividades e a condição de controlá-los. Muitas atividades essenciais foram mantidas e, entre elas, muitas em condição de risco potencial. Sendo assim, não há como se imaginar a realização de trabalho no SEP - Sistema Elétrico de Potência, responsável pela geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, sem a realização dos devidos treinamentos. E, com a mesma importância, atividades onde são realizados trabalho em altura, em espaços confinados, com máquinas e equipamentos, e tantos outros cujos riscos são vinculados à natureza da atividade.

Nesse sentido, restou caracterizado um entrave ao atendimento da exigência normativa. Apesar do disposto no § 2º, que durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, os treinamentos de que trata o caput poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança, nem todas as empresas possuem a prática de atender tais disposições.

5. Conclusão

A integridade física e mental dos trabalhadores no período da pandemia esteve sob pressão o tempo todo, por muito tempo.

Notadamente, os profissionais da saúde que estavam na linha de frente de combate à COVID 19, estiveram submetidos a longos períodos de pressão e estresse físico e emocional. Nesse cenário, há de se destacar ainda, as dificuldades de implementar as exigências para o setor de teleatendimento, cujo complexo modelo de produção, sempre exige melhorias. Nas situações de emergência observadas no período de pandemia, se comparadas à atuação em campos de batalhas, pode-se afirmar que a prática prevencionista não teve o seu protagonismo.

As empresas que possuem amadurecimento e compromisso com a SST, aprimoram seus programas mediante o atendimento às NR para o trabalho seguro, desta maneira, seus profissionais da área aplicam os conhecimentos adquiridos em boas práticas de gestão prevencionista. Todavia, esta não é a realidade das unidades produtoras de bens e serviços neste país, com um número muito elevado de Microempresas- ME e Empresas de Pequeno Porte- EPP, as quais, na maioria das vezes, desconhecem por completo as NR de segurança e saúde do trabalho.

O não aprofundamento das questões referentes às proteções coletivas, às medidas administrativas e de organização da produção, podem significar para boa parte dos empregados que, as questões relativas à SST estão restritas ao uso das máscaras, do álcool em gel e do distanciamento. No entanto, há muitas outras questões relevantes a se considerar, como, por exemplo, a revisão dos programas de SST, o funcionamento proativo do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT e da atuação eficiente e eficaz da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes -CIPA, onde houver. Por outro lado, o Brasil inteiro conheceu e discutiu o uso do EPI - Equipamento de Proteção Individual. A máscara tornou-se o ícone da prevenção. A ausência de novos instrumentos normativos ou a inclusão da matéria específica em outros instrumentos já existentes, como as excelentes Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde, em vigor, deixou uma sensação de espaço vazio. Sabe-se que não houve tempo hábil. Que foi tudo muito difícil e ainda é.

Ainda assim, nesse período pandêmico, evoluímos em matéria de conhecimento prevencionista contra o novo Coronavírus. Ocorreram muitos estudos e pesquisas, muitas discussões, muitas lives e



muitos seminários entre os profissionais da área, empregadores, empregados, alunos e professores.

Destaca-se aqui a produção pela AESPE - Associação dos Engenheiros de Segurança do Trabalho do Estado de Pernambuco, dos Protocolos de ações de SST durante a pandemia, para vários setores econômicos, um trabalho primoroso, que certamente contribuiu para a mudança positiva em alguns ambientes de trabalho, por buscar exatamente os patamares dos instrumentos normativos, e assim atender às exigências.

Fica-se com o compromisso de manter viva a chama da esperança, de continuar construindo o debate, de somar esforços com os entes públicos e privados para estruturar as melhores soluções para manter a saúde física e mental dos nossos trabalhadores. Mesmo com as cicatrizes da pandemia.

Para concluir, cita-se a brilhante reflexão do Professor Dr. Idelberto Muniz de Almeida:

“A ênfase dada ao uso de EPI, medidas de etiqueta social e higiene é discutida como potencialmente minimizadora da importância de medidas de controle de engenharia e de controles administrativos para a prevenção da doença. Destaque é dado à necessidade de treinamentos que formem trabalhadores para o reconhecimento de situações de risco associadas às dificuldades das novas atividades surgidas na pandemia, com ênfase em novas interações entre colegas e entre trabalhadores, assim como em novos instrumentos e contextos dela decorrentes. Os custos a serem pagos na forma de impactos na saúde dos trabalhadores tendem a crescer em contextos de degradação de situações de trabalho associados à rápida evolução da doença. Um dos desafios dos programas de resposta é o de reconhecer e responder com rapidez às mudanças que criam novos riscos. (Almeida, H. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, Proteção da saúde dos trabalhadores da saúde em tempos de pandemia e respostas à pandemia, abril, 2020, pág. 45).

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



IV Eixo Temático “PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES”



Vanessa Patriota

Procuradora do Trabalho
Ministério Público do Trabalho



Luiz Carlos Fadel

Prof. e Pesquisador ENSP-Fiocruz/RJ



Cybelle Santos

Gerente de Vigilância em Saúde do Trabalhador
do município de Recife

Mediação:



Adriana Guerra

Gerência de Vigilância em Saúde Ambiental
e do Trabalhador - SES/PE

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



IV Eixo Temático

“PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES”

**Painel: TRABALHO MEDIADO POR APLICATIVOS:
empregados ou empreendedores?**



Vanessa Patriota

Procuradora do Trabalho
Ministério Público do Trabalho

PALESTRA: TRABALHO MEDIADO POR APLICATIVOS: EMPREGADOS OU EMPREENDEDORES?

VANESSA PATRIOTA - PROCURADORA DO TRABALHO NO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

DE QUE LADO VOCÊ SAMBA? DE QUE LADO VOCÊ VAI SAMBAR?

A JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA ENTRE A DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS E A LEGITIMAÇÃO DA SUPEREXPLORAÇÃO CAPITALISTA

Os avanços da humanidade sempre foram associados às grandes transformações tecnológicas e elas têm tido um papel fundamental na vida humana. Motores mecânicos e energia elétrica, por exemplo, foram e ainda são cruciais para a melhoria de vida da população. Aplicativos auxiliam pessoas com deficiência auditiva por meio da tradução para a Linguagem Brasileira de Sinais-LIBRA. Por meio de redes sociais onipresentes, pessoas se comunicam a qualquer distância quebrando fronteiras. Glicosímetros eletrônicos são essenciais para a saúde dos portadores de diabetes. A tecnologia passou a ser, não somente parte da nossa vida, como cada vez mais há a crença de que ela resolverá todos os problemas do mundo. (CARELLI, R.; CAVALCANTI, T.; FONSECA, V.; 2020, p. 9-17.)

Ocorre que, a partir de diversos problemas verificados e relacionados com esse verdadeiro fetiche da tecnologia, que permitiu o seu avanço, às vezes de forma acrítica, cientistas começaram a alertar sobre os riscos que as sociedades enfrentam. Nos últimos tempos, acentuou-se a preocupação com o uso das tecnologias, emergidas principalmente com a Revolução Digital, que estão afetando negativamente a vida dos trabalhadores e trabalhadoras, principalmente em função de formas precárias de contratação no trabalho em plataformas digitais.

No âmbito das plataformas digitais, desponta o trabalho on-demand por aplicativo, que, como ensina De Stefano, é aquele em que atividades tradicionais, como as de transporte, delivery e limpeza, são possibilitadas por meio de aplicativos que conectam solicitante e fornecedor do serviço no momento da demanda (OITAVEN, CARELLI e CASAGRANDE, 2018, p. 12-16). O serviço fica disponível para um grande número de indivíduos de uma área geográfica específica. Exemplos desse modelo de trabalho são os oferecidos pela Uber, que oferece serviço de transporte de pessoas; pela Ifood, que oferece serviço de entrega de refeições; pela Loggi, que presta serviço de entrega de objetos; pela Parafuzo, que fornece



serviços de limpeza em residências e empresas; pela DogHero, que oferece serviço de passeio com cães; pela Make You, que fornece serviço de cabeleireiro, manicure e maquiagem, entre tantos outros.

No trabalho on-demand por aplicativo a organização, e até mesmo o controle do trabalho, é realizado por programação algorítmica. Assim, a parcela aparente de autonomia concedida ao trabalhador e à trabalhadora na realização do serviço é sobrepujada pela estipulação de comandos preordenados pelo programador da plataforma. Nesse novo modelo de organização do trabalho, é menos comum que se deem ordens pessoalmente aos trabalhadores e trabalhadoras. Mas a partir da programação algorítmica lhes é conferida a tarefa de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para cumprir a programação assinalada. No caso de uma empresa de “entrega por aplicativo”, por exemplo, o passo-a-passo estabelecido pela programação é: logar no aplicativo; aceitar o chamado; iniciar o chamado; verificar a rota; seguir a rota; receber o produto; informar que recebeu e que saiu para entrega; informar que chegou no local de entrega; informar que entregou; encerrar a ordem de serviço. Enquanto as empresas afirmam que os trabalhadores têm autonomia para a realização do serviço, elas determinam esse passo-a-passo e todo o procedimento operacional, inclusive a forma de se portar perante os clientes.

A ausência de ordens pessoais e frequentes emanadas da direção da empresa, por parte de supervisores, coordenadores ou prepostos em geral, causa a falsa sensação de que o trabalhador e a trabalhadora desfrutam de plena autonomia, quando, ao contrário, a autonomia já foi mitigada pela programação previamente estabelecida na plataforma. O algoritmo, portanto, fixa a rotina de trabalho e dá o comando aos trabalhadores: distribui-os segundo a demanda, aplica-lhes punições, impõe-lhes o preço do serviço. Mas essa espécie de entidade que tudo define e controla é tão somente instrumento de ação do capital. Por trás dela se escondem os gestores das empresas que seguem, como outrora, emanando as ordens, agora por outros meios. (FONSECA, 2021, p. 197-2012)

Todo o processo de trabalho continua sendo definido e controlado pelo capital: a) o valor da remuneração é estabelecido pelas empresas detentoras de plataformas digitais e consiste, basicamente, em um percentual sobre as tarifas, que também são por ela fixadas sem qualquer consulta prévia aos trabalhadores e trabalhadoras, como ocorre no caso da Uber, da Ifood, da Rappi e de tantas outras empresas. Acontece que a pessoa verdadeiramente autônoma é aquela que tem a prerrogativa de estabelecer o valor do seu trabalho – uma médica autônoma determinará, no seu consultório, o valor da sua consulta, mas uma médica empregada nada dirá sobre o valor da consulta estabelecida pelo hospital

contratante; b) a jornada de trabalho não é fixa, mas com a baixa remuneração a empresa consegue, sem qualquer ordem direta, manter o trabalhador e a trabalhadora à disposição por muitas horas dia e noite; c) prêmios são estabelecidos para intensificar a jornada de trabalho, quer sejam eles decorrentes do número de serviços prestados, quer sirvam para instigar a realização de serviços em locais menos atrativos ou em horários mais penosos; d) a avaliação é onipresente, pois ocorre de forma diferida e delegada, em que os avaliadores são os milhões de clientes da empresa, que, pelas notas e comentários, realizam a verificação do cumprimento da programação por parte do trabalhador e da trabalhadora, e esta avaliação tem repercussão no contrato mantido entre as partes, pois dela podem decorrer suspensão e cancelamento do vínculo com as plataformas digitais; e) a pessoalidade é exigida do trabalhador e da trabalhadora, que, via de regra, não pode se fazer substituir no serviço sequer por outra pessoa cadastrada na mesma plataforma. (FONSECA, 2021, p.197-2012)

Se com poucas horas à disposição o trabalhador e a trabalhadora já conseguissem obter remuneração suficiente para seu sustento, poderiam trabalhar menos. Com a baixa remuneração, além de quebrar a concorrência e caminhar no sentido do monopólio ou do oligopólio, a empresa consegue, sem qualquer ordem direta, manter a pessoa à disposição por muitas horas ao dia. Assim, a precificação controla a jornada sem que a classe-que-vive-do-trabalho perceba. Tal controle também é exercido pela entrega de premiações, como acontece nos domingos e feriados, em que a empresa concede bônus para manter os trabalhadores e trabalhadoras conectados. É o chamado tarifa ou preço dinâmico.

Esse sistema causa insegurança na mente de quem trabalha e, assim, intensifica o controle sobre a mão-de-obra, inclusive por conta da quantidade de desempregados e desempregadas disponíveis e da baixa qualificação necessária - o que torna descartáveis os seres humanos.

Além disso, são utilizadas diversas técnicas de engajamento dos trabalhadores e trabalhadoras. A Uber, por exemplo, por meio de centenas de cientistas sociais e cientistas de dados, empregou técnicas de videogame e recompensas não monetárias (ou monetárias de pequeno valor), para prender os motoristas levando-os a estender suas jornadas de trabalho, para levá-los a locais menos lucrativos ou a laborarem em horário mais penoso. Essas técnicas partem do pressuposto de que há uma tendência de que as pessoas estabeleçam metas remuneratórias e, assim, enviam-se mensagens informando aos motoristas de que eles estão prestes a atingi-las. A empresa, então, criou um algoritmo que carrega automaticamente o próximo passo, uma próxima oportunidade de tarifa, antes que a viagem em curso



seja finalizada, sem que se possa sentir um cheiro de coerção (NY TIMES, 2017). “Obviamente, muitas empresas tentam convencer os consumidores a comprarem seus produtos e serviços usando truques psicológicos. Mas estender esses esforços à força de trabalho é potencialmente transformador” (NY TIMES, 2017, livre tradução).

Apesar de controlarem o processo de trabalho, as empresas negam o vínculo de emprego e argumentam que se trata de trabalhadores independentes, autônomos. Muitos desses trabalhadores e trabalhadoras acabam assumindo o discurso empresarial, enxergando-se como microempreendedores e não se vendo no seio de movimentos sindicais. Daí presenciarmos tantas associações de entregadores no país e poucos sindicatos lutando pelos direitos das pessoas plataformizadas.

Na tentativa de afastar o vínculo de emprego, negando a subordinação, as empresas detentoras de plataformas digitais de serviços, negam, inclusive, o próprio serviço que ofertam. Dizem que não oferecem serviços de entrega, limitando-se a disponibilizar uma plataforma tecnologia para quem tiver interessado em demandar ou ofertar o serviço de entrega. O interessante é que os termos de uso que mantêm e as propagandas que fazem dizem o contrário.

Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, as empresas não estipulariam o preço do serviço de transporte e de entrega, por exemplo. Também não condicionariam a permanência do motorista ou do entregador às avaliações feitas pelos usuários do serviço oferecido. Ademais, em suas propagandas, as empresas garantem a qualidade do serviço de transporte, de entrega etc., não a qualidade da tecnologia, e se responsabilizam, inclusive, pelo seguro contra acidentes de trânsito e pelos custos do extravio de mercadorias.

O fato é que vivemos em um mundo da pós-verdade. O que importa não é a realidade dos fatos, mas a emoção que eles causam. Empregado não é mais empregado; é colaborador. Entregador da Ifood é parceiro. A terra é plana; peixe é inteligente; Jesus apareceu na goiabeira; nazismo é de esquerda; Amazônia não pega fogo; homossexualismo tem “cura”; cloroquina trata COVID (GE-NO-CI-DA!) e trabalhador e trabalhadora de aplicativo são microempreendedores.

Esconde-se que são os tradicionais serviços de transporte, limpeza, entrega, manicure, cuidador de idoso, babá entre tantos outros, realizados no mundo real, e não virtual, e sob o mesmo poder diretivo da empresa contratante, que realiza treinamentos, estabelece as rotinas de trabalho, define a remuneração,



aplica punições e rescinde unilateralmente o contrato sem justa causa. Todavia, os vínculos de emprego não são reconhecidos; o trabalho é precarizado.

Ora, o gerente bancário, o técnico de informática ou o operador de telemarketing não deixaram de ser empregados quando passaram a receber ordens por meio de e-mails, por sistema informatizado ou por telefone. Não haveria de ser diferente no caso de emissão de ordens por meio de programação algorítmica, mormente considerando a simplicidade da coleta de dados relativos ao processo de trabalho, uma vez que eles se encontram na plataforma digital: a data de cadastramento do trabalhador e da trabalhadora, a hora de conexão e desconexão, a rota, o tempo, o valor recebido, como pode revelar o código fonte. E a CLT não trata de forma diferente o trabalho on-demand por aplicativo, como se vê da leitura do parágrafo único do art. 6º da CLT, segundo o qual “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Mas há quem diga que os trabalhadores e trabalhadoras não têm jornada fixa então não há vínculo de emprego. Ocorre que trabalho externo sempre existiu. Não é de hoje que vendedores e vendedoras saem de casa oferecendo produtos para diferentes empresas e têm suas carteiras de trabalho anotadas. Eles saem às ruas para fazer as vendas na hora que querem. O que importa é que realizem as vendas; que tenham determinada produtividade.

Então, do ponto de vista legislativo, estamos trilhando um caminho equivocado. Não há que se criar nova norma. Basta aplicar os artigos 2º, 3º, 6º, parágrafo único e 9º a CLT. Trata-se de subordinação clássica, pois as ordens são dadas diretamente da empresa para o empregado e a empregada via sistema, que tem sido chamada de subordinação cibernética ou algorítmica em função da programação existente. O capital criou o ar de polêmica para pôr em xeque o vínculo de emprego.

Não se trata de empreendedorismo. Não se trata de economia de compartilhamento. Economia de compartilhamento é, por exemplo, o blablacar – plataforma de caronas de longas distâncias. Se uma pessoa vai de carro de São Paulo ao Rio de Janeiro, informa no aplicativo a hora que partirá e alguém interessado na mesma viagem visualiza a mensagem no aplicativo e pede carona dividindo os custos da viagem.

A construção do engodo do empreendedorismo tem a ajuda de profissionais de marketing e psicologia,



que manipulam a opinião pública usando termos como: colaborador, microempreendedor, economia colaborativa, parceiro etc. O que importa para os porta-vozes do empreendedorismo é intensificar o vínculo simbólico que une uma legião de explorados às empresas que os exploram; que essa legião se sinta devedora e, por isso mesmo, fiel a quem lhes deu oportunidade de ser um empreendedor ou uma empreendedora. E sempre vai haver uma legião de trabalhadores e trabalhadoras pronta para ser explorada, pela necessidade de subsistência e pelo desemprego.

Ressalte-se que não precisa haver precarização do trabalho para que se mantenha um modelo que conecta, por meio de um aplicativo, demandante e fornecedor de serviço no momento da demanda. Inclusive a OIT lançou um estudo em que aponta sugestões para que seja garantido o trabalho decente nas plataformas. Para tal, adverte que não se deve afastar de pronto o vínculo de emprego (OIT, 2018)

O problema para as empresas que decidem cumprir as normas trabalhistas é a concorrência desleal. Dados obtidos pelo Ministério Público do Trabalho no bojo do inquérito civil nº 001417.2016.01.000/6, em trâmite na Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, dão conta de que, com a entrada de empresas de transporte e entrega de objetos por aplicativo, empresas que exerciam a mesma atividade com a utilização de mão de obra de motofretistas registrados como empregados fecharam suas portas. Os serviços, como dito, são os mesmos. Só que agora eles são contratados por meio de empresas detentoras de plataformas digitais e os trabalhadores e trabalhadoras são pseudo-autônomos.

Tais empresas sucumbiram diante da concorrência desleal, porque arcavam com todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias, inclusive dispostas no instrumento normativo da categoria, assim como na Lei nº 12.009/2009 que estabelece, entre outros, que as motos devem possuir mata-cachorro, antena corta-pipa e inspeção semestral (art. 139-A, incisos II, III e IV). Pagavam a gasolina do trabalhador; o aluguel da moto. Não pagavam por produção porque esta aumenta as chances de acidente. Ora, se essas empresas fecharam porque as empresas de entrega por aplicativo apareceram, é porque elas desempenham a mesma atividade.

O fato é que, com a subtração do vínculo de emprego, a dignidade é negada à classe-que-vive-do-trabalho que, premida pelo temor do desemprego, submete-se a condições subumanas de trabalho. Sem conceder equipamentos de segurança e determinando tempo máximo de entrega a cumprir, as empresas de delivery que atuam no trabalho on-demand parecem brincar com a vida humana, inclusive ao

concederem bônus para quem reduz o tempo de entrega e se arrisca mais.

Em uma pesquisa rápida na internet com o assunto “condições de trabalho aplicativos de entrega”, por exemplo, pode-se ver a quantidade de matérias jornalísticas, nacionais e estrangeiras, denunciando a precarização. Mas, como diz o ditado, “nada é tão ruim que não possa piorar”. Eis que esse vírus violento se espalhou pelo planeta – o novo coronavírus. Com ele veio o isolamento e a quarentena como medidas necessárias para evitar a contaminação e a propagação do vírus. Os governantes que têm um pouco de juízo passaram a conclamar a população a ficar em casa. Mas nem todos puderam seguir este comando, seja porque inseridos no setor de saúde, seja por ausência de outra forma de subsistência que lhes permitissem parar de trabalhar. No último grupo, inserem-se os trabalhadores e trabalhadoras que realizam serviços de transporte e entrega de mercadorias para empresas detentoras de plataformas virtuais.

O segmento de delivery tem apresentado um crescimento exponencial, especialmente no Brasil. Números de 2019 já mostravam que ele movimentava 17 bilhões de reais por ano (O GLOBO, 2019), só na área de restaurantes são em torno de 11 bilhões, segundo a ABRASEL (2019). Os números mostram que, com a pandemia, houve um incremento considerável da demanda por serviços de entrega oferecidos por empresas detentoras de plataformas digitais por conta do isolamento social. E assim o trabalhador pisa no acelerador para realizar um maior número de entregas e garantir o mínimo necessário para sobreviver. Como consequência, arrisca-se mais e mais.

Segundo o Infosiga, serviço do Estado de São Paulo que mapeia os acidentes de trânsito, nos meses de março e abril de 2020 houve aumento de 47,3% no número de mortes de motociclistas na cidade, quando comparados com o mesmo período de 2019 (FOLHA DE SÃO PAULO, 2020)

Nesse contexto, o Grupo de Pesquisa Trabalho Digital da REMIR Trabalho – Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista, do qual esta autora participa, realizou uma pesquisa de abrangência nacional, no período de 13 a 27 de abril de 2020, retratando o que aconteceu desde o início da pandemia. Buscou-se verificar, com a pandemia: a) se houve alteração no tempo de trabalho; b) se ocorreu variação na remuneração recebida; c) se as empresas forneceram os meios de proteção necessários (como álcool-gel, máscaras e orientações gerais) e, finalmente, d) como se deu a relação dos trabalhadores com a pandemia (ABÍLIO et al, 2020, p. 3).



Os resultados da pesquisa revelam que antes da pandemia os entregadores já desempenhavam longas jornadas de trabalho: “54,1% trabalhavam entre nove e catorze horas. Durante a pandemia, as extensas jornadas foram mantidas: “18,5% nas faixas entre nove e dez horas diárias; 19,3% nas faixas entre onze e doze horas; 11,48% entre treze e catorze horas; e 7,4% em quinze horas ou mais”. Durante a pandemia, 51,9% dos entregadores afirmaram trabalhar os sete dias da semana. Não bastasse a manutenção das extensas jornadas laborais, houve perda remuneratória. De acordo com a pesquisa, 58,9% dos entrevistados relataram diminuição da remuneração durante a pandemia. Isso porque houve corte de bônus por número de entregas realizadas e de bônus por trabalho aos domingos e feriados. (ABÍLIO et al, op. cit, p. 7)

Mas o pacote de maldades não para por aí, pois as empresas mencionadas não adotaram as medidas de segurança e saúde necessárias à prevenção à COVID-19, uma vez que 57,7% dos entrevistados afirmaram não ter recebido nenhum apoio das empresas no sentido de redução dos riscos de contaminação durante a prestação do serviço (álcool-gel, máscara etc.). E a maioria que afirmou que recebeu, disse que a medida recebida foi apenas a orientação sobre como se proteger e evitar o contato direto com o cliente. Essas orientações ocorreram de forma precária, não sendo comum a realização de treinamentos específicos e transmissão de informações por profissionais habilitados. Via de regra, as orientações passaram a constar do próprio aplicativo, sendo disponibilizadas aos entregadores quando do acesso a eles. (ABÍLIO et al, op. cit, p. 7)

Quanto à realização de entrega sem contato direto com o recebedor, essa foi uma medida ofertada pelas empresas aos consumidores. São estes que têm a possibilidade de informar se querem, ou não, receber a mercadoria sem contato físico direto com o entregador, donde se conclui que a medida objetivou a proteção do cliente e, conseqüentemente, visou a demanda pelos serviços prestados, a competitividade no mercado e o lucro.

Portanto, o segmento de delivery “por aplicativo” teve grande ganho financeiro com a pandemia, mas o fato não repercutiu favoravelmente em relação à classe que vive do trabalho, mostrando que o bolo cresceu nas mãos das empresas e que nenhuma fatia a mais foi repassada para os entregadores.

Nesse sentido, como enxergou Marx (2019, p. 704-715), a acumulação capitalista cria uma população trabalhadora excedente, supérflua, um exército de reserva disponível. Esses trabalhadores e



trabalhadoras, sempre prontos para serem explorados (ou superexplorados) empurram a massa salarial para baixo. E enquanto o sistema capitalista for capaz de manter suas bases de sustentação, o exército estará ali facilitando a superexploração.

Portanto, a jurisprudência brasileira precisa trilhar o mesmo caminho da jurisprudência de diversos outros países, que tem avançado no sentido do reconhecimento dos vínculos de emprego, a exemplo, da Court de Cassación da França; da Suprema Corte do Reino Unido; da Corte Federal do Trabalho da Alemanha; da Espanha, da Itália, do Uruguai, entre outros¹. A questão que se impõe é, como diz a música da Nação Zumbi, saber “você samba de que lado, de que lado você samba. De que lado, de que lado, de que lado, você vai sambar”. Se há possibilidade de se dar uma interpretação de acordo com os direitos fundamentais, por que não sambar desse lado? Por que não dar esse tipo de interpretação? De que lado você samba? Do lado dos direitos humanos ou da exploração capitalista?

Não se trata de resolver a equação empregado-empregador, porque, no sistema capitalista, onde um vende a força de trabalho e o outro a compra, a exploração do trabalhador e da trabalhadora nunca será superada, pois onde há mais-valia há exploração. Todavia essa exploração pode ser diminuída e o sofrimento da classe-que-vive-do-trabalho pode ser minorado.

À guisa de conclusão, importa ressaltar que a parte obscura da evolução tecnológica – que implode empregos, precariza relações de trabalho, aliena e escraviza o gênero humano, ameaça a vida e o meio ambiente, destrói a subjetividade do trabalhador e da trabalhadora e amplia o fosso da exclusão social –, precisa ser pautada e estudada para que caminhos possam ser traçados de modo a colocar civilização nos trilhos do desenvolvimento sustentável. Esses caminhos precisam ser construídos interdisciplinarmente pela Sociologia, pela Economia, pela Ciência Política, pelo Direito. A definição do sentido desse trajeto não está nas mãos dos juristas, mas estes enchem de sentido a árdua tarefa de, no processo de criação jurisprudencial, trazer os saberes dos outros ramos da ciência quanto aos fatos sociais, a fim de buscar uma hermenêutica estruturante, alicerçada nos princípios e normas constitucionais e internacionais, que contribua para a redução da pobreza e da marginalização, o desenvolvimento sustentável, a redução das desigualdades sociais.

¹ Para melhor análise da jurisprudência estrangeira, sugere-se a leitura do livro CARELLI, Rodrigo de Lacerta; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Editora Dialética, jun. 2021.

REFERÊNCIAS:

- * ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. **Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020.
- * ABRASEL. **Delivery Movimenta R\$ 11 bilhões por Ano**. 12 mar 2019. Disponível em <<https://abrase.com.br/noticias/noticias/delivery-movimenta-r-11-bilhoes-por-ano-enquanto-franquias-de-alimentacao-diversificam-a-oferta-de-produtos/>> Acesso em 09 jun 2020.
- * CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota. Apresentação. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota. **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 9-17.
- * CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Editora Dialética, jun. 2021.
- * FOLHA DE SÃO PAULO. **Morte de Motociclistas Cresce Durante Período de Quarentena em SP**. Disponível em: <https://agora.folha.uol.com.br/sao-paulo/2020/05/morte-de-motociclistas-cresce-durante-periodo-de-quarentena-em-sp.shtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwa> Acesso em 25 maio 2020.
- * FONSECA, Vanessa Patriota da. **Sindicalismo e a Utopia de uma Sociedade Global**. In: Novas direitas e genocídio no Brasil: pandemias e pandemônio - vol.II. AUGUSTO, Cristiane Brandão et. al Orgs. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2021, 197-212.
- * MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2019.
- * NY TIMES. **How Uber Uses Psychological Tricks to Pusc Its Drivers' Buttons**. 2017. Disponível em <<https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html?register=google>> Acesso em 08 jun 2020.



* O GLOBO. 99 **Vai Entrar na Disputa pelo Mercado de Entrega de Comida, que Movimenta R\$ 17 bi ao Ano.** 22 nov 2019. Disponível em <<https://oglobo.globo.com/economia/99-vai-entrar-na-disputa-pelo-mercado-de-entrega-de-comida-que-movimenta-17-bi-ao-ano-24093428#:~:text=O%20segmento%20de%20delivery%20j%C3%A1,de%20pesquisa%20do%20Grupo%20GS%26Gouv%C3%AAa.>>> Acesso em 09 jun 2020.

* OIT- Organização Internacional do Trabalho. **ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.** Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Genebra: ILO, 2018.

* OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal, CARELLI, Rodrigo de Lacerda e CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de Transporte, Plataformas Digitais e a Relação de Emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



IV Eixo Temático

“PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES”

**Painel: VIGILÂNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR E
SEUS DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS:
o trabalho mediado por aplicativos**



Luiz Carlos Fadel

Prof. e Pesquisador da ENSP- Fiocruz/RJ

PALESTRA: VIGILÂNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR E SEUS DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS: O TRABALHO MEDIADO POR APLICATIVOS

LUIZ CARLOS FADEL - PROFESSOR E PESQUISADOR DA ENSP - FIOCRUZ/RJ
ROSANGELA GAZE (UFRJ)

PREMISSAS

Um conceito

Vigilância em Saúde do Trabalhador (Visat) é expressão fincada num dos direitos humanos mais fundamentais: a preservação da saúde e da vida no processo de construção das coisas do mundo. Por isso é poesia, assim como é ciência e, também, um posicionamento inequívoco da humanidade por uma ética das relações Estado-Sociedade. Mas, Visat é mais. Por ser ação típica do Estado, configura em suas práticas uma política pública garantidora de um Estado de Direito. E, ainda, a Visat abriga em sua concepção a sua razão de ser: a participação dos próprios trabalhadores em seu planejamento, execução, acompanhamento e avaliação de seus resultados. Visat é, também, a ruptura com os fatores determinantes de uma perversa realidade: o adoecimento, a morte e a perda da dignidade propiciada pelo mundo do trabalho.

A origem

Decorrente de um movimento de crítica às formas tradicionais de cuidar da saúde dos trabalhadores no interior dos processos produtivos, o campo da saúde do trabalhador surge como contraponto e alternativa às regulações baseadas em contratos de trabalho. Normas contratuais seculares, baseadas em áreas técnicas como a Medicina do Trabalho, a Psicologia do Trabalho, a Saúde Ocupacional, entre outras, jamais conseguiram reverter a tragédia de trabalhar para, inúmeras vezes, milhões de vezes, ver-se o adoecimento, a mutilação, a morte, como sua decorrência.... Nas décadas de 1960 a 1980, o Movimento Operário Italiano, do pós-guerra pela saúde nas fábricas, a Medicina Social da América Latina e outras iniciativas teóricas e práticas insurgem-se contra a catástrofe do mundo do trabalho e encontram no Brasil um cenário favorável para a discussão do campo da saúde do trabalhador no processo de Reforma Sanitária, na Assembleia Nacional Constituinte e, finalmente, no Sistema Único de Saúde (SUS).

O recado constitucional

A despeito das resistências corporativas, especialmente das empresas e das áreas técnicas responsáveis - medicina do trabalho, engenharia de segurança etc. - especialmente vinculadas a setores patronais e estatais nas áreas do trabalho e da previdência social, o constituinte acatou a expressão saúde do trabalhador enquanto direito de todos e dever do Estado. E assim foi expresso no artigo 200 da Constituição Federal/88: saúde do trabalhador como ação do SUS, vinculada às Vigilâncias Sanitária e Epidemiológica (ver Quadro). Nasce aí a Visat em berço esplêndido, mas não tão esplêndido, pois esperava-lhe, a hegemonia das corporações, das empresas, das regulações contratualistas, das áreas do Estado historicamente responsáveis - exclusivamente - pela saúde no trabalho. A contradição incômoda estava exposta numa simples pergunta: "Como pode a saúde pública cuidar da saúde no trabalho? Por que e para que? Afinal, não é a saúde no trabalho um elemento componente do fator econômico, um ativo no mercado, um problema da relação entre patrões e empregados? E para o que der e vier, afinal tudo está regulado no contrato.»

A hegemonia da recusa

A vida para a Visat, desde então, nunca foi fácil. Desde que a Lei Orgânica da Saúde foi promulgada em 1990 (ver Quadro), enquanto choviam adoecimentos e mortes no trabalho, como sempre foi, choveram questionamentos sobre a atuação do SUS na Visat. Conflito de competências entre áreas estatais, como se houvesse conflito para evitar o drama, propalado por auditores fiscais do trabalho, por empresários, por setores do Poder Judiciário, inclusive do Supremo Tribunal Federal e, para a lástima dos trabalhadores que não são ouvidos e continuam morrendo, por profissionais e, principalmente, dos próprios gestores do SUS. Destaque para estes e para os servidores das Vigilâncias Epidemiológica e Sanitária, além da própria Agência Nacional de Vigilância Sanitária, a partir de sua criação em 1999. Palavras definem a recusa da saúde no trabalho como um problema de saúde pública, a escolher: prevaricação, omissão, corporativismo, interesse econômico, clientelismo, favorecimento eleitoral, tráfico de influência, naturalização da doença e morte no trabalho, incompetência estatal, despreparo e desmobilização de profissionais, falta de incentivo, descaso do poder político nas quatro esferas federativas, negligência com os direitos dos trabalhadores, atuação pró-patronal nas instâncias periciais... caberia aqui um glossário interminável, como é interminável o mundo do trabalho

na produção da doença e da morte.

O tamanho da tragédia

É quase impossível saber o tamanho real da tragédia, mas o que se sabe é que ela é ainda maior do que já (a)parece. O grau de subnotificação dos agravos do trabalho alcança em algumas pesquisas a grandeza de 10 vezes. Mesmo assim, segundo o Observatório Saúde e Segurança no Trabalho (MPT-OIT), entre 2012 e 2020 ocorreram mais de 6 milhões e 100 mil acidentes. Ou seja, um a cada 50 segundos. E as mortes foram mais de 22 mil. Ou seja, uma a cada 4 horas. Além dos números subnotificados desta tragédia, eles dizem respeito aos trabalhadores com contrato CLT. Os milhões de trabalhadores fora da formalidade contratual previdenciária são a parte ainda mais invisível da tragédia. Inclusive, situam-se aqui os trabalhadores de aplicativos. Não bastasse, informações da própria previdência social, atualmente pouco acessíveis, dão conta de que para cada morte no trabalho correspondem 7 (sete) trabalhadores, em média, marcados como incapacitados permanentes. Estimativas recentes de mortes anuais por acidente de trânsito, no Brasil, variam entre 30 e 40 mil. Aplicando a razão previdenciária de 7, podemos estimar que de 200 a 300 mil acidentados sobreviventes do trânsito ficam incapacitados permanentemente para o trabalho. A tragédia não tem fim. Sabemos que dentre os 1,4 milhão de trabalhadores brasileiros de aplicativos (veja), grande parte, senão a maioria, trabalha em deslocamentos contínuos pelo trânsito de todas as cidades brasileiras, especialmente as médias e grandes. Por se tratar de categoria em formação e organização e, na maioria das vezes, sem registro profissional alcançável pelos sistemas oficiais de notificação, é de se imaginar que grande parte desses trabalhadores está inserida nessa estatística macabra. E como monitorar os acidentes, as doenças, as incapacidades (temporárias ou permanentes) e as mortes de motoristas, motociclistas, ciclistas e tantos outros subordinados aos aplicativos? É o aumento exponencial da tragédia. E o trabalho por aplicativos como provável protagonista.

A persistência e a utopia

A Visat é utopia pura. A utopia de saber que a saúde e a vida no mundo trabalho é um problema grave da saúde pública no Brasil e no mundo. E por não ser assim considerada depende de caminhar ao horizonte para persegui-la, como assim nos ensina Fernando Birre na voz de Eduardo Galeano.

Afasta-se o horizonte quando caminhamos em direção a ele e, por isso, serve para caminhar. É utopia pensar que algum dia, se alguém morrer no trabalho, morrerá tendo cumprido um ritual de respeito à vida humana, como morreu em plena sala de aula o médico italiano Ramazzini, em 1714, ensinando-nos a ouvir os trabalhadores, denunciar seus ofícios imundos e defender sua dignidade e sua vida. Mas, ora, que estamos aqui, mais de 300 anos depois e empresários, juizes, procuradores, dirigentes, gestores, peritos médicos e engenheiros e tantos outros ainda sapateiam sobre a tumba dos mortos do trabalho. Sabe-se lá se pensam nos sobreviventes, doentes, mutilados e incapacitados permanentes dessa enorme, senão, a maior tragédia da história humana.

Os desafios de sempre

Não se pode falar em desafios contemporâneos da Visat sem falar nos desafios de sempre. Tantas leis que tratam disso, inclusive a Carta Maior, que vão para o escaninho sombrio das "leis que não pegam", ou quando pegam, são negligenciadas, ridicularizadas, escamoteadas, escondidas nas burocracias e incompetências de todos os poderes. O Quadro a seguir mostra algumas legislações que tratam da obrigatoriedade do Estado brasileiro de enfrentar o problema mas não o faz

QUADRO - ALGUNS DISPOSITIVOS LEGAIS DE VISAT

PROPÓSITO/S E ESTRATÉGIAS	LEGISLAÇÃO
CARTA MAGNA	BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil Federal, de 05/10/1988 Artigo 200 (Competências do SUS): Inciso II: "executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador"
LEI ORGÂNICA DA SAÚDE	BRASIL. Lei Federal nº 8.080, de 19/09/1990. Lei Orgânica da Saúde
PRINCÍPIOS, DIRETRIZES E ESTRATÉGIAS	BRASIL. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora
OPERACIONALIZAÇÃO DA VISAT	BRASIL. MS/GM. Portaria de Consolidação SUS Nº 5, de 28/09/2017. Anexo LXXIX – Instrução Normativa de Vigilância em Saúde do Trabalhador no SUS. [on-line]
INSTITUCIONALIZAÇÃO DA RENAST	BRASIL. MS/GM. Portaria de Consolidação SUS Nº 3, de 28/09/2017. Criação da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador-Renast (Origem: PRT MS 1679/2002, Anexo X). [on-line]
A AÇÃO DE VISAT	MS-Fiocruz. Manual Técnico do Curso Básico de VISAT no SUS. 2018

Fonte: Elaboração própria

Os desafios contemporâneos no trabalho com aplicativos

Pois se a Visat não funciona em tempos ditos normais, como fazer com uma nova ordem avassaladora de perda de direitos dos trabalhadores? Se os direitos humanos dos trabalhadores nunca foram respeitados na história humana, ainda que a partir da Revolução Industrial, a duras penas, com muito sangue, suor e luta, alguns direitos trabalhistas e previdenciários foram conquistados, o que fazer agora? As recentes reformas deformantes de direitos – sempre a favor do capitalismo radicalmente neoliberal, merecedor da alcunha por vários autores de necrocapitalismo – foi realizada para aumentar a empregabilidade, o crescimento econômico e a (re)distribuição de riquezas. Tudo ao contrário. Há um escárnio espargido pelos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário sobre as cabeças dos que, por pensarem em direitos humanos, são considerados inimigos dessa nova ordem... A história se repetindo, dessa vez retrocedendo à Idade Média, ao feudalismo e à escravidão. Ou, pior, a chamada escravidão contemporânea, naturalizada e muitas vezes impedida de ser denunciada para não expor os escravagistas contemporâneos. As razões dessas nuances, sabemos todos e quais são os cúmplices.

"estou com medo, estou viciado; eu não consigo parar, já não sei o que acontece comigo, preciso estar dirigindo a todo tempo. Comecei a tomar uns remedinhos para tentar controlar esta ansiedade" (motorista de Uber – Goiânia, 2021)¹.

Vendedores e prestadores de serviço "por conta própria" ou "autônomos" são figuras antigas no comércio de produtos e bens de consumo. Lavadeiras, bombeiros hidráulicos, eletricitas, revendedoras Avon e vendedores de enciclopédia, técnicos de TV que dependiam do "boca a boca" para sobreviver faziam parte de uma sociedade de classes, num contexto em que a proteção social era valorizada e, sempre, de alguma forma tentada. A desconstrução dos direitos sociais, processo que vem se alastrando globalmente, passou a ser estratégia do necrocapital, incluído o financeiro não produtivo. Foi a grande estratégia, descoberta quase que casualmente, da diminuição dos custos de transação no mercado e conseqüente acumulação exponencial do capital. O novo empresário "dono de si mesmo", aliado ao avanço tecnológico da internet das coisas, mídias sociais e empresariais e aplicativos de funções voltadas para o "self made man" foi o milagre inesperado da lógica cumulativa

¹ Gonçalves, Ricardo Fernandes. Vamos de Uber? Coluna Opinião. Blog Multiplicadores de Vigilância em Saúde do Trabalhador. 08/11/2021.

de riquezas na mão de cada vez menos e na miséria de cada vez mais gente.

Na ponta dos dedos, quando contabilizava todos os gastos, descobriu que às vezes sobrava apenas 20% do que ganhava no dia. Desacorçoado com o trabalho, mas resignado como sendo a última instância do que tem no momento para ganhar algum dinheiro até arrumar outro emprego, pensou em se mudar do país; chegou a planejar emigrar para os Estados Unidos atravessando a fronteira ao norte do México de modo ilegal. Estava se organizando para isso, mas veio a pandemia. A Covid-19 o assentou no veículo novamente, colocou-o cansativo, amedrontado e desassossegado com as mãos no volante. Ademais, agora teme que as coisas piorem, que o valor dos combustíveis suba ainda mais; teme não poder mais emigrar; teme sofrer algum acidente nas ruas congestionadas de carros; teme ser assaltado; teme faltar alimentos na casa. Ao fim, chegou a dizer que há dias em que não ganha 50 reais; e, por isso, seu dia de trabalho está valendo menos do que um quilo de carne. A UBER tornou-se o último território possível da sua existência, mas o que fazer?

(sobre a fala de um motorista de UBER – Goiânia – 2021).

Exploradores de si mesmos, comandados por robôs de plataformas digitais administradas por pessoas-gestoras que se escudam nos aplicativos e na desregulamentação avassaladora do mundo do trabalho, os motoristas, vendedores e entregadores de aplicativos dependem de scores dos clientes. Assim, embora cada cliente possa se comportar como um 'patrão', o empregador (não assumido) é o dono do aplicativo. Muitas vezes iniciado como micro e rapidamente tornando-se macro empreendedor individual, entra para o time dos exploradores dos outros. É quando muda de status, ou, como alerta Paulo Freire: Quando a educação não é libertadora, o sonho do oprimido é ser opressor. O trabalho mediado por aplicativos é a realidade do mundo do trabalho na atualidade. Como em outros momentos, no mosaico da história humana, surgem sempre novas categorias de trabalhadores. De modo similar também, os trabalhadores dessa nova categoria precisarão, de um lado, "fazer-se classe"².

Era um jovem negro da região Nordeste de Goiás que estava em Goiânia há pouco mais de um mês. Viera acompanhar a mãe em tratamento de câncer no Hospital Araújo Jorge. Era uma pessoa pobre, não tinha como

² Gonçalves, Ricardo Fernandes. Vamos de Uber? Coluna Opinião. Blog Multiplicadores de Vigilância em Saúde do Trabalhador. 08/11/2021.

acompanhar a mãe e ficar desempregado. Contudo, não arrumaria emprego conciliado com as condições em que estava exposto. Pensou, então, que trabalhando na UBER poderia flexibilizar o tempo e acompanhar a mãe nas sessões de quimioterapia. Acreditou que o trabalho na UBER era pertinente diante dessa situação; disse que ganhava pouco e era instável, mas seu tempo também era volúvel naquele momento. Embora ganhando pouco, achava que quando a mãe se curasse poderia trabalhar mais e, conseqüentemente, aumentar o rendimento. Ganharia o suficiente para migrar definitivamente para Goiânia e convidaria os parentes a também mudarem.

(sobre a fala de um motorista de UBER – Goiânia – 2021)³.

Preso aos grilhões de si mesmo, o trabalhador mediado por aplicativo torna-se seu próprio capataz, estabelecendo metas que o esgotam e o esvaziam no não cumprimento do que se propõe. Desemprego estrutural, desilusão, resignação, realidade confundem-se ao esvaziamento da resistência e da vontade de transformar a própria realidade. Alguns motoristas de aplicativos são universitários que não conseguiram vagas no mercado de trabalho; outros, sem qualificação específica, também não conseguem emprego formal, e o uber é uma saída (temporária ou estendida). O trabalhador avalia criticamente os ganhos no aplicativo e projeta dedicar mais tempo para aumentar os ganhos. Caso suas projeções se concretizem, poderá ser mais um integrante do rol de trabalhadores auto-escravizados pela 'determinação' das "escalas implacáveis da exploração capitalista", consentidas e muitas vezes aplaudidas pela sociedade.

Como pensar sobre tudo isso?

(1) Sindicatos que agregavam anteriormente esses trabalhadores precisarão construir um movimento ativo de acolhimento aos 'expurgados'.

*O projeto do novo sindicato deve colocar os trabalhadores em movimento para que descubram o sentido da luta e renovem a solidariedade. Companheiros, entendemos que a mudança de postura não é algo fácil, mas aos dirigentes sindicais não resta outra alternativa senão a de se reinventar.
[...] Dar apoio aos trabalhadores tanto empregados quanto*

³ Velasques, Muza Clara Chaves. Nas Ruas. Coluna Opinião. Blog Multiplicadores de Vigilância em Saúde do Trabalhador. 02/08/2021.

desempregados sem distinção, acolher aposentados, participando de suas lutas. [...] O sindicato tem o desafio de estar aberto a novas pautas que atendam aos jovens, negros, mulheres, a igualdade de gênero e entender a necessidade de ir além do econômico e trazer para o centro do debate temas como proteção ao meio ambiente, novas tecnologias, a violência contra as crianças e as mulheres⁴.

- (2) Aproximação das equipes de Visat aos trabalhadores por aplicativos com os movimentos de resistência nascentes (p.ex.: entregadores antifascistas), para estabelecerem estratégias conjuntas de proteção e promoção da saúde.
- (3) Processos integrados de educação popular com movimentos do "fazer-se classe" de trabalhadores avulsos, autônomos e, inclusive, trabalhadores por aplicativos.
- (4) Visat de base territorial e popular com processos compartilhados de produção de conhecimento sobre organização de trabalhadores e direitos.
- (5) Criação de mecanismos de registros e de sistemas de informação sobre estes trabalhadores, inclusive das cadeias produtivas a que estão filiados.
- (6) Responsabilização dos "contratantes sem contrato" pelos agravos de saúde e pelos mecanismos de filiação a sistemas de seguridade social.

⁴ Eisa, Luizinho do. A Crise do Sindicalismo e a Transição Necessária. Coluna Opinião. Blog Multiplicadores de Vigilância em Saúde do Trabalhador. 10/09/2019.

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



IV Eixo Temático

“PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO
E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE
DOS TRABALHADORES”

**Painel: CEREST REGIONAL RECIFE - AÇÕES DECORRENTES
DA PANDEMIA: investigações epidemiológicas
de Acidente de Trabalho relacionado à Covid-19?**



Cybelle Santos

Sanitarista
Gerente de Vigilância em Saúde do Trabalhador
do município de Recife

PALESTRA: CEREST REGIONAL RECIFE – AÇÕES DECORRENTES DA PANDEMIA: INVESTIGAÇÕES EPIDEMIOLÓGICAS DE ACIDENTE DE TRABALHO RELACIONADO À COVID-19?

CYBELLE SANTOS - SANITARISTA, GERENTE DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR DO MUNICÍPIO DO RECIFE

Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) em razão da disseminação do novo Coronavírus, após reunião com especialistas. Naquele momento, haviam 7,7 mil casos confirmados e 170 óbitos na China, principal local de disseminação do vírus, e 98 casos em outros 18 países.

Em 3 de fevereiro de 2020, o Ministério da Saúde declarou Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da infecção humana pelo novo Coronavírus por meio da Portaria MS nº 188, e conforme Decreto nº 7.616, de 17 de novembro de 2011.

Em 11 de março de 2020, a OMS, o COVID 19 como pandemia mundial. Atualmente, o Brasil apresenta 21.965.684 de casos confirmados. Destes, 636.165 mil casos são do Estado de Pernambuco, sendo 160.008 casos confirmados e 5.582 óbitos no município de Recife até o momento.

A transmissão do vírus ocorre de pessoa para pessoa, ou seja, a contaminação ocorre por gotículas respiratórias. Qualquer pessoa que tenha contato próximo (cerca de 1m) com alguém com sintomas respiratórios está em risco de ser exposta à infecção. É importante observar que a disseminação de pessoa para pessoa pode ocorrer de forma continuada. Ainda não está claro com que facilidade o coronavírus se espalha de pessoa para pessoa. Apesar disso, a transmissão do coronavírus costuma ocorrer pelo ar ou por contato pessoal com secreções contaminadas, como:

1. Espirro; tosse; catarro e fezes;
2. Gotículas de saliva e saliva;
3. Contato pessoal próximo, como toque ou aperto de mão;
4. Contato com objetos ou superfícies contaminadas, seguido de contato com a boca, nariz ou olhos.

O Ministério da Saúde orienta alguns cuidados básicos para reduzir o risco geral de contrair ou transmitir infecções respiratórias agudas, incluindo o novo Coronavírus. Entre as medidas estão:

- Lavar as mãos frequentemente com água e sabão, e na ausência usar o sabão

por pelo menos 20 segundos, respeitando os 5 momentos de higienização. Principalmente ao chegar em casa vindo da rua;

- Se não houver água e sabão usar um desinfetante para as mãos à base de álcool à 70%;
- Evitar tocar nos olhos, nariz e boca com as mãos não lavadas;
- Não tocar nas mãos de outra pessoa, não abraçar, não beijar, ficar distante por mais de 1 metro de pessoas em filas;
- Evitar contato próximo com pessoas doentes;
- Ficar em casa quando estiver doente;
- Cobrir nariz e boca ao tossir ou espirrar com um lenço de papel e jogar no lixo;
- Na ausência de lenço, ao tossir ou espirrar, usar o ombro ou antebraço como barreira de proteção;
- Limpar e desinfetar objetos e superfícies tocados com frequência, como maçanetas de portas, corrimão, interruptores, celular e outros;
- Não compartilhar alimentos, copos, garrafas, toalhas e objetos de uso pessoal.

É salutar pôr em prática as medidas de prevenção e controle, além de reforçar o resguardo da saúde dos trabalhadores os quais também desempenham funções consideradas de risco para a COVID 19. Faz-se necessário também que todos os casos que sejam confirmados para COVID 19, e que tenham relação com o exercício da profissão, sejam registrados na Ficha de Investigação de Acidente de Trabalho do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), sendo assim uma equipe de 07 técnicos do CEREST Regional Recife, vem realizando as investigações epidemiológicas junto aos pacientes residentes em Recife e positivados para COVID 19 (desde o primeiro caso positivo neste município), tentando averiguar a possível relação deste agravo com o trabalho. Abaixo seguem alguns gráficos relativos aos dados das investigações realizadas durante o período de março a setembro de 2020. A ação é contínua e os dados são alimentados semanalmente, conforme avançamos nas investigações dos casos positivados.

**GRÁFICO 1. INVESTIGAÇÕES REALIZADAS PELO CEREST REGIONAL
RECIFE 2020-2021 - PAINEL GERAL**



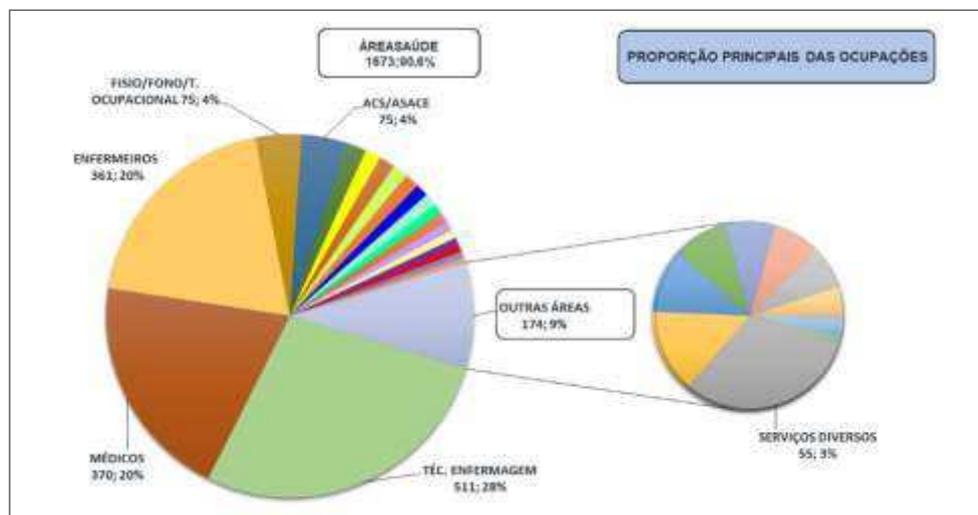
Fonte: SINAN dados até 05/11/2021

**GRÁFICO 2. INVESTIGAÇÕES REALIZADAS PELO CEREST REGIONAL
RECIFE 2020-2021 - GRUPOS OCUPACIONAIS**

Grandes Grupos Ocupacionais	N.	%
Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes	22	1,2
Profissionais das ciências e das artes	942	51,6
Técnicos de nível médio	584	32,0
Trabalhadores de serviços administrativos	83	4,5
Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados	156	8,5
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais*	38	2,1
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais*	1	0,1
Trabalhadores de manutenção e reparação	1	0,1
TOTAL	1827	100,0

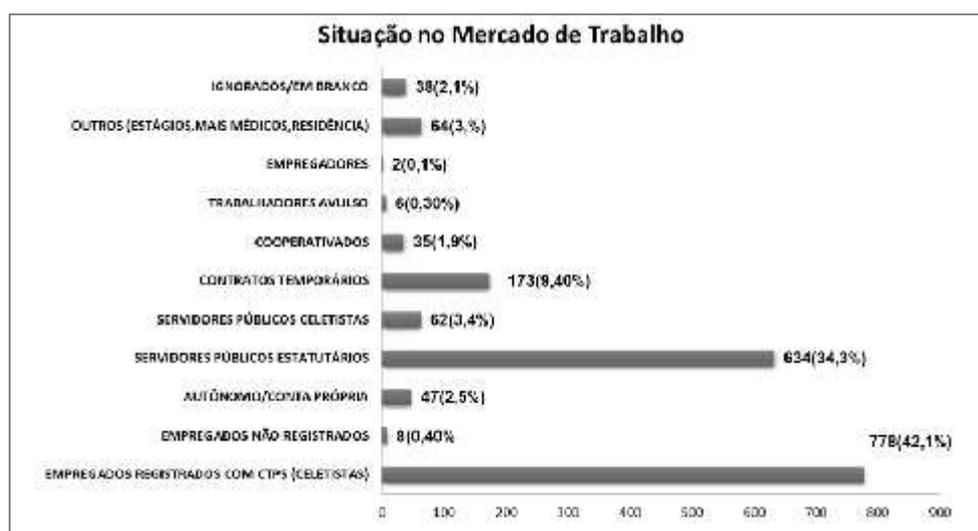
Fonte: SINAN dados até 05/11/2021

GRÁFICO 3. INVESTIGAÇÕES REALIZADAS PELO CEREST REGIONAL RECIFE 2020-2021 - POR OCUPAÇÃO



Fonte: SINAN dados até 05/11/2021

GRÁFICO 4. INVESTIGAÇÕES REALIZADAS PELO CEREST REGIONAL RECIFE 2020-2021 - SITUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO



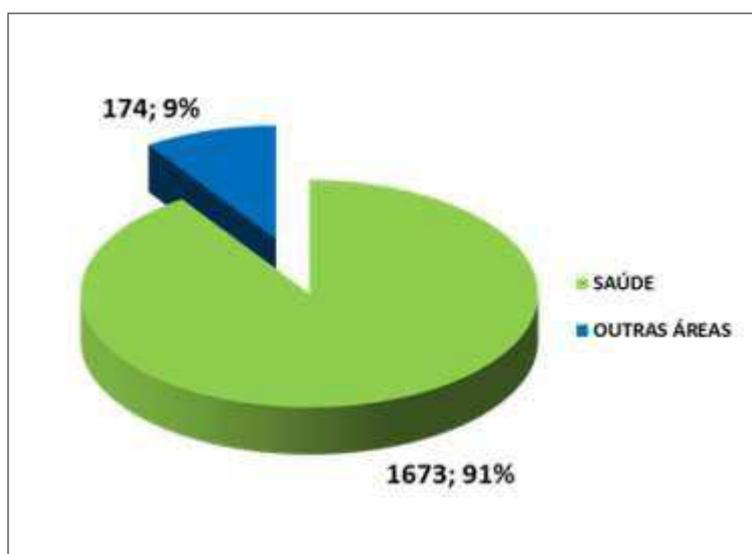
Fonte: SINAN dados até 05/11/2021

**GRÁFICO 5. INVESTIGAÇÕES REALIZADAS PELO CEREST REGIONAL
RECIFE 2020-2021 - ATIVIDADE ECONOMICA**

ÁREA DA ATIVIDADE ECONÔMICA	N.	%
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	6	0,3
ASSISTÊNCIA SOCIAL	1	0,1
COMÉRCIO	5	0,3
CONSTRUÇÃO	1	0,1
EDUCAÇÃO	2	0,1
EMPRESAS TERCEIRIZADORAS	72	3,9
ÁREA FINANCEIRA	1	0,1
INDÚSTRIA	3	0,2
SAÚDE	1733	93,8
SEGURANÇA E ORDEM PÚBLICA	13	0,7
SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS	2	0,1
SERVIÇOS DOMÉSTICOS	3	0,2
SERVIÇOS TÉCNICOS	2	0,1
TRANSPORTE	1	0,1
VIGILÂNCIA	2	0,1
TOTAL	1847	100,0

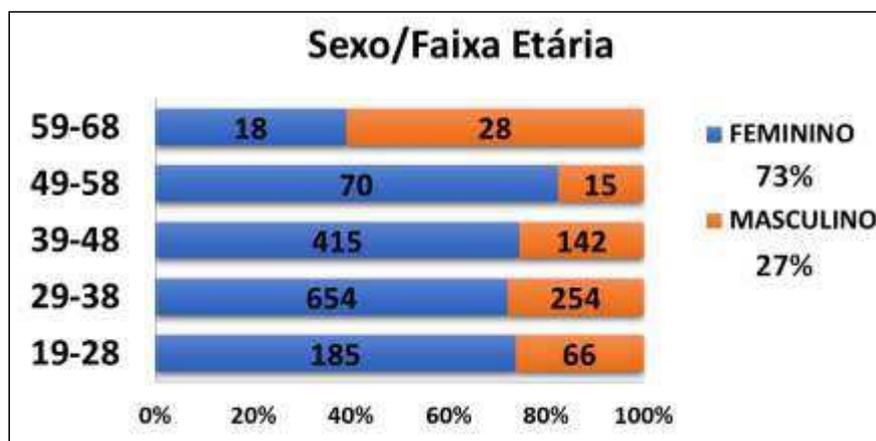


COVID EM TRABALHADORES/AS DA SAÚDE



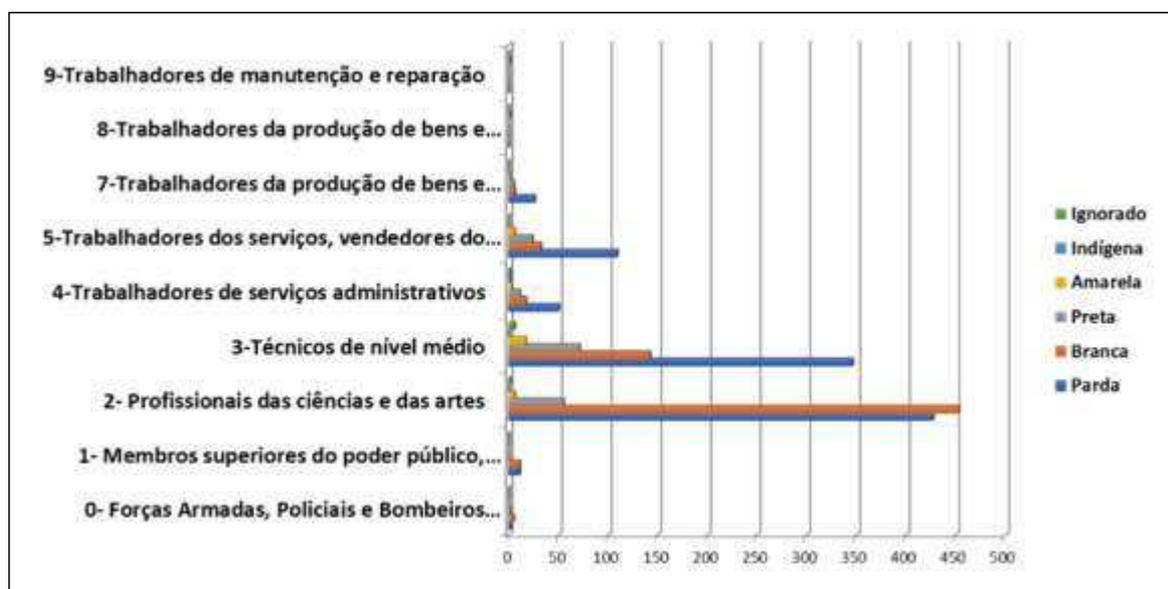
Fonte: SINAN dados até 05/11/2021

**GRÁFICO 6. INVESTIGAÇÕES REALIZADAS PELO CEREST REGIONAL
RECIFE 2020-2021 - POR SEXO E FAIXA ETÁRIA**



Fonte: SINAN dados até 05/11/2021

**GRÁFICO 7. INVESTIGAÇÕES REALIZADAS PELO CEREST REGIONAL
RECIFE 2020-2021 - RAÇA/COR/OCUPAÇÃO**



Fonte: SINAN dados até 05/11/2021

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



V Eixo Temático

“ASSÉDIO MORAL E OUTROS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO: ASPECTOS LEGAIS E INTERVENTIVOS”

Mediadora
e painelistas:



Melicia Mesel

Procuradora do Trabalho
e Vice-coordenadora nacional
da Coordenadoria
de Promoção da Igualdade de Oportunidades
e de Combate à Discriminação no Trabalho



Ângelo Soares

Sociólogo do Trabalho,
Professor Titular da Universidade
do Quebec em Montreal – Canadá



Isaltino Nascimento

Deputado Estadual em Pernambuco



Luciana Baruki

Doutora em Direito
e Auditora Fiscal do Trabalho



Laura Pedrosa

Doutora em Psicologia Clínica nas Instituições,
Psicóloga/CHESF, Penta Judicial TRT6
CRP 02/11.776

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



V Eixo Temático

“ASSÉDIO MORAL
E OUTROS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO:
ASPECTOS LEGAIS E INTERVENTIVOS”

Painel: TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



Melicia Mesel

Procuradora do Trabalho
e Vice-coordenadora nacional
da Coordenadoria
de Promoção da Igualdade de Oportunidades
e de Combate à Discriminação no Trabalho

PALESTRA: TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

MELÍCIA MESEL - PROCURADORA DO TRABALHO E VICE-COORDENADORA NACIONAL DA COORDENADORIA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

O assédio moral é tão antigo quanto o trabalho. Vários termos são usados para nominá-lo: mobbing, bullying, psicoterror, dentre outros.

Os estudos sobre assédio moral não se originaram das relações laborais. Tal comportamento foi analisado, pela primeira vez, na década de 60, pelo etólogo Konrad Lorenz, ao observar que animais maiores, de forma agressiva, expulsavam os menores ou intrusos.

Na década de 70, o médico sueco Peter Paul Heinemann usou o termo para descrever o comportamento hostil de um grupo de crianças, dentro do ambiente escolar, com relação a uma nova criança que tentava ingressar naquele espaço, isolando-a, repelindo-a.

Somente na década de 80, é que o assédio moral passou a ser analisado no contexto das relações de trabalho, a partir dos estudos do psicólogo alemão, radicado na Suécia, Heinz Leymann.

No Brasil, uma das pioneiras no estudo do assédio moral foi a médica do trabalho, Dra. Margarida Barreto, que, entre os anos de 1996 e 2000, realizou extensa pesquisa para a sua dissertação de mestrado, para a qual entrevistou 2.072 trabalhadores de 97 empresas, o que revelou que cerca de 50% dos entrevistados relataram que já haviam sofrido humilhações, constrangimentos e situações vexatórias no ambiente de trabalho.

Nos anos 2000, a discussão tomou fôlego com a publicação da obra sobre assédio moral da psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, intitulada “Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien.”

O assédio moral é uma conduta abusiva que fere o ser humano em todas as suas dimensões (pessoal - afetando a sua saúde física e mental, profissional, familiar e social), atingindo o que ele tem de mais precioso, a sua dignidade, o seu sentimento de apreço, de pertencimento, sua autoestima.



Em princípio, acreditava-se que o assédio moral deveria ser caracterizado, necessariamente, por 3 elementos: 1) conduta abusiva; 2) reiteração; 3) fim ilícito. Contudo, a Convenção 190 da OIT, aprovada em junho de 2019, aboliu o requisito da sistematicidade, de modo que uma única conduta já pode configurar assédio moral. Isso, inclusive, já vinha sendo admitido pela doutrina e jurisprudência em situações como, por exemplo, quando o trabalhador é transferido de setor ou é demitido e é impedido de voltar ao local de trabalho para apanhar seus pertences ou se despedir dos colegas.

Na temática assédio, além do assédio interpessoal, temos o assédio organizacional, mal do século XXI, que resulta do modo de estruturação das empresas e organização do trabalho a partir de metas abusivas, formas inadequadas de aferir e divulgar os resultados alcançados pelos funcionários, jornadas extenuantes, incitação à competição entre os colegas, dentre outras condutas que desestabilizam e degradam o ambiente corporativo.

Na pandemia, surgiu o termo “teleassédio” para retratar o assédio praticado através dos meios digitais, sendo esse um tipo bastante agressivo, diante da rapidez da disseminação e do alcance da conduta abusiva, com consequências irreparáveis para a vítima.

A pandemia também trouxe à tona tipos específicos de vítimas. Nos primeiros estudos, observava-se maior vulnerabilidade de determinados grupos, como mulheres, negros, homossexuais e pessoas com deficiência ou alguma doença crônica. Atualmente, os perfis das vítimas estão bastante diversificados. Mas o momento pandêmico, que ora vivemos, fez surgir o tipo dos “excluídos digitais”, pessoas que não conseguiram se adaptar ao trabalho ou atingir a produtividade esperada a partir do manejo das várias ferramentas tecnológicas, as quais, da noite para o dia, tivemos que conhecer e operar. Também estão sendo vítimas de assédio pessoas integrantes do grupo de risco para a Covid-19, que foram segregadas ou dispensadas, em razão da presumida perspectiva, de muitas empresas, da baixa produtividade de tais pessoas, em relação às quais se recomendava o teletrabalho e, quando a atividade não o comportava, o afastamento das funções, sem poder haver qualquer diminuição na remuneração.

Não se trata o assédio de um problema apenas da vítima, mas também da organização, pois um ambiente degradado não produz. O adoecimento de um trabalhador atinge toda a cadeia da empresa



e a capacidade de produção e crescimento dela, porque, dentre tantas consequências negativas, o assédio provoca absenteísmo e a consequente necessidade de rotatividade de trabalhadores, sem contar o natural sentimento de desmotivação, que atinge fortemente não só a vítima direta do assédio, mas todos os funcionários da corporação. Isso sem contar a reprovação social, uma vez que o senso de justiça e ética, que inspira nossa coletividade, não tolera empresas que exploram e tratam de forma indigna os seus trabalhadores.

De outra parte, uma empresa pautada pela ética e pelo desenvolvimento sustentável terá muito mais êxito e isso se refletirá no seu crescimento econômico. É a política do ganha-ganha. Todos ganham quando todos estão em condições justas e favoráveis.

Uma pesquisa divulgada pela OMS revelou que, a cada 1 dólar investido em saúde dos funcionários, a empresa lucra 4 dólares em produtividade.

O adoecimento do trabalhador, por outro lado, impacta negativamente a sociedade como um todo, não apenas por todo desequilíbrio que o assédio provoca, mas porque é ela chamada a custear, por meio da Previdência Social, o afastamento dele para tratar os distúrbios e as doenças de que sofre, e até mesmo suportar sua aposentadoria precoce.

Não é demais registrar que a empresa que pratica ou tolera o assédio moral sofre as penalidades no âmbito judicial, tanto nas esferas administrativas, como nas esferas cíveis e penais, sendo, neste último aspecto de se destacar, que, a despeito de ainda não haver o tipo penal assédio moral - na medida que o projeto de lei tendente a fazê-lo ainda pende de apreciação pelo Senado, o que, certamente, logo ocorrerá, na esteira de outras leis recentes, tais como as editadas no ano de 2021, que tipificaram os crimes de perseguição e de violência psicológica contra a mulher - as várias condutas caracterizadoras do assédio podem, facilmente, ser enquadrados em um dos crimes previstos na legislação penal atualmente em vigor.

Na esfera cível, sendo comprovada a prática do assédio, a empresa será condenada ao pagamento de indenização em razão dos danos materiais (danos emergentes e lucros cessantes) e morais causados.

Na esfera administrativa, o autor da prática poderá vir a responder um processo administrativo e



a sofrer diversas sanções (no âmbito do serviço público) ou sofrer punições, como advertência, suspensão ou até mesmo demissão por justa causa, com base no art. 482 da CLT, no âmbito das relações laborais privadas.

No âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT), as denúncias de “assédio moral” recebem atuação prioritária, sendo tema frequente de estudos e trabalhos da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho-Coordigualdade/MPT, que combate todas as formas de violência no mundo laboral, com vários projetos de âmbito nacional e regional.

O objetivo do MPT, ao se deparar com uma denúncia de assédio moral, é não apenas resolver aquele problema específico, mas também provocar a transformação de todo o ambiente de trabalho daquela organização, a fim de que ele se torne hígido, digno e sustentável para seus presentes e futuros trabalhadores.

No contexto do assédio moral, além de todo aparato normativo de que já dispomos (Constituição, Leis, Instrumentos internacionais), é importante destacar a Convenção 190 da OIT, que trata sobre as violências e assédios no mundo do trabalho, devendo, desde já, ser adotada por todos os atores que tutelam os direitos dos trabalhadores (Ministério Público, Judiciário, Fiscalização do Trabalho, sindicatos, empresas e sociedade em geral), aos quais se conclama a intensificarem as reivindicações pela ratificação de tão importante instrumento normativo.

O assédio moral é uma violência que deve ser enfrentada por todos nós. Outrora, muito se ouviu falar sobre um pacto de solidariedade e silêncio em favor do assediador, fruto do medo de retaliação e, por que não dizer, do comportamento sádico de sentir prazer com a dor alheia, conforme mencionam os psiquiatras e psicólogos estudiosos do assunto.

Hoje, ao contrário, precisamos recriar esse pacto de solidariedade, excluindo o silêncio, em favor da vítima, que precisa receber acolhimento e apoio de seus pares, de seus familiares, de seus amigos, da coletividade como um todo.

Como reflexão final, o que se aconselha a todas as pessoas que são vítimas de assédio moral é



que confrontem o seu assediador. Não é fácil, mas não se calem, não baixem suas cabeças, denunciem, para que esse tipo de violência perversa possa ser extirpada do mundo laboral.

É o trabalho uma dimensão muito significativa de nossas vidas e ele deve ser fonte de realização e felicidade e não de dor e sofrimento.

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



V Eixo Temático

**“ASSÉDIO MORAL
E OUTROS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO:
ASPECTOS LEGAIS E INTERVENTIVOS”**

**Painel: DA LEI DE ASSÉDIO MORAL
NO QUEBEC - CANADÁ**



Ângelo Soares

Sociólogo do Trabalho,
Professor Titular da Universidade
do Quebec em Montreal – Canadá

PALESTRA: DA LEI DE ASSÉDIO MORAL NO QUÉBEC - CANADÁ

ÂNGELO SOARES - SOCIÓLOGO DO TRABALHO, PROFESSOR TITULAR DA UNIVERSIDADE DO QUEBEC EM MONTREAL - CANADÁ

Desde junho de 2004, temos na província de Québec uma lei que assegura a todos os trabalhadores e trabalhadoras o direito a um trabalho isento de assédio moral. Essa forma de violência ardilosa degrada as condições de trabalho, a saúde mental dos indivíduos e envenena as relações sociais no trabalho. Trata-se de um processo destrutivo, dinâmico composto de atos, palavras, gestos hostis que, quando analisados isoladamente, podem parecer insignificantes, mas a repetição destes gestos produz efeitos destrutivos e sinergias que acabam destruindo psicologicamente quem é o alvo do assédio moral.

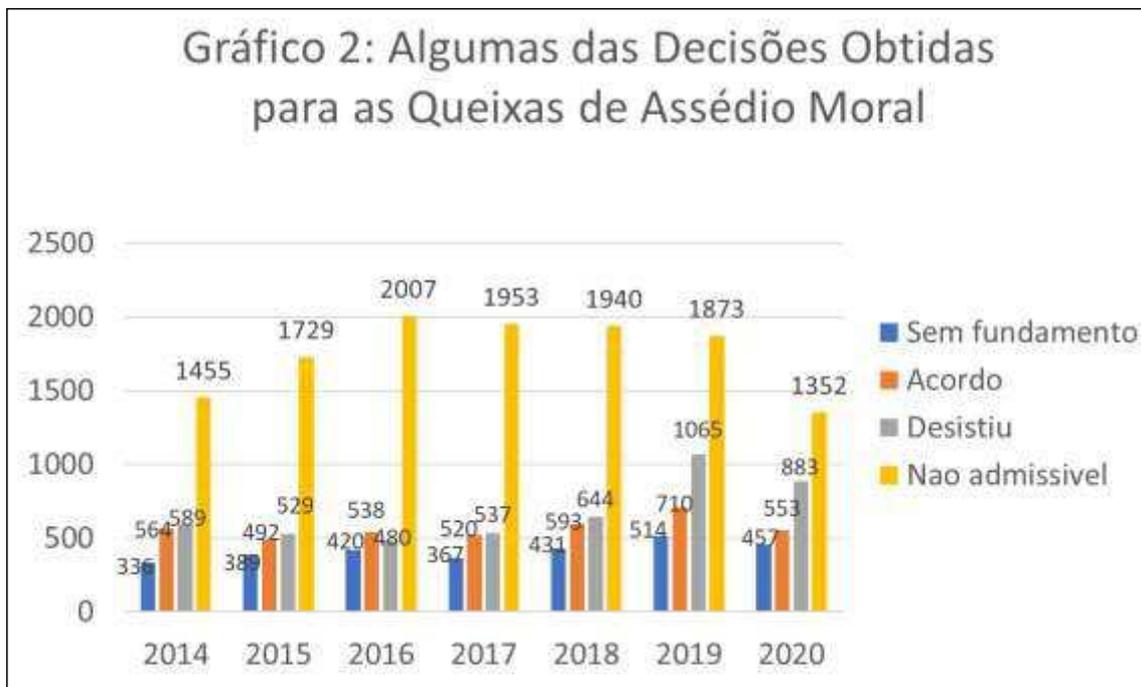
Trata-se de uma lei extremamente importante pois, como sociedade, a província de Québec desempenhou um papel pioneiro na América do Norte ao sinalizar que esse tipo de violência não era socialmente aceitável. Além das penalidades, a lei obriga os empregadores a prevenir o assédio moral no trabalho. Nesse sentido a lei é clara e taxativa: o empregador é responsável pela prevenção do assédio moral e deve por tomar medidas razoáveis para intervir e eliminar o assédio moral, quando uma tal conduta for trazida à sua atenção.



Fonte: CNESST

No gráfico 1 temos o número de casos de assédio moral para trabalhadoras e trabalhadores não sindicalizados entre 2014 e 2020¹. Em 2020, foram 3506 casos de assédio moral tratados pela Comissão de Normas, Equidade, Saúde e Segurança no Trabalho (CNESST). No gráfico 2, apresentamos apenas algumas das decisões obtidas para as queixas. Dentre as decisões, tivemos 457 casos julgados sem fundamentos, 533 chegaram a um acordo amigável, 883 desistiram da queixa e 1352 não foram tratados por não serem admissíveis, ou seja, não respondiam aos critérios estabelecidos na lei.

De acordo com esses resultados, dois pontos importantes devem ser ressaltados: primeiro, não



Fonte: CNESST

houve uma avalanche de queixas sem fundamentos com a lei. Esse era um dos argumentos mais utilizados, antes da lei entrar em vigor, de que as pessoas iriam fazer queixas frívolas ou falsas por motivos de vingança, extorsões etc. Segundo, aproximadamente 31% das reclamações (se eliminarmos as não admissíveis) poderiam ter sido geridas dentro das organizações, sem judicialização se mecanismos de mediação (in)formais tivessem sido adotados para prevenir o assédio moral no trabalho. Além disso, a Comissão de Normas, Equidade, Saúde e Segurança no Trabalho (CNESST)

¹ Eisa, Luizinho do. A Crise do Sindicalismo e a Transição Necessária. Coluna Opinião. Blog Multiplicadores de Vigilância em Saúde do Trabalhador. 10/09/2019.



observou desde o início da aplicação da lei que a maioria das organizações não investiam na prevenção do assédio moral no trabalho e nem tinham políticas organizacionais para prevenir e gerir essa forma de violência no trabalho.

Assim, quinze anos após sua criação, em 2019, a lei foi reformulada para incluir, na definição de "assédio moral", o assédio sexual e todas as formas de assédios discriminatórios (com base no artigo 10 da Carta de Direitos Humanos e Liberdades do Quebec: raça, cor, sexo, gravidez, orientação sexual, estado civil, idade (exceto quando prevista em lei por exemplo trabalho infantil), religião, crenças políticas, linguagem, origem étnica ou nacional, condição social, incapacidades ou utilização de meios para compensar as incapacidades).

Duas outras mudanças importantes foram introduzidas. Primeira mudança: o prazo para apresentação de uma queixa junto à Comissão de Normas, Equidade, Saúde e Segurança no Trabalho (CNESST) passou a ser de dois anos após a última manifestação de assédio. Segunda mudança: o empregador é obrigado a adotar uma política organizacional para prevenir o assédio moral e sexual e criar um mecanismo de tratamento das queixas na sua organização.

A inclusão do assédio sexual e das diferentes formas de assédio discriminatório é importante pois muitas vezes, o assédio moral vem junto com diferentes formas de discriminação que são, insisto, todas proibidas por lei. Muitas vezes, quando é impossível discriminar diretamente um indivíduo, por exemplo, em virtude de sua origem étnica, ou raça, ou idade o assédio moral é utilizado para se eliminar esse indivíduo. Também encontramos vários casos de trabalhadoras que inicialmente foram alvo de assédio sexual e quando medidas disciplinares foram aplicadas contra o assediador, ou após a trabalhadora exprimir seu não consentimento, o assédio sexual se transformou em assédio moral, a fim de se livrar dessa pessoa. Desta maneira, a lei busca incorporar a complexidade do assédio moral.

O desenvolvimento, a implantação e o acompanhamento das políticas organizacionais contra o assédio moral são mudanças importantes, pois ressaltam o aspecto preventivo da lei. No entanto, é preciso estar atento, pois fazer com que as organizações tenham uma política organizacional para prevenir do assédio moral é uma condição necessária, mas não suficiente para a prevenção do problema.

As políticas organizacionais contra o assédio moral podem desempenhar um papel importante



na prevenção à condição de serem políticas organizacionais “vivas”, ou seja, políticas dinâmicas que são periodicamente o objeto de campanhas para que seja do conhecimento de todos os membros da organização. Uma política organizacional que existe em uma estante ou gaveta somente para se dizer que ela existe tem pouco ou nenhum valor preventivo. A política organizacional tem um duplo papel, além de explicitar os mecanismos que serão utilizados no tratamento dos casos de assédio moral, as medidas disciplinares, a investigação, os procedimentos formais e informais, ela também é um instrumento que indica que a organização não aceita esse tipo de violência.

Considerando as estatísticas da Comissão de Normas, Equidade, Saúde e Segurança no Trabalho (CNESST), parece-nos muito importante que a política organizacional contenha mecanismos informais e formais para tratar as queixas de assédio moral, pois uma intervenção precoce pode resolver um número importante de casos de assédio moral. No que diz respeito ainda às políticas organizacionais contra o assédio moral no trabalho, deve-se entender que é importante monitorá-las e avaliá-las periodicamente para garantir sua eficácia.

A jurisprudência aqui na província de Québec também tem ressaltado a importância de não se restringir somente a política organizacional. Em 2014, no caso da Verreault v. Arcelermittal Mines Canada Inc., Comissão de Relações de trabalho (CRT) se pronunciou sobre as obrigações do empregador em termos de prevenção do assédio moral. Por exemplo, tornar a política organizacional acessível aos funcionários através da intranet da organização não é suficiente para cumprir sua obrigação de fornecer aos funcionários um local de trabalho isento de assédio moral.

É importante também investir em treinamento para sensibilizar e compreender o que é o assédio moral, a existência e funcionamento da política organizacional. Em 2001 fizemos uma pesquisa com os membros da CSQ – Centrale des Syndicats du Québec, em sua maioria pessoas que trabalham nos setores de saúde e educação. Na época, quando revelei os resultados, a CSQ fez um trabalho incrível: campanhas de conscientização, sessões de treinamento, sessões de informação para todos os seus membros. Perdi a conta de quantas sessões de treinamento fiz para os membros da CSQ, sobre assédio moral. Depois de um ano, outro estudo foi feito, e eu me perguntei: será que essa abordagem de informação e de treinamentos têm sido eficazes na prevenção do assédio moral? As pessoas diziam: “Ah, se falarmos de assédio, há mais pessoas que vão reclamar, então vai aumentar o número de

queixas porque as pessoas serão mais sensíveis.” Conseguimos observar uma diminuição de quase 10% das pessoas que sofreram assédio! Então, informar, conscientizar, treinar pessoas, é muito importante como instrumentos de prevenção.

Finalmente, com relação as queixas, uma pessoa não sindicalizada, que acredita ter sido alvo de assédio moral no trabalho deve apresentar uma queixa por escrito na CNESST. Ela tem o prazo de dois anos após a última manifestação de assédio para fazê-lo. No caso de ser uma pessoa sindicalizada, no mesmo prazo de dois anos após a última manifestação de assédio, uma queixa via sindicato deve ser apresentada.

Se o Tribunal Administrativo do Trabalho constatar que a pessoa foi alvo de assédio moral no trabalho e que o empregador não cumpriu com suas obrigações nos termos da lei, o arbitro trabalhista pode tomar decisões que são exemplificadas e presentes no texto da lei, por exemplo: “(1) ordenar ao empregador a reintegração do empregado; (2) ordenar ao empregador que pague ao empregado uma indenização de até um máximo equivalente aos salários perdidos; (3) ordenar ao empregador que tome medidas razoáveis para eliminar o assédio; (4) ordenar ao empregador o pagamento de danos punitivos e morais ao empregado; (5) ordenar ao empregador que pague ao empregado uma indenização por perda de emprego; (6) ordenar ao empregador que financie o apoio psicológico exigido pelo empregado por um período razoável determinado pelo empregador; 7) ordenar a modificação do dossiê disciplinar do empregado vítima de assédio moral.” Nunca devemos esquecer que quando chegamos a este estágio, as decisões são públicas e a imagem da organização é atingida.

Para concluir, gostaríamos de lembrar uma canção que Caetano Veloso compôs no período da ditadura militar e diz: “Tudo em volta está deserto tudo certo, tudo certo como dois e dois são cinco”. Desta maneira, o compositor nos mostra o absurdo que existe em um quadro que dissimula uma realidade onde se diz que tudo está certo, porque dois mais dois, pouco importa a base que se utiliza, nunca soma cinco. Trata-se de uma interpretação errada, um contrassenso. O assédio moral também é um contrassenso que pode atingir qualquer pessoa em qualquer organização. Muitas organizações resistem ou negam sua existência utilizando o discurso do “Aqui está tudo certo, nós não temos esse problema”. Ora se não temos esse problema, por que pensar na prevenção? Nossas pesquisas mostram que um tal discurso é um indicador importante da existência desta forma de violência. Quando as organizações reconhecem que o problema pode existir, temos um primeiro passo na



direção de uma prevenção proativa. Neste contexto, a lei é um instrumento muito importante e devemos estar sempre atentos, pois em casos de assédio moral e de violências no trabalho, tudo pode estar certo como dois e dois são cinco.

Angelo Soares, Doutor em Sociologia do Trabalho, Professor Titular do Departamento de Organização e Recursos Humanos da Universidade de Quebec em Montreal. Pesquisador Associado a Equipe GTM - Genre, Travail, Mobilités do CRESPPA - Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris du CNRS – França.

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



V Eixo Temático

**“ASSÉDIO MORAL
E OUTROS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO:
ASPECTOS LEGAIS E INTERVENTIVOS”**

**Painel: AÇÕES EXITOSAS DA AUDITORIA FISCAL
EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL**



Luciana Baruki

Doutora em Direito
e Auditora Fiscal do Trabalho

PALESTRA: AÇÕES EXITOSAS DA AUDITORIA FISCAL EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

LUCIANA BARUKI¹ - DOUTORA EM DIREITO E AUDITORA FISCAL DO TRABALHO

ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO: RELATO DE DUAS INSPEÇÕES REALIZADAS NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

1. Agência Previdência do Banco do Brasil

A fiscalização em questão teve início em julho de 2014 e seu encerramento se deu em novembro do mesmo ano. A agência fiscalizada localiza-se na cidade de São Paulo. A denúncia que deu origem à fiscalização partiu de um dos empregados da instituição bancária o qual afirmou estar sofrendo fortes pressões para cometer fraudes, isto é: incluir seguros de empréstimos, em operações de crédito, sem que fosse possível informar o cliente. Referido empregado relatou ainda que o assédio sofrido ocorria pelo fato de o mesmo não compactuar com as ordens de seus superiores bem como por ele cancelar seguros de empréstimos feitos sem a anuência dos clientes quando estes compareciam ao Posto de Atendimento Bancário (PAB) no qual ele trabalhava para reclamar e solicitar o cancelamento.

O empregado em questão começou a sofrer assédio de forma mais incisiva no mês de janeiro de 2014, tão logo retornou de férias. A partir de então foi mudado de agência várias vezes com o intuito de ser forçado a compactuar com as diretrizes da gerência, além de ter tido seu acesso para realização de determinadas operações como cancelamento de seguros retirado. No mês de maio de 2014, após uma discussão com os superiores autores do assédio, tal empregado afirmou ter tido um surto nervoso quando o Gerente de Negócios ameaçou seu emprego e o sustento de sua família. Isto foi comprovado com documentos e relatórios médicos coletados pela fiscalização.

1.1. Provas apresentadas: documentos e gravações telefônicas

O empregado apresentou um documento que comprovava que a Gerente Geral da Agência

¹ Auditora-Fiscal do Trabalho desde 2007, mestre e doutora em Direito, autora do livro “Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador” (Editora LTr). Realizou as primeiras fiscalizações dentro da temática de assédio e discriminação no âmbito do então Ministério do Trabalho e Emprego (atual Ministério do Trabalho e Previdência Social).

Previdência retirou o seu acesso exclusivamente para o cancelamento de seguros de empréstimos. Outras provas colhidas foram as mensagens de texto (SMSs) veiculando cobranças de metas bem como planilhas (rankings) comparando a produção individual, ambos os procedimentos proibidos pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria Bancária. Posteriormente, foi verificado que todos os empregados da agência recebiam este tipo de mensagem de texto e e-mail.

Durante a inspeção foi possível ter acesso a todo o histórico de consultas e prescrições referentes ao período que se iniciou com seu afastamento em 30 de maio de 2014. Também foram apresentadas e ouvidas as gravações realizadas por um dos empregados com seu celular nas quais foi possível ouvir claramente frases que demonstram o caráter organizacional do assédio praticado na instituição financeira, conforme os dois exemplos relatados a seguir:

*“A gente está fazendo um trabalho aqui, enfático. Estamos com o regional... Eu não sei se você sabe porque você fica longe, mas o regional chamou a gente a semana passada na regional. Esculhambou a agência Previdência, o Carlão, esculhambou a gente por que a gente está em último lugar no RSS. Porque a gente não tem um indicador do Sinergia incluído na média Brasil. Um! **E você vem falar que a gente está pedindo para fazer coisa errada**”. (FALA DA GERENTE GERAL DA AGÊNCIA tentando justificar as fraudes com a necessidade de cumprir metas)*

*“Esta transparência em excesso não está levando a gente a lugar nenhum! Eu já falei, achei que você tinha entendido...não, não, não, não... sem ejaculação mental, sabe? Vai... É vap-vupt, entendeu? Não fica dando muita opção, entendeu? Você fica perguntando isto ai, é lógico que ninguém vai querer. **Quando você faz o CDC, você já coloca o seguro!** Entendeu? Você não pergunta!!!. Senão eu vou tirar seu acesso, você não vai fazer mais operação, tudo você vai ter que ligar aqui para pedir. **Não é para você dar opção para pessoa, não é! Nem questiona...nem pergunta para a pessoa se ela vai querer ou não!**” (FALA DO GERENTE DE NEGÓCIOS explicando como os clientes deveriam ser abordados)*

1.2. A fiscalização

A fiscalização se baseou em visita à agência e em entrevistas realizadas com a Gerente Geral e com quase todos os empregados da agência. Foram ouvidos cerca de cinco gerentes de conta e três

assistentes de negócios. Muitas práticas de assédio foram então reveladas por estes empregados. A maior parte deles, comissionados, sofre constantes pressões para enganar os clientes sob pena de perderem a comissão.

Durante a visita à agência, duas gerentes de conta foram flagradas no subsolo fazendo telemarketing. A instituição financeira foi então autuada. Após as autuações novas notificações foram emitidas solicitando que os adoecimentos fossem reconhecidos como sendo ocasionados pelo ambiente de trabalho nocivo. O Banco do Brasil se recusou a cumprir esta notificação sujeitando-se a novas autuações por esta razão.

Em uma dos depoimentos colhidos, uma das Gerentes relatou ainda que a médica psiquiatra da Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco mencionou sofrer pressões para não emitir atestados conferindo afastamentos superiores a 15 dias. A Gerente de Conta foi então orientada pela médica a procurar um psiquiatra particular que pudesse lhe providenciar este atestado, uma vez que seu caso era bastante grave e ela não possuía condições de retornar ao trabalho em um período tão curto como o de 15 dias, que seria o máximo que ela estaria autorizada a emitir sem sofrer perseguições. O fato de o Banco não investigar os adoecimentos, não reconhecer os mesmos através de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e ainda pressionar os médicos conveniados a não emitirem atestados revelou uma rede perversa de exploração do trabalho mediante assédio organizacional.

1.3. Assédio organizacional e fraudes para cumprimento de metas

Os empregados estavam sendo ameaçados e sofrendo assédio para fazer venda casada, isto é, para embutir seguro de empréstimos sem anuência dos clientes. Aqueles que se recusavam a seguir as ordens da Gerente Geral seja e ainda cancelavam seguros de empréstimos gravados indevidamente nas contas dos clientes por solicitação destes, acabaram sofrendo pesadas retaliações.

Mesmo que um cliente faça um empréstimo no caixa eletrônico, o Gerente Geral da Agência consegue ver que este empréstimo foi feito e consegue embutir um seguro, portanto, mesmo quando a vontade do cliente de não adquirir o seguro era respeitada pelo bancário que fazia o atendimento, a Gerente Geral. A Gerente Geral da agência sempre determinava que operações ilegais fossem feitas com o intuito de que as metas fossem cumpridas.

Muitos clientes foram lesados e muitos empregados começaram a sofrer de transtornos psiquiátricos em função do sofrimento ético a que foram submetidos. Quando alguns clientes começaram a reclamar a Gerente Geral passou a determinar que os Gerentes de Conta estornassem tarifas para mascarar o débito do seguro. A Gerente Geral se recusava a colocar a sua matrícula porque dizia que poderia 'chamar a atenção' da auditoria interna do banco, mas obrigava os Gerentes de Conta (seus subordinados) a fazer isso.

1.4. Resultados da fiscalização

Foram lavrados 24 autos de infração ao longo da fiscalização. Os autos de infração lavrados pelas práticas de assédio moral somam mais de dez e foram capitulados no item 17.6.1 da NR17 o qual prevê que “a organização do trabalho deve estar adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores”. Diferentes práticas foram objeto de autuação como por exemplo o fato de a Gerente Geral obrigar os gerentes de conta a embutir o seguro e estornar tarifas para mascarar a fraude. Para citar outro exemplo, menciona-se o fato de os Gerentes de Conta receberem lista de contas de clientes para depositar em dinheiro o exato valor do seguro para evitar que os mesmos reclamassem ou desconfiassem de que estavam sendo enganados.

Foram lavrados autos de infração também pelo descumprimento da Convenção Coletiva (cobrança de metas por SMS e elaboração de rankings e planilhas comparativas de desempenho), bem como pelo desvio de função (alteração unilateral do contrato de trabalho), pelo fato de os gerentes de conta serem colocados no subsolo da agência (o lugar era chamado informalmente pelos empregados de calabouço) por meses e meses para fazer telemarketing e vender produtos, atribuições estas totalmente incompatíveis com o cargo que ocupam.

Foram lavrados autos de infração pela não emissão de CAT (Comunicação de Acidente ou Doença do Trabalho), uma vez que existiam vários empregados doentes na agência fiscalizada, alguns deles com três ou quatro afastamentos por depressão somente no ano de 2014. Cerca de 30% dos empregados da agência se afastaram no ano de 2014 por questões relacionadas à saúde mental, sendo que quase 50% dos empregados encontram-se tomando algum tipo de medicação para lidar com o estresse, o assédio e a pressão por metas.



Foi motivo de autuação também o fato de os assistentes de negócios serem colocados para fazer horário extraordinário com a matrícula de um superior com o objetivo de descaracterizar as horas extras. Por fim, autuou-se também pelo fato de os exames médicos não serem levados a sério, uma vez que ignoram as queixas de saúde mental dos empregados além de não apresentarem o reconhecimento dos riscos ergonômicos (exigência de postura inadequada, controle rígido de produtividade, imposição de ritmos excessivos, jornada de trabalho prolongada, monotonia e repetitividade, dentre outras situações causadoras de estresse físico), tal qual previsto no item 7.4.4.3 da NR 7 c/c art.157 da CLT.

A fiscalização foi encerrada e o relatório seguiu como denúncia para o Ministério Público do Trabalho (MPT). Um dos empregados denunciou os fatos ocorridos para a Polícia Federal que abriu investigação ainda em curso tendo em vista os indícios de crimes contra as relações de consumo. Em outubro de 2015 a Procuradoria Regional do Trabalho em São Paulo ajuizou uma Ação Civil Pública (ACP), com base no relatório da fiscalização, com pedido de condenação em danos morais coletivos no valor de R\$ 440 milhões, dentre outras obrigações de fazer relacionadas ao adoecimento dos funcionários. A ação foi posteriormente julgada procedente e o Banco condenado a pagar pouco mais de R\$ 200 mil reais de indenização por dano moral coletivo.

Vale acrescentar que antes de propor a ACP na Justiça do Trabalho, o MPT propôs ao Banco do Brasil a celebração de um Termo de Ajustamento de Conduta. No entanto, não houve êxito nas conversas mantidas com o Banco. Em trecho da peça, a Procuradora Elisiane dos Santos, subscritora da mesma, critica a postura do Banco que chegou a ajuizar mandado de segurança alegando ter ocorrido abuso das prerrogativas da inspeção do trabalho durante a fiscalização. Nesta ação, o Banco pleiteou não somente anular a fiscalização e os autos de infração dela decorrentes, como também evitar cumprir todas as notificações emitidas pelos Auditores-Fiscais responsáveis como medida de correção do meio ambiente de trabalho.

Em tempo, cabe acrescentar que um derradeiro pedido do Banco do Brasil no Mandado de Segurança em questão, foi o de impedir que o Ministério do Trabalho levasse ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho os fatos apurados bem como os autos de infração lavrados:

Na audiência administrativa realizada nesta PRT, já mencionada, a par da manifestação do investigado acostada aos autos, restou, de igual forma, evidente que não há possibilidade de ajustamento de conduta, em âmbito administrativo, haja vista que não há o reconhecimento das práticas lesivas no meio ambiente laboral, insistindo o investigado em sustentar que age de forma correta, negando a ocorrência de condutas assediadoras no meio ambiente laboral. **Registre-se inclusive o ajuizamento de mandado de segurança objetivando anular os autos de infração lavrados pela fiscalização do trabalho, e, o que é mais grave, ocultar tal situação do conhecimento deste órgão ministerial.**

Diante da situação posta, não resta outra alternativa ao Ministério Público do Trabalho senão a propositura da presente ação, tendo em vista a gravidade das práticas de assédio fartamente comprovada nos autos e a necessidade da tutela jurisdicional visando ao restabelecimento da ordem jurídica violada, a fim de assegurar o respeito à dignidade humana do trabalhador².

O ajuizamento do referido mandamus permite que se chegue a várias conclusões. Primeiramente, demonstra a truculência dos empregadores ditos “de colarinho branco”. Em segundo lugar, fica claro que estes empregadores estão dispostos a usar todas as armas disponíveis para explorar e usar trabalhadores para obter o maior lucro possível até o ponto em que se tornem descartáveis. Por fim, a grande lição que fica é que querem fazer crer que os trabalhadores não possuem outra saída que não seja se submeter, pois, até mesmo os agentes públicos que tentam lutar contra este tipo de exploração, acabam saindo “feridos”. Desta forma, estes empregadores deixam claro que pretendem lutar contra todo tipo de controle que o Estado possa querer exercer no sentido de reduzir a exposição dos trabalhadores aos riscos psicossociais intensos e plurais, os quais são sabidamente existentes nas instituições bancárias atualmente.

² MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Peça inicial de ajuizamento de Ação Civil Pública. Procuradoria Regional do Trabalho da 2a. Região. Disponível em: <<https://goo.gl/wrA8Uc>>. Acesso em 21 nov. 2016.

1.5. Assédio moral reconhecido como acidente de trabalho

No dia 10 de outubro de 2018, a 6ª Vara de Acidentes de Trabalho, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, examinou o caso do empregado cuja denúncia deu origem à fiscalização ora relatada. Na ocasião, a sentença converteu o benefício previdenciário em acidentário. A decisão foi marcante para a Auditoria-Fiscal do Trabalho no Brasil. Ela respaldou e reconheceu o assédio moral como acidente de trabalho. A decisão da 6ª Vara, nos autos do processo em que figurava como contraparte o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, acolheu uma ação fiscal iniciada em 2014 no âmbito da Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo.

De acordo com a Auditora-Fiscal do Trabalho Luciana Veloso Baruki, a fiscalização constatou a prática de assédio moral organizacional na instituição do Banco do Brasil S.A. O operativo teve cinco meses de investigação em que foram lavrados 24 autos de infração. A ação fiscal foi iniciada após o empregado Terence Pettine denunciar assédio moral por superiores para incluir seguros de empréstimos, o chamado BB Crédito Protegido – prestamistas, em operações de crédito sem informar ao cliente. Denunciou o assédio sofrido por não compactuar com as ordens de seus superiores bem como por cancelar seguros de empréstimos feitos sem a anuência dos clientes quando estes compareciam ao PAB para reclamar e solicitar o cancelamento. O relatório da SRT/SP registrou ainda que, neste período, Terence sofreu pressão e foi mudado de agência várias vezes. Após discussão com superiores autores do assédio moral, ele teve um surto nervoso quando um dos gerentes ameaçou seu emprego e o sustento de sua família. Desde então o empregado encontra-se afastado para tratamento de sua saúde mental abalada devido ao assédio sistemático praticado pela organização. Os Auditores-Fiscais do Trabalho colheram, durante a investigação, depoimentos e relatos do bancário Terence Pettine e demais empregados da agência e constataram várias práticas de assédio. “A maior parte deles, comissionados, sofria constantes pressões para enganar os clientes sob pena de perderem a comissão”. Nesta fase ocorreram várias autuações. A Fiscalização do Trabalho emitiu notificações solicitando que os adoecimentos fossem reconhecidos como sendo ocasionados pelo ambiente de trabalho nocivo. O relatório da SRT/SP registrou que o Banco do Brasil se recusou a cumprir esta notificação e sofreu novas autuações por esta razão.

1.6 Assédio moral organizacional no Banco do Brasil é uma realidade

Existem muitos trabalhadores sofrendo com as pressões para o cumprimento de metas abusivas em instituições bancárias. A questão dos adoecimentos relacionado ao assédio organizacional no Banco do Brasil é patente e se agrava a cada dia. “Luciana Baruki pondera que a questão é estrutural e o caso da Agência Previdência, fiscalizado pela SRT/SP no ano de 2014, não pode ser considerado como uma situação isolada. ‘O assédio organizacional no Banco do Brasil é uma realidade’³. Para ilustrar o que foi dito, mencionam-se duas outras ações civis públicas em que também houve condenação do mesmo Banco, uma no ano de ²⁰¹⁴, por praticar assédio moral organizacional (o chamado straining ou gestão por stress) no Estado da Bahia (R\$ ² milhões) e a outra no Estado do Piauí (R\$ ⁵ milhões) por razões análogas.

Existe ainda uma condenação relacionada a assédio organizacional sofrida pelo mesmo Banco no Distrito Federal em 2009. Todas estas decisões contêm obrigações de fazer e não fazer relacionadas à necessidade de cessar as práticas de assédio e de reparar os danos causados aos empregados e têm validade em todo o território nacional. Em uma delas, o Banco do Brasil foi condenado a publicar pedido de desculpas em jornal aos seus empregados, além de custear o tratamento psicológico e psiquiátrico dos que se encontram adoecidos.

Os sindicatos dos bancários em todo o país já vêm denunciando este tipo de prática há algum tempo. Tem-se notícia de casos semelhantes ao ocorrido na agência fiscalizada e noticiados pelos sindicatos dos bancários de Bauru-SP e Juiz de Fora-MG, apenas para citar mais alguns exemplos do caráter sistêmico e patológico da pressão e assédio praticados para o cumprimento de metas na instituição. Desta maneira, conclui-se que a questão é estrutural e este caso que foi objeto de inspeção em 2014 não pode ser, de maneira alguma, tomado como uma situação isolada. O assédio organizacional não apenas no Banco do Brasil, mas nos bancos brasileiros, de um modo geral, representa hoje uma realidade cruel e sobremaneira abusiva no que diz respeito à saúde mental de trabalhadores.

³ NUNES, Solange. 6ª Vara de Acidentes de trabalho de São Paulo reconhece assédio moral como acidente de trabalho. Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT. 2018. Disponível em: <shorturl.at/jKMS6>. Acesso em 31 ago 2021.

2. DesenvolveSP (Agência de Fomento do Estado de São Paulo)

O sucinto esboço da justaposição das mulheres no mercado de trabalho demonstra que elas não foram e talvez ainda não sejam totalmente bem-vindas no ambiente laboral, pois a independência econômica alcançada pelo exercício de atividade produtiva desmonta o estado de sujeição aos homens e faz com que elas invadam um setor outrora exclusivo e compitam por posições de maior destaque. A assimilação dessa premissa sociológica faz com que se aquilate a possibilidade da configuração de ambientes de trabalho hostis, ofensivos e vexatórios, nos quais a ojeriza à companhia feminina é externada por diferentes manifestações que desdenham os propalados ideais de igualdade. Ante tal quadro, o assédio sexual também pode ser epistemologicamente compreendido como forma de discriminação sexual, conforme expressamente reconhecido pela Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu (BÉLGICA, 2002).¹⁷ No âmbito latino-americano, a Costa Rica chegou à mesma conclusão, baseada nos princípios constitucionais de respeito pela liberdade e pela vida humana, do direito ao trabalho e de igualdade, bem como em documentos internacionais de combate à discriminação, com destaque para a Convenção Interamericana para Prevenir, Sancionar e Erradicar a Violência contra a Mulher⁴.

Existem dois tipos de assédio sexual no ambiente profissional: o assédio sexual por chantagem (quid pro quo) e o assédio sexual por intimidação. No assédio por chantagem existe a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na carreira. É a conduta que está prevista no Código Penal desde maio de 2001, quando foi introduzido o art. 216-A: “Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos”⁵.

O segundo tipo de assédio sexual não é admitido no âmbito penal mas é admitido no âmbito

⁴ HIGA, Flavio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? Revista DireitoGV, v.12, nº 2, Mai-Ago, 2016, p.484-515.

⁵ HIGA, Flavio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? Revista DireitoGV, v.12, nº 2, Mai-Ago, 2016, p.484-515.

trabalhista. No âmbito penal exige-se a expressa recusa, a hierarquia e a exigência de uma conduta ou favor sexual. No âmbito trabalhista, caso haja consentimento viciado, configura-se ainda assim o assédio sexual. Do mesmo modo, não se exige a hierarquia ou a solicitação de uma vantagem específica na medida que o assédio sexual por intimidação, frequentemente cometido por meio de piadas e constrangimentos, é igualmente admitido.

A denúncia que deu origem à fiscalização que se passa a relatar diz respeito a um fato que é bastante frequente no mundo corporativo: a mulher é assediada pelo chefe, denuncia, ele é promovido e ela é demitida. A empregada denunciante era auxiliar administrativa na DesenvolveSP. Prestou concurso público e trabalhou na empresa por três anos, até que finalmente foi elaborado o tão esperado Plano de Cargos e Salários (PCS). Na implementação do PCS, a empregada foi preterida e, em que pese o fato de nesse período de três anos ter atuado realizando algumas atividades típicas da área de negócios, tendo até mesmo visitado clientes, foi mantida como auxiliar administrativa.

A razão para a discriminação foi dita à própria empregada: ela não teria sido contemplada no PCS por conta de sua “posição de liderança” junto ao Sindicato dos Bancários. De fato, a empregada era membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e levou ao Sindicato algumas denúncias a respeito de irregularidades trabalhistas que ocorriam na DesenvolveSP, conforme verifica-se na notícia abaixo:

DesenvolveSP usa catracas como ponto eletrônico

É irregular duas formas de marcar a jornada. Sindicato cobra implantação efetiva do registro eletrônico.

São Paulo – O Sindicato está recebendo denúncias de trabalhadores da DesenvolveSP, pelo fato de a instituição estar comparando o horário em que os trabalhadores passam pela catraca de entrada e saída com o que o ponto é marcado em cada departamento. “O que é totalmente ilegal, pois caracteriza duas formas de marcação de ponto. Na instituição, isso é feito manualmente e a utilização de outra forma de registro de jornada é irregular, só pode haver uma”, apontou Luciano Ramos da Silva, diretor do Sindicato.

O problema surge após o Sindicato ter cobrado a implementação do ponto eletrônico na instituição. “No meu departamento fizeram um comunicado informando que a folha de ponto deve ser fiel à entrada e saída do prédio e tivemos que assinar”, contou um funcionário.

O departamento de recursos humanos da agência alega que a utilização das catracas é feita para impedir que os trabalhadores façam hora-extra sem receber e que o ponto eletrônico está em processo de licitação. “Eles negam que com isso existam duas formas de registro, mas assumiram o uso das catracas. Continuamos cobrando que utilizem apenas uma forma de marcação e que o processo de implantação do ponto eletrônico seja concluído o mais rápido possível”, concluiu Luciano⁶.

O fato de a empregada e cipeira levar ao conhecimento do Sindicato as irregularidades que ocorriam no âmbito da DesenvolveSP passou a incomodar muito a direção da empresa, logo, ela deveria ser punida. A empregada foi preterida na implementação do PCS, como punição para sua postura ativa na CIPA e junto ao Sindicato, tendo sido então levada para trabalhar em um setor sob a supervisão do então Superintendente Luciano Penteado (nome fictício), que disse que “esqueceria todo o passado” e lhe daria uma oportunidade, mas ainda como auxiliar administrativa.

No entanto, a própria empregada, descontente com o que havia lhe ocorrido, avisou o chefe sobre o fato de que pretendia ajuizar uma ação para questionar o ocorrido, após a elaboração e implementação do PCS. O Superintendente então a ameaçou, dizendo que se ela ingressasse com uma ação na Justiça seria demitida, independente do setor em que estivesse. A empregada então seguiu com seu trabalho, passando a sofrer assédio sexual por parte deste chefe mediato e assédio moral por parte de sua chefia imediata, a Gerente Ana Cabral (nome fictício).

O chefe mediato tinha por hábito expor a empregada com piadas e comentários de cunho jocoso-sexual, um tipo de assédio sexual extremamente deletério, na medida que ocorre perante outras pessoas e desmoraliza a mulher que é vítima de comentários e atitudes sutis que a deixam em situação

⁶ ARRAIS, Luana. DesenvolveSP usa catracas como ponto eletrônico. Sindicato dos Bancários. 11 mai. 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/mO03mV>>. Acesso em 27 nov. 2016.



desconfortável, “lembrando-a” de que ela é apenas um corpo, um objeto. Ao mesmo tempo, a Gerente Ana Cabral começou a passar tarefas para a empregada que extrapolavam o cargo de auxiliar administrativa, exatamente como acontecia antes da elaboração do PCS, quando também realizava atividades relativas à área de negócios.

A empregada então disse à sua gerente e chefe imediata Ana Cabral que não laboraria mais em desvio de função, momento este que marcou o início do assédio moral e da perseguição por parte desta gerente também. Ana Cabral pediu que os pares da empregada denunciante não mais conversassem com ela, não mais almoçassem com ela. A ideia era deixá-la isolada. A empregada soube disso por uma de suas colegas que lhe contou, mas pediu sigilo, com medo de ser assediada por parte de Ana Cabral também. Quando isto começou a ocorrer (o isolamento), a empregada denunciante caiu então em depressão e, após uma consulta médica, começou a tomar um medicamento antidepressivo em alta dose, uma vez que havia passado a ter crises de choro no trabalho.

A empregada soube então que o Superintendente Luciano Penteado, que a assediava sexualmente, seria muito em breve promovido a Diretor. Quando soube disso revoltou-se. Sentou-se ao computador e escreveu para a ouvidoria do banco invocando o Código de Ética da instituição, que traz disposições acerca da preservação do ambiente de trabalho em questões de assédio moral e sexual e questionou a promoção de alguém que se referia aos empregados com a frase: “bom dia putaiada”. É claro que a empregada não recebeu resposta.

Em uma segunda tentativa de alertar o responsável maior pelo banco acerca do que se passava e de que neste contexto a promoção do seu chefe mediato seria inadequada, a empregada escreveu novamente para a Ouvidoria, desta vez com cópia para o então Presidente da DesenvolveSP. Recebeu então uma resposta padrão dizendo que todos os procedimentos teriam sido observados no caso da indicação de Luciano Penteado para o cargo de Diretor.

Em seguida, veio a retaliação, a Gerente Ana Cabral a chamou de canto, dizendo que ela representava um problema para o banco, que não deveria ter entrado com ação contra a empresa e que se por acaso alguma das colegas de setor da empregada denunciante testemunhassem ou dissessem a alguém que ela havia sido assediada por ela, ela (a Gerente) as processaria. Esta foi uma

clara ameaça às colegas de trabalho da empregada denunciante as quais lhe contaram sobre as pressões para que não conversassem com ela. Logo depois, a despeito de possuir estabilidade no emprego e de ser membro da CIPA, a empregada denunciante foi demitida.

DesenvolveSP demite cipeira sem justa causa

Funcionária integrante da CIPA sofria perseguição por conta das denúncias que fazia dentro da agência

São Paulo – Mesmo com garantia de estabilidade assegurada aos trabalhadores que fazem parte da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a DesenvolveSP, demitiu uma empregada cipeira.

O Sindicato entrou em contato com a instituição e na sexta-feira 22 em negociação cobrou que a funcionária seja reintegrada, o que foi recusado pela agência no dia 25. “A demissão foi sem motivo, sem justa causa, mas os cipeiros têm estabilidade para que possam defender os trabalhadores”, ressaltou Luciano Ramos da Silva, diretor do Sindicato.

A cipeira conta que já vinha sofrendo pressão e perseguição dentro da agência chegando ao ponto de gestores sugerirem aos colegas que não conversassem mais com ela. “Disseram que eu causava desconforto”, relata. “Venho denunciando a pressão que sofremos faz tempo, por conta do estresse entrei em depressão, existem outras pessoas na mesma situação, mas preferiram me demitir em vez de tomar providências e ver o que está acontecendo de errado”, afirmou a cipeira, cujo mandato vai até setembro.

Luciano lembrou que apesar do pouco tempo de criação, a DesenvolveSP tem um grande histórico de luta como a organização para que tivessem um Programa de Cargos e Salários (PCS). “Eles já costumam não cumprir os prazos de pagamento das conquistas das campanhas salarias. A cipeira era a principal articuladora dos

trabalhadores da agência apesar de não ser líder sindical”, apontou. O Sindicato irá adotar medidas legais e ações sindicais para garantir os direitos da trabalhadora.

“No artigo 165 da CLT a estabilidade do cipeiro eleito é garantida. Essa demissão é ilegal, além disso, é um atentado contra os trabalhadores da DesenvolveSP que legitimamente elegeram sua colega para representá-los. O que eles têm a esconder?”, questiona o secretário da Saúde do Sindicato, Dionísio Reis. A lei assegura ainda que a estabilidade se estende até um ano após o término do mandato na comissão⁸.

Tão logo a demissão se concretizou, a denunciante ingressou com outra ação na Justiça do Trabalho pedindo desta vez a reintegração ao cargo que ocupava na DesenvolveSP, bem como indenização pelo assédio sofrido. Foi concedida liminar e ela retornou ao emprego. O banco foi autuado pela inspeção do trabalho no dia 28 de julho de 2015, (i) por demitir empregada que tinha estabilidade no emprego por ser membro da CIPA, (ii) por discriminar e também demitir a empregada pelas atividades desenvolvidas na proteção aos trabalhadores, (iii) por assédio moral; (iv) por assédio sexual, (v) por manter a empregada em desvio de função.

A DesenvolveSP foi autuada por violar a Convenção de Belém do Pará, que tipifica como violência contra a mulher os diversos tipos de violência (física, sexual e psicológica) ocorridos no local de trabalho. Luciano Penteadó por mais de uma vez deixou a empregada denunciante em situação humilhante, dizendo frases como: “vocês adoram chupar, vocês chupam muito bem” (frase dita a duas empregadas que estavam tomando sorvete, sendo uma delas a denunciante); “ah até eu queria ter uma bruxinha dessas em casa” (frase dita perante outros empregados no dia do Halloween quando a empregada denunciante estava com um chapéu de bruxa); “funcionária da Desenvolve toma na bunda” (frase dita numa ocasião em que a empregada denunciante falava com outra empregada da DesenvolveSP que, quando criança, tinha o costume de fazer um furinho na “bundinha” do Yakult para que durasse mais tempo).

⁸ ARRAIS, Luana. DesenvolveSP demite cipeira sem justa causa. Sindicato dos Bancários. 26 mai. 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/VeQoSx>>. Acesso em 27 nov. 2016.

Assédio sexual na DesenvolveSP

Prática partiu de superintendente promovido a diretor, que tinha por hábito expor bancárias com piadas e comentários de cunho jocoso-sexual

São Paulo – Uma série de desrespeitos dirigidos a uma bancária, dentre eles o assédio sexual, levou o Ministério do Trabalho a multar a DesenvolveSP. Os abusos começaram como reação à atuação combativa da trabalhadora à frente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), o que causou sua demissão. Após ação judicial movida pelo Sindicato, ela foi reintegrada.

Ao apurar o caso, a auditora fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego Luciana Veloso, descobriu uma série de irregularidades praticadas na DesenvolveSP, como discriminação de gênero, assédio sexual e moral dirigidos às bancárias. As agressões partiram do então superintendente, que foi promovido a diretor.

O banco foi multado no dia 28 de julho. Segundo Luciana Veloso, responsável pela fiscalização, a Agência DesenvolveSP foi autuada por violar a Convenção de Belém do Pará, que tipifica como violência contra a mulher a violência física, sexual e psicológica ocorrida no local de trabalho.

A auditora informou que o superintendente por mais de uma vez deixou as bancárias em situação humilhante, proferindo com frequência frases de cunho misógino e palavreado vulgar. Misoginia é o termo que caracteriza a repulsa, desprezo ou ódio contra as mulheres.

“A mulher está mais sujeita ao assédio sexual em todas as carreiras e isso se deve, principalmente, à cultura brasileira de ‘objetificação do

corpo feminino' e pela ideia enganosa de que mulheres 'dizem não querendo dizer sim', já que esse tipo de mentalidade infelizmente permeia toda a sociedade, independente da condição social ou do nível de escolaridade”, afirma Luciana.

Assédio aumentou – Os assédios moral e sexual no local de trabalho estão muito presentes no dia a dia, e as vítimas, na maioria dos casos, são mulheres, ressalta Luciana. Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicam que 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente.

No setor financeiro, a prática também vem aumentando exponencialmente se forem levados em consideração os dados da consulta nacional feita com os bancários. No ano passado, 1% dos empregados de bancos responderam que o combate ao assédio sexual deve ser a prioridade da Campanha Nacional. Este número subiu para 12% na consulta deste ano, respondida por mais de 48 mil trabalhadores.

“O que chama a atenção é que esse tipo de comportamento está aumentando e parece que os assediadores estão perdendo a vergonha”, critica a presidenta do Sindicato, Juvandia Moreira. “As bancárias devem denunciar ao Sindicato se estiverem sofrendo assédio sexual e a sociedade não deve aceitar esse tipo de prática abjeta e vergonhosa”, afirma⁹.

3. Conclusão

As fiscalizações relatadas foram realizadas em uma segunda etapa de fiscalizações, quando os Sindicatos na cidade de São Paulo tomaram conhecimento das ações pioneiras que vinham sendo

⁹ WROLLI, Rodolfo. Assédio sexual na DesenvolveSP. Sindicato dos Bancários. 7 ago. 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/6zmMJN>>. Acesso em 25 nov. 2016.

realizadas pela Auditora-Fiscal do Trabalho Luciana Veloso Baruki. Ambas se referem a casos que foram tratados de forma primária pelo Sindicato sem que a negociação coletiva tenha sido frutífera. Embora se tratem de situações distintas, observam-se dois pontos em comum entre elas que merecem ser destacados para fins de reflexão. Seriam eles: a proibição dos comportamentos ilegais flagrados constava em documentos elaborados de forma isolada ou pelo sindicato representante como: regulamento da empresa, código de ética, convenção coletiva da categoria bancária e, em segundo lugar, a truculência com a qual ambas as empresas reagiram quando os fatos vieram à tona por ocasião da fiscalização e as notificações foram lavradas.

De um lado, o Banco do Brasil ingressa com Mandado de Segurança veiculando acusações levianas em face da Auditora-Fiscal responsável pela fiscalização. De outro, tem-se a DesenvolveSP demitindo uma empregada pelo fato de a mesma ter denunciado ter sido vítima de assédio moral e sexual por meio de um e-mail enviado, à época, ao então Presidente do Banco. Os aspectos mencionados merecem destaque porque revelam que os documentos internos são elaborados sem a intenção de que sejam cumpridos, fiscalizados, respeitados e que tudo o que supostamente está tutelado nestes documentos jamais poderá ser objeto de reivindicação sob pena de duras e violentas retaliações.

REFERÊNCIAS

- * ARRAIS, Luana. **DesenvolveSP demite cipeira sem justa causa**. Sindicato dos Bancários. 26 mai. 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/VeQoSw>>. Acesso em 27 nov. 2016.
- * ARRAIS, Luana. **DesenvolveSP usa catracas como ponto eletrônico**. Sindicato dos Bancários. 11 mai. 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/mO03mV>>. Acesso em 27 nov. 2016.
- * BRASIL. **Código Penal (Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940)**. Diário Oficial da União.
- * HIGA, Flavio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?** Revista DireitoGV, v.12, nº 2, Mai-Ago, 2016, p.484-515.
- * MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Peça inicial de ajuizamento de Ação Civil Pública**. Procuradoria Regional do Trabalho da 2a. Região. Disponível em : <<https://goo.gl/wrA8Uc>>. Acesso em 21 nov. 2016.
- * NUNES, Solange. **6ª Vara de Acidentes de trabalho de São Paulo reconhece assédio moral como acidente de trabalho**. Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT. 2018. Disponível em: <shorturl.at/jKMS6>. Acesso em 31 ago 2021.
- * WROLLI, Rodolfo. **Assédio sexual na DesenvolveSP**. Sindicato dos Bancários. 7 ago. 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/6zmMJN>>. Acesso em 25 nov. 2016.

VIII CONGRESSO PERNAMBUCANO
DO TRABALHO SEGURO

Trabalho Seguro e Saudável x Crescimento Econômico: desafios em um mundo pandêmico



V Eixo Temático

**“ASSÉDIO MORAL
E OUTROS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO:
ASPECTOS LEGAIS E INTERVENTIVOS”**

**Painel: MODELO DE DIAGNÓSTICO
E INTERVENÇÃO SISTÊMICA
NO ASSÉDIO MORAL DO TRABALHO**



Laura Pedrosa

Doutora em Psicologia Clínica nas Instituições,
Psicóloga/CHESF, Perita Judicial TRT6
CRP 02/11.776

PALESTRA: MODELO DE DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO SISTÊMICA NO ASSÉDIO MORAL¹ DO TRABALHO

LAURA PEDROSA - DOUTORA EM PSICOLOGIA CLÍNICA NAS INSTITUIÇÕES, PSICÓLOGA/CHESF, PERITA JUDICIAL TRT6 - CRP 02/11.776

Apresentação²

O binômio saúde mental x trabalho é temática que motiva a Psicologia e outras ciências. Embora o lucro auferido justifique condições laborais saudáveis e seguras, qualidade de vida no trabalho e o equilíbrio da relação trabalho-trabalhador-família, são prevalentes ambientes de trabalho danosos, insalubres, vulneráveis ao adoecimento e, em específico, aos transtornos mentais e comportamentais (TMC). Nem mesmo os custos elevados com o absenteísmo-doença, com acidentes de trabalho, com contenciosos trabalhistas, com seguros e com a imagem organizacional parecem convencer o investimento. Claro! Sem citar os danos ao trabalhador.

Os dados obtidos neste estudo demonstram e justificam que a promoção de saúde, em especial, psíquica, é condição determinante à sustentabilidade do negócio, ou seja, contribui com aspectos econômicos, sociais, culturais e do meio ambiente que garantem as necessidades atuais sem afetar iguais demandas das gerações futuras.

A relevância é apontar as contribuições da Psicologia do Trabalho ao negócio, com ênfase na redução de custos econômico-financeiros com o absenteísmo, ou seja, dias de trabalho perdidos especificamente por adoecimento psíquico dos trabalhadores; e nas oportunidades de melhoria identificadas na área de gestão de pessoas.

¹ Laura Pedrosa Caldas. Doutora e Mestre em Psicologia Clínica (ênfase em Saúde Mental e Trabalho). Psicóloga Perita no TRT. Docente em IES. Psicóloga em Saúde e Segurança (Eletrobras/Chesf). Diretora da Associação Brasileira de Psicologia Jurídica (Biênio 2021/2023). Contribuição técnico-científico à LEI 17.065/2020 (PE) – Isaltino Nascimento. Coautora e/ou organizadora nas obras: A Pandemia no Mundo do Trabalho (2021), Entre o Tripalium e a Revolução 4.0 (2019), As múltiplas relações entre trabalho e Psicologia (2018), Intervenções em Assédio Moral e Organizacional (2017), Violência psicológica e assédio moral no trabalho (2008) e Gestão de Pessoas – (ABRH) (2007).

² Em respeito às questões relacionadas à equidade de gênero, fica explicitado que os termos representativos do masculino referem-se ao coletivo e inclui mulheres e homens.



Essa área da Psicologia tem por objetivos cuidar da saúde psíquica, dar suporte às pessoas trabalhadoras e contribuir na transformação de vivências de sofrimento em possibilidades de enfrentamento e de superação, de modo saudável. Às organizações, compete assessorar na gestão de saúde e de segurança, atrelada ao planejamento estratégico; identificar riscos psicossociais e diagnosticar impactos da e na cultura organizacional; promover ações interventivas que minimizem os fatores que impactam no negócio, dentre outros.

Essa pesquisa denota relevância ao evidenciar repercussões, mesmo que indireta, nos casos de absenteísmo-doença, acidentes de trabalho, presenteísmo, clima organizacional, condutas transgressoras e as medidas disciplinares adotadas, demissões e contencioso trabalhista.

Esse modelo tem por embasamento, dentre as Clínicas do Trabalho, na abordagem da Psicossociologia, na perspectiva de Amado, Enriquez e Carreteiro, uma vez que inclui diversos atores sociais que impactam na saúde mental dos trabalhadores.

Segundo Lhuillier (2014, p. 26 in Bendassolli e Soboll, 2011),

a psicossociologia oferece um conjunto de recursos essenciais para os campos da investigação e da ação, constituído pela articulação entre campo social, condutas humanas e vida psíquica. Seus objetos privilegiados são os sistemas mediadores entre indivíduo e sociedade: essencialmente o grupo, a organização e a instituição.

Este artigo é fundamentado na tese de doutorado: “A saúde mental por um fio de alta tensão: Modelo de Diagnóstico e de Intervenção Psicossocial Sistêmica adotado na Gestão do Absenteísmo em Empresa do Setor Elétrico Energético.” É fruto do estudo documental dos indicadores de absenteísmo-doença por TMC; e pesquisas com os trabalhadores adoecidos, com gestores e equipes, sinalizando custos financeiros ao negócio.

O citado modelo sistêmico vem adotando práticas exitosas na promoção de saúde mental aos trabalhadores, na interação de equipes e na assessoria aos gestores, visando o equilíbrio entre a gestão de pessoas e de processos. Para compreender os impactos à saúde psíquica, este protocolo avalia aspectos da personalidade, da subjetividade e vínculos com o trabalho, da história de vida e da



dinâmica familiar de cada trabalhador; das interações socioprofissionais intra e inter equipes, do modo de gestão legitimado pela cultura organizacional e demais aspectos do contexto de trabalho.

São objetivos deste artigo: demonstrar o protocolo de diagnóstico de riscos psicossociais e da precarização das condições de saúde psíquica; apontar os custos do absenteísmo por TMC. Baseia-se em pesquisas sobre riscos psicossociais, absenteísmo-doença e a temática saúde mental & trabalho.

Os resultados dos diagnósticos sinalizam onexo causal entre os TMC de trabalhadores e seu contexto de trabalho, motivados principalmente por diversas formas de violências, destacando o assédio moral vivenciado nessa ambiência. E, das ações interventivas, a promoção de saúde mental aos trabalhadores e a redução dos custos financeiros com o absenteísmo. Os parâmetros adotados no modelo proposto atendem a indicadores sociais de sustentabilidade empresarial.

Além dos aspectos relacionados à subjetividade e ao comportamento organizacional, sugere-se refletir sobre o cenário externo, a partir da denominada 'reforma trabalhista' (Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017), as alterações das Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança no Trabalho; o desemprego estrutural agravado pelo fechamento de micro e pequenas empresas (o maior número de empregadoras) nesse momento da COVID-19; e as políticas públicas que precarizam direitos à saúde, ao bem-estar e à segurança dos trabalhadores.

O referido modelo compreende a organização como uma estrutura viva e dinâmica, formada, antes e acima de tudo, por pessoas! Carrega consigo o sentido do trabalho para cada indivíduo que, diante de seus paradoxos, é seduzido pela tarefa, pelo status e pelo poder. Não se resume aos trabalhadores; inclui líderes e gestores que detêm a tomada de decisão.

Tem por *modus operandi* as interações humanas numa perspectiva sistêmica, com base na Teoria Geral de Sistemas, do Biólogo Ludwig Von Bertalanffy (2009), ou seja, refere às semelhanças sem prejuízo das diferenças. A organização, nessa perspectiva, é composta por sistemas interno e externo em constantes interações. O primeiro inclui o trabalhador e suas singularidades, as relações socioprofissionais e os comportamentos que emergem; e a infraestrutura, a tecnologia e as atividades que justificam o negócio. O sistema externo contempla seu stakeholders ou demais públicos com os quais a organização se relaciona - pessoas e instituições, órgãos regulamentadores e legisladores, o cenário

político e socioeconômico, o meio ambiente, dentre outros.

Essas variáveis são interdependentes e as mudanças que ocorrem em uma transformam e, ao mesmo tempo, é transformada ou afetada por outros sistemas. As mudanças no cenário externo, nacional e internacional, refletem em um estado de incertezas e repercutem na reestruturação dos processos empresariais. De um lado, extinguem-se postos de serviços; de outro, há enriquecimento de tarefas e funções, retroalimentando seu (Bertalanffy, 2009; Caldas, 2007/2016).

Ao correlacionar esses aspectos, são possíveis o diagnóstico e a intervenção na cultura organizacional; em seus componentes estruturais, físicos, mensuráveis; e simbólicos, subjetivos e socialmente estabelecidos por poderes formais e informais e demais elementos que regulamenta e diferencia cada instituição (Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2014; Caldas, 2007; Borges & Mourão, 2013).

A dualidade existente em sua cultura, ora beneficia o empregador, ora amplia as condições de empregabilidade dos trabalhadores. De um lado, a relação trabalhador x ofício tem embasamento ético; e a ambiência torna-se fonte de satisfação, de solidariedade e de engajamento. Em extremo oposto, a precarização das condições de trabalho, quando *modus operandi*, é fator de riscos psicossociais; provoca conflitos e coalisões interpessoais; suprime vínculos afetivos e é fonte de sofrimento que, prolongado no tempo, pode comprometer a saúde mental dos trabalhadores.

O trabalho é relacionado diretamente à subjetividade do trabalhador. Na tentativa de estabelecer vínculos, são subliminarmente dominantes as estratégias de 'motivação no trabalho'. Essa sedução não finda com os objetivos alcançados. Pelo contrário, o nível de cobrança tende a crescer à medida que se atinge os resultados estabelecidos. O trabalhador, diante de metas inatingíveis e da precarização das condições de trabalho, tende a desencadear sintomas compatíveis com TMC. Os agravos à saúde são iminentes à medida que é capaz de compreender tais riscos psicossociais.

Segundo Carmo e Cohn (2006), os riscos psicossociais são eventos relativos aos agravos à saúde mental, baseando-se em probabilísticas evidenciadas em fatos passados. Incluem as interações sociais que extrapolam o labor. Segundo Briceño (2009), são fatores organizacionais que afetam a saúde de trabalhadores. São características estressoras e resultam em exigências no trabalho. Quando associadas a recursos insuficientes para o enfrentamento, esses mecanismos defensivos desencadeiam sofrimentos e sintomas de adoecimento psíquico.



O diagnóstico dos fatores psicossociais de riscos e agravos à saúde mental dos trabalhadores e do coletivo, assim como da cultura organizacional, é condição imprescindível ao modelo de intervenção sistêmico, de modo a reduzir os impactos do absenteísmo.

Absenteísmo, absentismo ou ausentismo remetem à frequência ou tempo em que os trabalhadores não comparecem ao trabalho, a soma dos períodos de abstenção, incluindo as horas e/ou dias perdidos na jornada legalmente determinada. Refere-se à falta de assiduidade laboral atribuída à incapacidade do trabalhador, às dificuldades ou aos impedimentos em comparecer ou permanecer no trabalho. Dentre os tipos, este artigo trata do absenteísmo-doença, com afastamento em razão de patologias dos TMC. (Cáscio e Boudreau, 2010; Milkovich e Boudreau, 2011; Caldas, 2016).

Como estratégia de prevenção, diagnóstico e enfrentamento dos riscos psicossociais e do absenteísmo por TMC, sugere-se promover a escuta dos trabalhadores. Em primeiro momento, com a participação ativa de cada trabalhador, considerando fatores dos ciclos vitais, características de personalidade e vínculos afetivos que estabelece com seu ofício. Em seguida, ampliar e promover a fala do coletivo, considerando aspectos visíveis e mensuráveis e, ainda, subjetivos e intangíveis de tais riscos. Validado o diagnóstico pelos participantes, propõem-se ações interventivas numa perspectiva holística, minimizando as repercussões no coletivo de trabalhadores e na instituição. Para mensurar seus resultados, utiliza-se o indicador de absenteísmo por TMC. Os dados obtidos permitem retroalimentar outros indicadores, modificar fatores do trabalho, priorizar estratégias e propor ações e políticas de Gestão de Pessoas com ênfase na saúde e segurança no trabalho. Não há garantias de redução dos dias perdidos ou do total de atestados médicos, mas contribui na gestão dos riscos psicossociais e na promoção de ambiente saudável.

A pesquisa realizada por Caldas (2016) numa empresa do setor elétrico energético, no período de 2010 a 2013, avaliou o total de empregados com um ou mais registros de absenteísmo-doenças, verticalizando sobre as faltas por TMC, em relação aos assíduos, em dados totais e percentuais, por filial. Os resultados sinalizam que mais de 53% do quadro apresentou ao menos um atestado médico por ano, significando que os trabalhadores estiveram mais tempo de licença para tratamento de saúde do que trabalhando. O ano de 2011 apresentou o melhor resultado, com 49,3%. E 2012, com o percentual de 57,2%, o maior impacto nesse indicador, conforme a Tabela 01, adiante.

EMPREGADOS COM ABSENTEÍSMO DOENÇA E POR TMC (TOTAL E %)																								
Local	2010						2011						2012						2013					
	EMP	%	AD	%	AD-F	%	EMP	%	AD	%	AD-F	%	EMP	%	AD	%	AD-F	%	EMP	%	AD	%	AD-F	%
Filial 1	1201	21,4%	645	53,7%	28	4,3%	1212	21,9%	605	49,9%	46	7,6%	1127	20,2%	644	57,1%	44	6,8%	1103	19,9%	638	57,8%	44	6,9%
Filial 2	2717	48,4%	1427	52,6%	94	6,6%	2636	47,7%	1439	54,6%	91	6,3%	2800	50,1%	1580	56,4%	93	6,0%	2781	50,1%	1537	55,2%	87	5,7%
Filial 3	644	11,5%	352	54,7%	21	6,0%	640	11,6%	331	51,7%	18	5,4%	642	11,5%	382	60,0%	16	4,2%	649	11,7%	326	50,3%	17	5,2%
Filial 4	367	6,5%	165	45,0%	12	7,3%	366	6,6%	175	47,8%	6	3,4%	374	6,7%	201	53,7%	12	6,0%	374	6,7%	203	54,2%	11	5,4%
Filial 5	318	5,7%	181	56,9%	10	5,5%	314	5,7%	124	39,5%	5	4,0%	283	5,1%	167	59,0%	9	5,4%	296	5,3%	156	52,7%	11	7,1%
Filial 6	362	6,5%	211	58,2%	9	4,3%	362	6,5%	189	52,2%	4	2,2%	359	6,4%	205	57,1%	15	7,3%	351	6,3%	217	61,8%	14	6,5%
TOTAL	5609	100	2981	53,5%	174	5,7%	5530	100	2863	49,28%	170	4,8%	5585	100	3179	57,2%	189	6%	5554	100	3077	55,3%	184	6,1%

Tabela 1: Quadro de Pessoal total, com ou sem Abs. e por TMC (total e %), por Filial e ano.

Em 2012, observa-se um aumento relevante do absenteísmo-doença em todas as Filiais, sem exceção. Em todas elas, os resultados excederam a média de 50%. A Filial 03 atingiu o patamar de 60% de seu quadro, seguida da 05, com 59%. Além disso, foi a Filial que teve a maior diferença percentual entre 2011 e 2012, com crescimento de 20,5%. Já a Filial 04 apresentou o menor impacto, com 53,7%.

O resultado do absenteísmo específico por TMC se mantém na média de 6%, entre 2010 e 2013. Dos dados obtidos, 2011 apresentou o melhor resultado, com 4,8%. Em 2013, esse indicador atingiu o maior impacto com o patamar de 6,1%.

As pesquisas não são unânimes em relação a uma média aceitável de dias perdidos em relação ao previsto em contrato de trabalho. Quando se trata de um limite tolerável desse indicador, nenhuma referência encontrada ultrapassa 10% mensal, proposto por Chiavenato (2014). Um percentual superior a 1,2% é considerado alto, justificando ações interventivas imediatas. Os achados documentais na pesquisa de Caldas (2016) apontam que o absenteísmo-doença chega a ser cinco vezes maior que o percentual máximo encontrado na literatura, corroborando que é elevado e suscita ações efetivas e perenes de contenção do resultado.

Dentre os transtornos mentais e comportamentais prevalentes, 24,7% das faltas referem-se às reações ao stress grave e transtornos de adaptação (F43), seguidas dos episódios depressivos (F32) e outros transtornos ansiosos (F41), ambos com 23,3%. Os TMC devido ao uso de álcool (F10) comprometem 12,5% do total, seguida dos transtornos depressivos recorrentes (F33), com 11,9%. Por último, 4,3% referem ao uso de múltiplas drogas e de outras substâncias psicoativas (F19).

A Tabela 02 demonstra o custo financeiro do absenteísmo-doença, considerando a remuneração média diária dos trabalhadores por dias perdidos. No período entre 2010 e 2013, o custo médio foi de

R\$9.840.549,15, considerando os dias perdidos (22.131) e a remuneração diária (R\$ 444,65), respectivamente.

O resultado no período foi de 88.524 dias perdidos e o somatório do custo financeiro de cada ano resultou em R\$ 39.460.706,89. Nesse cálculo remuneratório é incluído: salário-base, comissões, gratificações (participação nos lucros, promoções pecuniárias), benefícios (plano de saúde, seguro de vida, auxílios (doença, medicamento, alimentação, educação, óculos, além das despesas com assistência hospitalar). Considera também os encargos sociais (depósito do FGTS, gratificação de férias, 13º salário). Ao encontrar o somatório da remuneração, calcula-se o valor médio/dia de trabalho e multiplica-se esse valor pelo total de dias perdidos no ano.

ANO	DP - ENERGIIX	REMUN/DIA (R\$)	TOTAL (R\$)
2010	22.476	386,74	8.692.368,24
2011	19.805	424,59	8.409.004,95
2012	23.503	474,77	11.158.519,30
2013	22.740	492,56	11.200.814,40
MÉDIA	88.524	444,65	9.865.176,72
TOTAIS	88.524		39.460.706,89

Tabela 02 - Custo do Absenteísmo-doença total no período (remuneração média/dia)

Cascio e Boudreau (2010, p. 60-72) sugerem ampliar a base de cálculos para além da remuneração média em relação ao total de dias perdidos. Segundo os autores, ainda que se considere o custo real da remuneração, restrito aos trabalhadores com absenteísmo-doença (inclusive por TMC), ainda assim não é valor real, conforme antes discutido.

A Tabela 03 demonstra o custo do absenteísmo por TMC, no período de 2010 à 2013, considerando o total de dias perdidos por doenças do Grupo F (CID-10) em relação à remuneração média/dia do Quadro de Pessoal (QP) e dos trabalhadores com atestados médicos por TMC.

A remuneração média foi de R\$ 450.165,36; R\$ 450.914,58; R\$ 611.503,76 e R\$ 641.313,12, respectivamente, com somatório de R\$ 2.153.896,82. E os custos específicos do absenteísmo, considerando a remuneração média dos trabalhadores afastados por TMC, respectivamente, foram: 411.567,12; 436.195,26; 548.700,88; e 595.157,22, perfazendo um total de R\$ 1.991.620,48.

ANO	DIAS PERDIDOS	MED ENERGIX	CUSTO AD - F
		MED GRUPO F	
2010	1.164	386,74	450.165,30
		353,58	411.567,12
2011	1.062	424,59	450.914,58
		410,73	436.195,26
2012	1.288	474,77	611.503,78
		426,01	548.700,88
2013	1.302	492,56	641.313,12
		457,11	595.157,22
TOTAL	4.816	444,17	2.153.896,82
		411,86	1.991.620,48

Tabela 03: custo dos dias perdidos por TMC x remuneração diária média e a média dos empregados com absenteísmo.

Considerar apenas a remuneração do trabalhador ausente não retrata o custo fidedigno do absenteísmo. Cascio e Boudreau (2010) e Caldas (2016) reforçam que a análise do índice de absenteísmo-doença, restrita ao valor de remuneração, é por demais limitada. Contudo, retrata um prejuízo significativo, principalmente se considerar os fatores de vulnerabilidade aos agravos à saúde mental dos trabalhadores.

É imprescindível mensurar os riscos psicossociais tangíveis e os intangíveis e, para tanto, é recomendado definir indicadores de riscos psicossociais. alguns relevantes são: o diagnóstico e as estratégias e enfrentamento das diversas violências no trabalho, destacando o assédio moral; impactos e mudanças na cultura organizacional; absenteísmo-doenças e outras causas de ausência de trabalhadores; acidente de trabalho, com ou afastamentos, avaliando condutas de riscos e erro humano; denúncias internas e em órgãos externos de suporte ao trabalhador, a exemplo da ouvidoria, comissão de ética, serviço de saúde e segurança no trabalho, bem como instituições como o Ministério Público do Trabalho ou Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) e outros; contencioso trabalhista; embates éticos, insatisfações e conflitos de interesses identificados em denúncias e em resultados de pesquisas organizacionais.

Identificados os riscos psicossociais e ações interventivas adotadas, é possível adotar e



retroalimentar estratégias de prevenção e enfrentamento. Dos resultados obtidos, é possível identificar oportunidades de melhorias, em nível Individual, promovendo trabalho digno, seguro e saudável, em nível setorial ou entre equipes e institucional.

As Estratégias adotadas no modelo sistêmico de diagnóstico e intervenções psicossociais iniciam com uma pesquisa diagnóstica dos fatores de riscos psicossociais. dentre os instrumentos de pesquisa, sugere-se a auto avaliação dos trabalhos sobre danos e agravos a sua saúde psíquica. Dos resultados obtidos, a empresa pode definir política explícita de prevenção e enfrentamento das violências no trabalho, inclusive se comprometendo com medidas disciplinares ao algoz, independente de cargo e, em caso de condenação por danos morais provocados por trabalhadores, adotar o pagamento em indenizações por meio de ação regressa contra o agressor.

Independente dos resultados obtidos com diagnóstico dos riscos psicossociais, recomenda-se realizar intervenções psicossociais no contexto de trabalho e promover ações socioeducativas para outros indicadores, além do absenteísmo.

Sugere-se ainda criar um Comitê autônomo, que deve atuar em situações de denúncias e/ou confirmações de atos violentos, isolados ou recorrentes e em sindicâncias, assessorando e aconselhando as tomadas de decisões. Esse comitê deve ter representantes da alta Gestão e de Trabalhadores, legitimados na empresa. E, sempre que possível, considerar um membro externo, especialista na temática.

É preciso definir espaços de denúncia e de escuta qualificada, garantido o sigilo dos atendimentos individuais, acolhendo vítimas e agressores. É igualmente importante preparar a equipe de saúde e de Gestão de Pessoas para esse acolhimento, além de estudos dos casos por equipe multidisciplinar, redes de apoio e encaminhamentos a profissionais de saúde assistentes.

Compete à empresa promover a mediação de conflitos, tanto em nível socioprofissionais quanto de interesses empresariais. Práticas similares à justiça restaurativa, com o reconhecimento do algoz de seus atos e um simples “pedido de desculpas” podem contribuir na redução do contencioso trabalhista. Essas e outras estratégias são caminhos para intervir e modificar culturas organizacionais que favorecem ou incentivam práticas como assédio moral e outras violências.

Considerações finais

Diante da precarização das condições e da organização do trabalho e dos fatores de riscos psicossociais, é possível encontrar respostas como: violência, resistência, sabotagem, transgressão; enfim: doenças. O fato de o trabalhador apresentar estrutura de personalidade mais saudável, ser mais resistente e suportar o sofrimento no trabalho sem adoecer, não exime a organização. Esse trabalhador é um desvio de curva. O esperado é a quebra da resistência e falhas nos mecanismos de defesa diante do sofrimento, desencadeando doenças psicossomáticas. O cuidado com a saúde, a segurança e a qualidade de vida da classe trabalhadora, além de um compromisso ético, é uma possibilidade de garantir a sustentabilidade das organizações.

Esse artigo é uma contribuição aos estudos científicos sobre a temática saúde mental e trabalho. Tema emergente e necessário diante do cenário de pandemia por COVID-19, causa de luto, de solidão e de medo – sentimentos que alicerçam sintomas de diversos transtornos psíquicos que podem ser agravados em razão do trabalho, ou a falta dele.

Espera-se que o modelo sistêmico de diagnóstico e de intervenção possa contribuir com a redução dos fatores de riscos psicossociais e seus impactos na saúde mental dos trabalhadores. É igualmente esperado que os resultados com políticas de promoção de saúde, segurança e qualidade de vida possibilitem prevenir e reduzir custos com o absenteísmo-doença, inclusive por TMC, com acidentes de trabalho e com o contencioso trabalhista, principalmente.

Se o adoecimento psíquico tem nexos causais com o trabalho, é exatamente na transformação de sua ambiência que se encontra um espaço de resgate da saúde do coletivo de trabalhadores. Avaliar e cuidar dos fatores de subjetivação no trabalho podem ultrapassar aspectos singulares do obreiro e da compreensão do fenômeno. Possibilita promover vínculos psicológicos adequados, tanto do trabalhador, individualmente, quanto desse coletivo, fortalecendo a cultura organizacional.

Sim! Trabalho é fonte de saúde! O obreiro e sua obra são indissociáveis. O labor é sinônimo de vínculo afetivo, de realização pessoal e profissional; é a garantia de nosso sustento e de nossa família. Trabalho é o legado que deixamos para as gerações futuras. Qualquer outro sentido, é tripalium – instrumento de tortura.

REFERÊNCIAS

- * Bendassolli, P.F. e Soboll, L. A. P. (2011). **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas.
- * Bertalanffy, L. V. (2009). **Teoria Geral de Sistemas**. 4ª ed. São Paulo: Vozes.
- * Borges, L. O., e Mourão, L. (Orgs.). (2013). **O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da Psicologia**. São Paulo: Artmed.
- * Caldas, L. P. (2007). **Assédio moral no trabalho, sofrimento e impactos na família: estudo com trabalhadores atendidos no CEST (Centro Especializado em Saúde do Trabalhador), da Prefeitura do Recife/PE**. (Dissertação de Mestrado). MELO, Z. (orientadora). Recife: UNICAP.
- * Caldas, L. P. (2008). **Estratégias de enfrentamento em vivências de assédio moral no trabalho** In Soboll, L.A (Coord.). **Violência psicológica e assédio moral no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- * Caldas, L. P., e Caldas, M. T. (2011). **Intervenções psicossociais nos fatores preditores e explicativos do trabalho para gestão do absenteísmo-doença numa empresa pública federal**. Disponível em: <<http://www.ismabrasil.com.br/eventos/3-encontro-nacional-de-qualidade-de-vida-no-servico-publico>>.
- * Caldas (2016). **A saúde mental por um fio de alta tensão: Modelo de Diagnóstico e de Intervenção Psicossocial Sistêmica adotado na Gestão do Absenteísmo em Empresa do Setor Elétrico Energético**
- * Carmo, L. O. e Cohn, A. (2006). **Sociedade de risco e risco epidemiológico**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 22(11):2339-2348. <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v22n11/08.pdf>>
- * Cascio, W. e Boudreau, J. (2010). **Investimento em pessoas: como medir o impacto financeiro das iniciativas de recursos humanos**. Porto Alegre: Bookman.
- * Chiavenato, I. (2014). **Gestão de Pessoas**. (3ª ed.). São Paulo: Campus.
- * Milkovich, G. T. e Boudreau, J. W. (2011). **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas.
- * Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J., e Bastos, A. (2014). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed