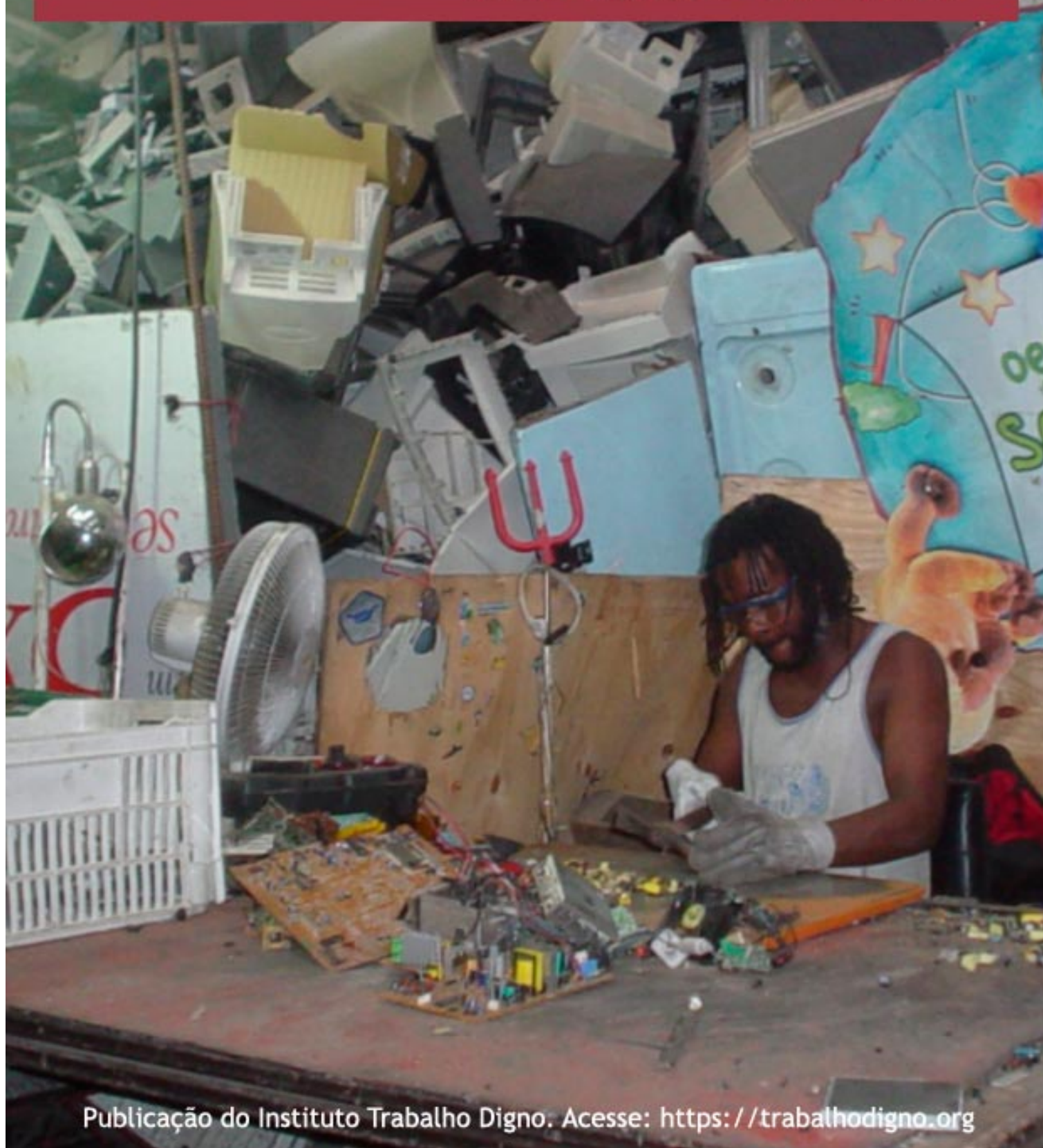


ISSN 2595-847X

Laborare

Ano II - Número 3 - Jul-Dez/2019



Publicação do Instituto Trabalho Digno. Acesse: <https://trabalhodigno.org>

Editorial

O Trabalho entre o futuro e o passado

Antes mesmo da Reforma da Previdência ser publicada, da destruição das normas de segurança e saúde no trabalho e do recente aprofundamento da reforma trabalhista, o mundo do trabalho em nosso país já estava afundando no pântano da precarização. E as coisas só pioram neste governo.

Não é por acaso que o Brasil foi incluído entre os dez piores países do mundo para trabalhar, ao lado de Bangladesh, Filipinas, Cazaquistão, Argélia, Arábia Saudita, Guatemala, Colômbia e Turquia e Zimbábue. Tal lista consta do Índice Global de Direitos, elaborado pela Confederação Sindical Internacional, a CSI-ITUC, mas talvez já esteja desatualizada e o nosso país tenha atingido situação ainda pior do que a maioria desses países.

Ao mesmo tempo que destrói o patrimônio público e desmonta as políticas sociais, o governo de extrema-direita prepara o trabalhador brasileiro para uma situação de semiescavidão na qual se deve festejar a “oportunidade” de conseguir um trabalho, qualquer trabalho, sem direitos além de uma remuneração suficiente para se manter sendo cada vez mais explorado.

No campo institucional, para este governo, não bastou a extinção do Ministério do Trabalho, pois, trata agora de extinguir as unidades da Fundacentro em vários estados, tomando suas sedes próprias, desmontando suas bibliotecas e inviabilizando as pesquisas em curso. Ainda estão sob sua sanha destruidora o Ministério Público e a Justiça do Trabalho.

Enquanto o mundo debate saídas para a crise econômica e a Organização Internacional do Trabalho – OIT divulgou, por ocasião do seu centenário, uma

Editorial: O Trabalho entre o futuro e o passado

Declaração para o Futuro do Trabalho, que defende, dentre outros itens, que devemos buscar que todas as pessoas se beneficiem das transformações que ocorrem no mundo do trabalho, que se garanta uma relação de trabalho relevante sem interrupção, com proteção adequada de todos os trabalhadores, com desenvolvimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, pleno emprego e trabalho decente, o governo empurra o país no sentido oposto, excluindo direitos historicamente conquistados, inclusive de populações mais vulneráveis como os trabalhadores com deficiência.

O que está em jogo é se retrocedemos a mais de cem anos atrás, antes mesmo da criação da OIT e da regulação básica dos direitos do trabalho, ou nos preparamos para um nível mais elevado de desafios, valorizando o trabalho e sua proteção. Por ora, o passado está ganhando.

Nesta terceira edição da **Laborare**, estão presentes nos artigos científicos as inquietações sobre a onda precarizante que atinge o país.

Para Diego Leal, em seu artigo “Trabalhador autônomo exclusivo: maior segurança jurídica para o contratante ou melhor disfarce para a relação de emprego?”, a Reforma Trabalhista, ao criar a figura do trabalhador autônomo exclusivo, ampliou a incerteza acerca de significado deste no mundo do trabalho, aprofundando a precarização.

Eduardo Baptista Vieira, ex-coordenador da Escola Nacional de Inspeção do Trabalho, no artigo “A inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista”, trata das violações feitas aos princípios da garantia da condição mais benéfica ao trabalhador e do “*in dubio pro operário*”, afetando a essência do Direito do Trabalho e o “projeto civilizatório, humanístico e social” previsto na Constituição.

Atendendo convite da **Laborare**, o Professor René Mendes, um dos pioneiros da

Editorial: O Trabalho entre o futuro e o passado

Medicina do Trabalho no Brasil e renomado cientista, trata do “Futuro da Inspeção do Trabalho, enquanto política pública”, analisando antes o atual lugar do trabalho na sociedade e na economia brasileiras, à luz das profundas modificações em curso, “ditadas pelas novas tecnologias pelo neoliberalismo sem limites e sem ética”.

Com outro enfoque, mas também tratando da necessidade de se cumprir as normas de segurança e saúde, os autores Anastácio Gonçalves e Palmério Queiroz analisam a pior tragédia envolvendo o transporte marítimo no Estado da Bahia, destacando, além de aspectos técnicos envolvidos, os fatores relacionados às condições de trabalho inadequadas e à precariedade da embarcação.

Odete Pereira Reis, no artigo “A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento”, aborda as atividades bancárias e de teleatendimento, analisa as formas de gestão e organização do trabalho que “tem como base, entre outros, a cobrança de metas abusivas e o controle ostensivo dos trabalhadores, com o objetivo de intensificação do trabalho e o aumento contínuo de produtividade, e estudar as consequências para os trabalhadores advindas dessas práticas”.

A **Laborare** é um investimento de quem acredita em um futuro de dignidade para o trabalho e que para alcançá-lo é preciso fazer ciência e diálogo, construir pontes entre os variados atores e atrizes do mundo do trabalho, resistir ao passado que insiste em arrastar suas correntes nesta noite que queremos seja passageira. Perseveraremos.

Os Editores

ARTIGO

O futuro da inspeção do trabalho enquanto política pública

The future of labor inspection as a public policy

René Mendes¹

RESUMO: Este artigo tem por objetivo contribuir para as reflexões em torno da desafiante questão: qual é o futuro da Inspeção do Trabalho enquanto política pública no Brasil? Após breve reconstituição histórica da institucionalização da Inspeção do Trabalho no Brasil, analisa-se, criticamente, o atual lugar do trabalho na sociedade e na economia brasileiras, à luz das profundas modificações em curso no mundo do trabalho, ditadas pelas novas tecnologias, e principalmente ditadas pelo neoliberalismo sem limites e sem ética. Como fazem outros autores, são analisados os processos determinantes das “metamorfoses” do trabalho e as principais morfologias atuais. Estas incluem mudanças no conceito de trabalho; mudanças na caracterização das pessoas rotuladas como trabalhadores – homens e mulheres -; mudanças na localização espacial das pessoas que trabalham; a descaracterização progressiva do tempo roubado e consumido pelo trabalho na vida das pessoas; e, por último, incluem a crescente descaracterização dos entes responsáveis formais e legais pelas atividades laborativas, sejam pessoas ou organizações. Essas profundas mudanças impactam frontalmente sobre a lógica tradicional da Inspeção do Trabalho, e obrigam a que se busquem alternativas e referências para uma nova lógica. É defendida a tese de que, no curto prazo, a lógica do Sistema Único de Saúde - SUS, que tem como estratégia principal a Atenção Básica (Atenção Primária, Estratégia de Saúde da Família), regionalizada e territorializada, poderia servir como estratégia para a conjugação e harmonização de políticas públicas de Inspeção do Trabalho e de Vigilância do Trabalho e da Saúde e Segurança dos Trabalhadores, considerando a elevada cobertura e capilaridade deste Sistema Público no Brasil. Em médio e longo prazos, há desafiadores espaços para se repensar outras abordagens. Vasta bibliografia embasa o presente documento.

¹ É Diretor Científico da Associação Brasileira de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (ABRASTT) e Pesquisador Colaborador do Instituto de Estudos Avançados (IEA) da Universidade de São Paulo (USP). Foi Professor Assistente-Doutor da UNICAMP (1977-1991), Professor Visitante da Escola de Saúde Pública da Johns Hopkins University – EUA (1983 - 2014) e Professor Titular de Medicina Preventiva e Social, Faculdade de Medicina da UFMG (1991-1997).

Palavras-chave: Trabalho; Inspeção do Trabalho; Saúde e Segurança do Trabalho; Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT: This article aims to contribute to the reflections around the challenging question: what is the future of Labor Inspection as a public policy in Brazil? After a brief historical reconstruction of the institutionalization of Labor Inspection in Brazil, the current place of work in Brazilian society and the economy is critically analyzed, in the light of the profound changes in the world of work, dictated by the new technologies, and mainly dictated by boundless and unethical neoliberalism. As other authors do, the determinant processes of the “metamorphoses” of work and the main current morphologies are analyzed. These include changes in the concept of work; changes in the characterization of people labeled as workers - men and women -; changes in the spatial location of working people; the progressive the progressive mischaracterization of time stolen and consumed by work in people's lives; and, lastly, include the increasing misrepresentation of who are the formal and legally responsible persons or organizations. These profound changes have a direct impact on the traditional logic of Labor Inspection, and require alternatives and references to a new logic to be sought. It is defended the thesis that, in the short term, the logic of the Unified Health System - SUS, whose main strategy is Primary Health Care (Primary Care, Family Health Strategy), regionalized and territorialized, could serve as a strategy for conjugation and harmonization of public policies of Labor Inspection and Labor Surveillance and Workers' Health and Safety, considering the high coverage and capillarity of this Public System in Brazil. In the medium and long term, there are challenging spaces to rethink other approaches. Large bibliography supports this document.

Keywords: Labor; Work; Labor Inspection; Occupational Health and Safety; Workers' Health.

INTRODUÇÃO

O presente artigo busca atender ao convite da revista *Laborare*, abordando as perspectivas da inspeção do trabalho enquanto política pública, contextualizado ao caso brasileiro.

No Brasil, como é bem sabido, a Constituição Federal incluiu a Inspeção do Trabalho, entre as competências da União (Art. 21), nos seguintes termos: “organizar, manter e executar a inspeção do trabalho” (Inciso XXIV) (BRASIL, 1988). Desde 1957, a Convenção n.º 81 da Organização Internacional do Trabalho - OIT (OIT, 1947) tornou-se o principal paradigma conceitual e operacional, graças ao Decreto Legislativo N.º 24, de 29 de maio de 1956, tendo a Convenção 81 sido promulgada no

O futuro da inspeção do trabalho enquanto política pública

Brasil, pelo Decreto N.º 41.721, de 25 de junho de 1957, dez anos após a aprovação da referida Convenção, pela Conferência Internacional do Trabalho, reunida em Genebra. Saliente-se que a Ditadura Militar (Governo Médici) denunciou, em 1971, a adesão brasileira a essa Convenção internacional, por meio do Decreto N.º 68.796, de 23 de junho de 1971. Dezesseis anos depois, isto é, em 1987, a adesão brasileira à Convenção N.º 81, da OIT (1947) foi revigorada em sua plenitude, por meio do Decreto N.º 95.461, de 11 de dezembro de 1987, assinado, à época, pelo Presidente José Sarney e pelo Ministro do Trabalho Almir Pazzianotto Pinto. (BRASIL, 1987)

Em 2002, o Decreto N.º 4.552, de 27 de dezembro daquele ano, aprovou o “Regulamento da Inspeção do Trabalho”. Em seu Artigo 1º, o papel da Inspeção do Trabalho é explicitado nos seguintes termos:

O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego, tem por finalidade assegurar, em todo o território nacional, a aplicação das disposições legais, incluindo as convenções internacionais ratificadas, os atos e decisões das autoridades competentes e as convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho, no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral. (BRASIL, 2002 – Artigo 1º)

O mesmo Decreto assim preconizava o alcance da Inspeção do Trabalho no Brasil:

A inspeção do trabalho será promovida em todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho, públicos ou privados, estendendo-se aos profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos, bem como às embarcações estrangeiras em águas territoriais brasileiras. (BRASIL, 2002 – Art. 9º)

Por certo, é meritória a trajetória da Inspeção do Trabalho no Brasil. Contudo, segundo os “termos de referência”, propostos pelos editores da revista *Laborare*, em função das muitas transformações no mundo do trabalho, não apenas de natureza tecnológica, mas também caracterizadas por tendências de acentuada precarização do trabalho no país, questiona-se a atual razão-de-ser na Inspeção do Trabalho, sua cobertura e eficácia, sobretudo frente à progressiva redução do quadro de auditores fiscais do trabalho, do orçamento e infraestrutura, e agora, frente à própria inexistência de um Ministério do Trabalho.

Os editores pretendem que esta edição da revista *Laborare* reúna “reflexões sobre o futuro da Inspeção enquanto política pública, não apenas na crise política, social e

econômica, atravessada pelo país, em 2019, como também e especialmente na perspectiva da sua ‘reinvenção’ para dar conta da sua missão pública”.

Como uma contribuição a este processo, este artigo parte de uma breve contextualização sobre o mundo do trabalho e o seu lugar como suposto determinante e promotor de saúde; prossegue com uma análise das principais características das atuais morfologias do trabalho, segundo estudos brasileiros, e busca identificar, em seguida, aquilo que denominamos “esmaecimento da objetividade concreta do trabalho contemporâneo”, nas dimensões pessoa, trabalho e trabalhador (trabalhadora), lugar de trabalho, tempo de trabalho e responsabilidade, entre outras. Com este percurso, busca-se, ao final, esboçar e propor alguns caminhos para o futuro da Inspeção do Trabalho no Brasil, enquanto política pública. As presentes reflexões partem da premissa de que, apesar das ameaças, o pensar ainda é livre, e que pensar não faz mal a ninguém. Mesmo que este exercício não consiga adesões e aplausos.

O LUGAR DO TRABALHO NO ATUAL CONTEXTO BRASILEIRO

A centralidade do trabalho na vida das pessoas e da sociedade brasileira (ANTUNES, 1995; DE TONI, 2011) pode ser apreendida dos enunciados da Constituição Federal de 1988, quando assim preconiza em seu Art. 193: “a ordem social tem como base **o primado do trabalho**, e como objetivo o **bem-estar e a justiça sociais**”, e o Art. 170: “A ordem econômica, fundada na **valorização do trabalho humano** e na livre iniciativa, **tem por fim assegurar a todos existência digna**, conforme os ditames da **justiça social**” (BRASIL, 1988. Negritos introduzidos).

Note-se que esses enunciados constitucionais estão vinculados ao pressuposto do desenvolvimento humano e à redução das desigualdades sociais (“equidade” ou “justiça social”). Por outro lado, a Lei n. 8.080/90 reforça a importância do Trabalho como promotor e determinante de saúde, quando, em seu Art. 3º preconiza que “os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como **determinantes e condicionantes**, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o **trabalho**, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais” (BRASIL, 1990. Negritos introduzidos).

No entanto, além das crescentes e graves denúncias de diferentes atores e movimentos sociais no Brasil atual e em outros países, já é relativamente extensa e robusta a literatura científica que vem sendo produzida em nosso país, que investiga, analisa e denuncia a crescente falência das supostas contribuições do trabalho para o bem-estar dos que trabalham, e para o país. As assim chamadas novas morfologias do

O futuro da inspeção do trabalho enquanto política pública

trabalho – relativamente bem estudadas pelo viés produtivo, econômico, sociológico e do Direito – vêm trazendo consigo incontáveis e (ainda) mal avaliados impactos adversos, aliás, extremamente lesivos para as pessoas que trabalham e para a sociedade em geral. O relativamente pouco que se conhece a respeito dos impactos sobre o viver, sobre o adoecer, e sobre o morrer dos trabalhadores e trabalhadoras gera muita preocupação (NOR, 2019).

Assim, faz sentido questionar, de um lado, se o trabalho, em países como o Brasil, continua sendo o principal, talvez o único meio para alcançar níveis equitativos de justiça social e vida digna; de outro lado, se, em tais conjunturas contemporâneas, o Trabalho ainda poderia ser considerado como vigoroso determinante e promotor de saúde? Isto porque, elevada parcela da população não tem atualmente acesso a emprego e trabalho, e quando o tem, sua inserção se faz em níveis insuficientes e inadequados para o alcance de uma vida digna, seja na perspectiva de renda (subsistência básica), seja na perspectiva das condições de trabalho e do que seria, minimamente, um Trabalho Digno (ou Decente), e também um Trabalho Seguro e Saudável, nas conotações que estes termos têm, no âmbito internacional e no nosso país. Com efeito, muitas das assim chamadas “novas morfologias do trabalho” estão a gerar ou agravar estas condições apontadas, isto é, a **geração de desemprego**, a **geração de subemprego**, a **precarização das condições de trabalho**, a **perda de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários**, com óbvio impacto sobre a vida e saúde dos trabalhadores e trabalhadoras (FELICIANO, TREVISIO, FONTES, 2017; SOUTO MAIOR, SEVERO, 2017; 2019).

Como se não bastasse a perplexidade ante o grave tempo presente, o tempo futuro, no que se refere à “classe dos que vivem do seu trabalho” (Ricardo Antunes), mostra-se ainda mais sombrio e preocupante, mesmo que esta linha divisória seja virtual, pois muito do futuro já impregna o presente. Aliás, todos os prognósticos acadêmicos ou de entidades vinculadas ao mundo empresarial e econômico apontam para as assim chamadas inovações tecnológicas, organizacionais e de gestão do trabalho, como sinônimo de **eliminação de postos de trabalho**, principalmente para grandes parcelas de pessoas que vivem de seu trabalho, isto é, as mais numerosas e as mais vulneráveis (BASTOS, 2011). O assim chamado “futuro do trabalho”, às vezes, “o trabalho do futuro” é sombrio e cruel para a grande maioria das pessoas. Poucas e escassas são as abordagens que colocam as “pessoas em primeiro lugar” (Amartya Sen), ou os trabalhadores e trabalhadoras como centro das preocupações, das análises e das iniciativas de busca de alternativas², como o fez recentemente a Organização Internacional do Trabalho - OIT (ILO, 2019).

2 “Mais importante que o futuro do trabalho é o futuro dos trabalhadores” (Mote e bandeira da American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations - ALF-CIO, no Labor Day de 2018)

A avaliação e o estudo dos efeitos danosos do atual presente e do porvir que já chegou constituem desafios extremamente complexos e, por óbvio, multidimensionais. Por suas dimensões e gravidade, e para poderem gerar alguma expectativa e esperança de melhor entendimento, a caminho de desejáveis (re)direcionamentos de políticas públicas, requerem-se o desenvolvimento e a otimização de múltiplos olhares, de múltiplas disciplinas e de diferentes profissões e saberes, desejavelmente, por meio de abordagens transdisciplinares. Essa pluralidade de olhares que já estão em curso, por exemplo, dentro de algumas universidades brasileiras e em algumas entidades sindicais, estimula a que se busque desenvolver novas e ousadas abordagens mais integrais e integradoras, ‘compreensivas’, que ajudem a tornar mais acuradas e legítimas as dimensões acima mencionadas – da investigação, da análise, da denúncia, das propostas.

Mais do que isto: a complexidade da questão dos impactos das novas morfologias do trabalho sobre o viver, o adoecer e o morrer de trabalhadores e trabalhadoras está a requerer - muito mais do que já se faz - a legitimação da participação dos próprios trabalhadores e trabalhadoras – diretamente, e por meio dos movimentos sociais e assessorias que os representam – entendendo aqui o termo ‘participação’ como polissêmico, e com dimensões distintas, das mais rudimentares e pobres, até as mais envolventes e ricas.

Cabe destacar que, no caso brasileiro, a onda furiosa das novas morfologias do trabalho vem sendo recebida, aplaudida e acolhida nas reformas da legislação trabalhista e previdenciária, concebidas para tornar legal o que era ilegal; para tentar impedir que os trabalhadores vitimados levantem sua voz e se organizem, e, em não sendo atendidos, para que sejam impedidos de recorrer aos tribunais.

Com efeito, a Lei 13.429/2017 institucionalizou a “terceirização irrestrita”, agravando, com ela, o acelerado e devastador processo de precarização do trabalho e de desproteção social (BRASIL, 2017a). A Lei 13.467/2017 institucionalizou o ‘desmanche’ da legislação trabalhista, agravando o processo de precarização do trabalho, fragilizando a proteção social do trabalho, e – por conseguinte - atacando os princípios fundamentais que caracterizam o “trabalho decente” (Organização Internacional do Trabalho - OIT) e o “trabalho seguro e saudável” (Organização Mundial da Saúde – OMS e OIT) (BRASIL, 2017b; FELICIANO, TREVISÓ, FONTES, 2017; SOUTO, SEVERO, 2017; 2019). A Lei nº. 13.846/2019, anunciada como medida de combate a supostas irregularidades na concessão de benefícios previdenciários, na verdade, se constitui em perverso instrumento para eliminar ‘direitos previdenciários’, acidentários e de prestação continuada (BRASIL, 2019).

Essa lei pavimentou o caminho da “reforma previdenciária” (PEC 06/2019), o maior de todos os ataques e ameaças recentes ao povo brasileiro! (DIEESE, 2017).

Assim, torna-se mandatário repensar a Inspeção do Trabalho, num contexto em que ou falta trabalho, ou o trabalho adquire novas morfologias – um processo de contínua e espantosa metamorfose – a tal ponto que faz sentido, mais do que nunca, perguntar: de que trabalho estamos falando? Onde está o trabalho? Onde estão e quem são os trabalhadores e as trabalhadoras? Quem são os empregadores? Essas e outras questões são vitais (às vezes, literalmente mortais...), e têm sido objeto de inúmeros estudos no mundo inteiro (van der LINDEN, 2013), na região da América Latina e Caribe (CEPAL/OIT, 2019) e no Brasil, onde rica bibliografia vem sendo produzida. Alguns destes estudos serão aqui mencionados, como parte do percurso proposto para este artigo.

METAMORFOSES DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS SOBRE A LÓGICA DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Tentar resumir em uma breve seção o complexo tema das metamorfoses do trabalho seria, no mínimo, um reducionismo leviano. Sobretudo, tendo em vista que outros e outras já o fizeram e continuam fazendo, com muita propriedade. Aliás, sua qualificada produção constitui-se em precioso e, ao mesmo tempo, poderoso acervo para os exercícios de repensar o trabalho no Brasil; repensar o lugar dos trabalhadores e trabalhadoras na sociedade e na economia, e, por extensão, a Inspeção do Trabalho enquanto política pública, que, como corolário do óbvio, carece ser repensada.

Esta literatura brasileira selecionada para esta seção, recomendada aos leitores que desejarem se aprofundar no entendimento destas questões na atual conjuntura brasileira, utiliza uma série de denominações para caracterizar os processos determinantes da mencionada metamorfose do trabalho (ou melhor, das metamorfoses do trabalho), quase todos de natureza ampliada e global, que entre nós encontraram espaços de rápida expansão e florescimento, sobretudo com a ‘colaboração’ dos legisladores e dos mandatários de plantão, cooptados e a serviço da onda neoliberal que assola o país, sem dó e sem piedade (GALVÃO, 2007; KREIN, 2007; 2011; FEO, 2018; LE MONDE DIPLOMATIQUE, 2018).

Com efeito, esta fase mais recente e voraz do capitalismo tardio pós-fordista e neoliberal, da assim chamada “acumulação flexível” (ALVES, 1999; 2007; 2009; ANTUNES, 2011; 2013; 2014; 2018; LAPIS, 2011) e da “financeirização” (LAPAVITSAS, 2015; ABREU, 2019), tem produzido, agravado e se sustentado e fortalecido sobre processos eufemisticamente rotulados como “flexibilização do trabalho” (ANTUNES, 2011; 2013; 2014; 2018; DAL ROSSO, 2017; DRUCK, 2017;

HOLZMANN, PICCININI, 2011); “reestruturação produtiva” ou “reestruturação produtiva e organizacional” (ALVES, 2007; ANTUNES, 2011; 2013; 2014; BAUMGARTTEN, HOLZMANN, 2011; NAVARRO, 2018; NELI, 2013); “terceirização”, “quarteirização”, “subcontratação”, “outsourcing” (BENDA, 2017; COUTINHO, 2015; 2017; DIEESE, 2017a; DRUCK, 2017; 2018; DRUCK, FRANCO, 2007; GARCIA, 2011; LACAZ, 2017; NAVARRO, LOURENÇO, 2017; OLIVEIRA, 2018; SOUTO MAIOR, 2017; SOUTO MAIOR, SEVERO, 2019). Interligados em causas e consequências, estes processos produziram e vêm produzindo acelerada degradação do trabalho e das relações de trabalho, caracterizados como “precarização do trabalho”, “precariedade”, “precariedade estrutural”, “preariado” (ALVES, 2000; 2009; 2013; 2018; BOSCHETTI, 2017; BRAGA, 2012; DIEESE, 2017b; DRUCK, FRANCO, 2007; GALEAZZI, HOLZMANN, 2011; GARCIA, 2011; LOURENÇO, SANT’ANA, CARMO, 2017; NAVARRO, LOURENÇO, 2017; SELIGMANN-SILVA, HELOANI, 2017; van der LINDEN, 2017).

As expressões organizacionais mais típicas deste processo – e que impactam diretamente a lógica da Inspeção do Trabalho (nos atuais moldes) - têm sido estudadas em nosso meio, sob diferentes dimensões. Sem esgotar o tema, citam-se algumas delas, posto que produzem impactos potencialmente danosos sobre a saúde e segurança dos trabalhadores e trabalhadoras: “intensificação do trabalho”, “intensidade do trabalho” (ALVES, 2006; 2017; COSTA, 2017; DAL ROSSO, 1996; 2008; 2011; 2018; GUANAIS, 2013; JACKSON FILHO, PINA, 2018; REGO, 2013); “gerencialismo”, “modelos de gestão” (CALGARO, 2013a; GARAY, 2011; GAULEJAC, 2007; LIMA, 1996; VIEIRA; XIMENES, 2018); “culto da performance”, “culto do desempenho”, “ideologia da excelência” (AMARAL, 2018; EHRENBERG, 2010; GAULEJAC, 2007; LIMA, 1996; SOBOLL, HORST, 2013; UCHIDA, BARROS, SZNELWAR, LANCMAN, 2018); “toyotismo” (ALVES, 2013; 2018; FARIA, 2013; HELOANI, 2003; 2018); “teletrabalho”, “home office”, “trabalho a domicílio” (CARELLI, 2017; HOLZMANN, 2011b; MELO, 2017; ROSENFELD, ALVES, 2011); “servidão voluntária” (CALGARO, 2013b; FERREIRA, 2009); “infoproletários” (ANTUNES, BRAGA, 2009; ANTUNES, 2018); “trabalho intermitente” (FURTADO, 2017; MAEDA, 2017); “uber”, “uberização da economia”, “uberização do trabalho” (ABÍLIO, 2017), entre outras.

Tomando como exemplo paradigmático (e assustador) a “uberização” do trabalho no Brasil, afirma a pesquisadora Ludmila Costek Abílio (ABÍLIO, 2017) que se trata de um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas

O futuro da inspeção do trabalho enquanto política pública

terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A *uberização* “consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho” (ABILIO, 2017).

Para esta autora, a *uberização* não surge com o universo da economia digital: suas bases estão em formação há décadas no mundo do trabalho, mas hoje se materializam nesse campo. As atuais empresas promotoras da *uberização* – aqui serão tratadas como empresas-aplicativo – “desenvolvem mecanismos de transferência de riscos e custos não mais para outras empresas a elas subordinadas, mas para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho”. Na prática, tal transferência é gerenciada por softwares e plataformas online de propriedade dessas empresas, os quais conectam usuários trabalhadores a usuários consumidores e ditam e administram as regras (incluídos aí custos e ganhos) dessa conexão (ABILIO, 2017).

O *uber* traz consigo vários elementos caracterizadores das metamorfoses aqui em discussão. Contudo, várias outras dimensões marcam o trabalho contemporâneo, no mundo e no Brasil, e alguns deles serão a seguir identificados, posto trazerem em sua natureza os germens da desconstrução do atual modelo de Inspeção do Trabalho. Dita desconstrução não necessariamente significa o fim do mundo, mas, de certo, nos obriga a todos e todas a “levantar, sacudir a poeira, e dar a volta por cima” (médico, zoólogo e compositor Paulo Vanzolini, 1924-2013).

O ESMAECIMENTO DA CONCRETUDE OBJETIVA DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO: PESSOA, LUGAR, TEMPO, RESPONSABILIDADE(S)

Para esta etapa de nossas reflexões, há que se reconhecer, inicialmente, que já se foi o tempo em que a Inspeção do Trabalho deveria ser “promovida em todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho, públicos ou privados, estendendo-se aos profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos, bem como às embarcações estrangeiras em águas territoriais brasileiras”, como preconizava (ainda preconiza) o Art. 9º do Regulamento da Inspeção do Trabalho (BRASIL, 2002). Não por sua ambiciosa meta, mas por aquilo que denominamos *esmaecimento da concretude objetiva do trabalho contemporâneo!*

TRABALHO E TRABALHADORES “INVISÍVEIS”

Para começar, parte-se de um crescente fenômeno que tem sido denominado “**trabalho invisível**” ou “**invisibilidade do trabalho**”, mais corretamente “**invisibilidade social do trabalho**”, que nesta seção será explicado pelos colegas pesquisadores Carlos Minayo-Gomez e Paulo Pena, em recente publicação (MINAYO-GOMEZ, PENA, 2018).

Para estes autores, o termo “**invisibilidade social do trabalho**” não representa uma categoria epistemológica no âmbito das ciências em geral, na sociologia ou na epidemiologia.

Tal invisibilidade refere-se à caracterização metafórica de fenômenos sociais, econômicos, culturais, políticos, históricos, de saúde etc., destituídos de informações variadas do mundo do trabalho, por meio de indicadores técnicos e sociais no plano estatístico, político e midiático para o que é possível perceber e dimensionar. O resultado do invisível se expressa pelo desconhecimento do problema, por não se tornar acessível como objeto de análise e ação e, por isso mesmo, velado, destituído de visibilidade e valor social. (MINAYO-GOMEZ, PENA, 2018, p. 655)

Para estes autores:

O trabalho invisível, na economia e na sociologia, refere-se, geralmente, ao trabalho informal, composto por categorias de trabalhadores não regulamentados, com precariedade no conjunto de informações, estatísticas, políticas institucionais e práticas técnicas envolvidas. A ausência de dados tem consequências, desde quando são prejudicadas as informações de natureza epidemiológica no âmbito da saúde do trabalhador. (MINAYO-GOMEZ, PENA, 2018, p. 656)

Os mesmos autores, baseados no contexto brasileiro, organizaram uma síntese de alternativas de “trabalho invisível”, em cinco categorias paradigmáticas (Box 1).

BOX 1 – EXEMPLOS DE SITUAÇÕES CONCRETAS DE “TRABALHO INVISÍVEL”, NO CONTEXTO BRASILEIRO, ORGANIZADOS POR (MINAYO-GOMEZ & PENA, 2018):

- Condição irregular ou ilegal do trabalho, em que não há formalidade na garantia dos direitos trabalhistas e securitários, ou seja, trabalho sem carteira assinada; trabalho precoce, em que crianças e adolescentes exercem atividades

ocupacionais por motivos econômicos e sociais, expondo-se aos mais variados riscos para a saúde; trabalho autônomo irregular, representado por grande número de trabalhadores ambulantes, feirantes e biscateiros que povoam os espaços urbanos e rurais. Trabalham jornadas muitas vezes extenuantes, mas se encontram em situações de invisibilidade social e, por decorrência, de invisibilidade epidemiológica.

- Trabalho legal e precário, pela dificuldade de informações, a exemplo de grandes contingentes de trabalhadores terceirizados; trabalho tardio que traz a dimensão pós-ocupacional formal, porém, aposentados que exercem atividades cuja mensuração econômica e epidemiológica se encontra desconhecida; trabalho autônomo em diversas esferas da economia, formais na modalidade de Pessoa Jurídica (PJ), comum em diversas profissões técnicas e acadêmicas, com perspectiva de generalização deste contrato de trabalho por meio da ampliação indiscriminada da terceirização.
- Trabalho composto de categorias previdenciárias como segurado especial, constituído por trabalhadores rurais em regime de economia familiar, pescadores artesanais, dentre outros, que estão no campo do trabalho formal para alcançar a condição de segurado com direito ao Seguro Acidente do Trabalho (SAT). Porém, se encontram em invisibilidade epidemiológica por não possuírem acesso aos serviços de saúde do trabalhador, sem condições de diagnóstico de doenças do trabalho, persistindo com raros registros de acidentes e doenças no trabalho na Previdência Social.
- Trabalho subjugado aos estigmas e preconceitos denominados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) de “zonas sombrias”. Podem ser considerados irregulares ou mesmo crimes, em alguns países, mas em outros, estão regularizados e protegidos por lei. Tem-se o exemplo do trabalho na indústria do sexo, em geral, e dos profissionais do sexo, que no Brasil encontram-se legalizados, exceto a sua exploração por terceiros. No entanto, o perfil epidemiológico ocupacional destas categorias persiste na invisibilidade, por não serem objetos de programas de saúde do trabalhador.
- As invisibilidades no trabalho relativas às condições de gênero, raça, etnias, migrações, portadores de deficiência, cujas informações ainda são precárias no mundo do trabalho.

Para esses autores, no contexto atual, a precarização, o desemprego, a exposição aos novos riscos no trabalho e no ambiente, emergem de revoluções tecnológicas que transmutam modos de viver e trabalhar. Com efeito:

Somam-se à invisibilidade do trabalho clássica, diversas formas de assédio no trabalho e as novas tecnologias. Estas, que criaram o paradigma da sociedade cibernética paralela ao mundo real, que rompem com jornadas tradicionais de trabalho, criam diversas interfaces nas redes sociais e colonizam o tempo antes dedicado ao lazer, família, férias, descanso semanal. Surge a noção do presenteísmo no trabalho clássico e nas atividades “online”, que levam o trabalhador a não se desligar da empresa. Este novo fenômeno não é visível nas estatísticas atuais, mas apresenta repercussões na saúde mental que tem se caracterizado como mal-estar no trabalho; fenômeno este de natureza subjetiva, não quantificável, portanto, invisível, mas que tem sido considerado como um dos principais problemas de saúde e sofrimento psíquico no trabalho. (MINAYO-GOMEZ, 2018, p. 656)

CONCEITO DE TRABALHO

Sem a pretensão de, necessariamente, abalar conceitos clássicos da Economia Política, do Direito do Trabalho ou de qualquer outro campo – ou até mesmo com esta intenção – faz-se oportuno, nesta seção, dar visibilidade à evolução do conceito de “**trabalho**”, ou da “**categoria trabalho**”, tomando como exemplo paradigmático como isso é feito na Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios – Contínua (PNAD-Contínua), pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (BRASIL. IBGE, 2018)

Com efeito, para o IBGE, o conceito de trabalho abrange diferentes formas de produção de bens e serviços para consumo próprio ou de terceiros, a saber:

- a) Trabalho em ocupação - Trabalho remunerado em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, treinamento etc.) na produção de bens e serviços; ou trabalho sem remuneração direta ao trabalhador, realizado em ajuda à atividade econômica de membro do domicílio ou parente que reside em outro domicílio, que recebe em conjunto a remuneração pelo trabalho;
- b) Trabalho na produção de bens e serviços destinados somente ao próprio consumo das pessoas moradoras do domicílio ou de parentes que residem em outro domicílio. A produção de bens para o próprio consumo inclui:

O futuro da inspeção do trabalho enquanto política pública

produção, coleta e/ou armazenamento de produtos agrícolas, de pesca, de caça e de criação de animais; coleta e/ou transformação de produtos minerais e florestais, incluindo lenha e outros combustíveis, assim como coleta de água a partir de fontes naturais; fabricação de bens de uso doméstico (móveis, têxteis, artigos do vestuário, calçados, cerâmicas ou outros bens duráveis, incluindo barcos e canoas) utilizados por moradores do domicílio ou por parentes que residiam em outro domicílio; e - construção, ampliação ou realização de grandes reparos na própria moradia ou em outras edificações no terreno, fazenda etc.

c) Trabalho voluntário: é considerado o trabalho não compulsório, realizado por pelo menos uma hora na semana de referência, sem receber nenhum pagamento em dinheiro ou benefícios, com objetivo de produzir bens ou serviços para terceiros, isto é, pessoas não moradoras do domicílio e não parentes.

d) Trabalho sem remuneração no cuidado de pessoas: atividades realizadas por um morador em apoio ou auxílio a outro que não poderia realizá-las de forma independente. Essas pessoas poderão ser crianças, idosos, enfermos ou pessoas que necessitam de cuidados especiais.

e) Trabalho nos afazeres domésticos: atividades realizadas em benefício próprio e dos moradores, sem envolver qualquer tipo de remuneração (dinheiro, produtos ou mercadorias). Compreendem, ainda, o exercício de tarefas relacionadas às atividades de arrumação ou limpeza de quintal ou de terreno que circunda a residência e tenham caráter exclusivamente doméstico. (BRASIL IBGE, 2018)

Como esclarece o IBGE, o item “a) trabalho em ocupação”, apresenta a forma de trabalho adotada para definir a **força de trabalho**. Este conceito de **trabalho em ocupação**, utilizado a partir do quarto trimestre de 2015, já está ajustado à Resolução I da 19ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho - CIET. Anteriormente, no que concerne ao trabalho sem remuneração direta ao trabalhador, somente era assim considerado se fosse em ajuda na atividade econômica de membro do domicílio. (BRASIL IBGE, 2018)

CONCEITO DE TRABALHADOR E TRABALHADORA (PESSOA QUE VIVE DO SEU TRABALHO)

Para a presente reflexão, torna-se crucial, de igual modo, reconhecer que o conceito de “**trabalhador**” (e “**trabalhadora**”) também evoluiu e vem evoluindo, tornando-se cada vez mais abrangente e includente. Essa evolução valoriza o “mundo real”, deixando de largo – para o bem e para o mal – os conceitos formais e legais, principalmente os enunciados na legislação trabalhista tradicional.

Muitas poderiam ser as opções aqui apresentadas, com suas vantagens, desvantagens e limitações, porém, no contexto da Saúde do Trabalhador, e para os fins desta breve reflexão, julga-se adequado citar e adotar a conceituação de “**trabalhador**” e “**trabalhadora**” formulada no Art. 3º da Portaria nº. 1.823 de 23 de dezembro de 2012, que instituiu a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora no Brasil, a saber:

Todos os trabalhadores, homens e mulheres, independentemente de sua localização, urbana ou rural, de sua forma de inserção no mercado de trabalho, formal ou informal, de seu vínculo empregatício, público ou privado, assalariado, autônomo, avulso, temporário, cooperativados, aprendiz, estagiário, doméstico, aposentado ou desempregado são sujeitos desta Política. (BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012)

Essa ampliação e universalização do conceito de “trabalhador” e “trabalhadora” não é simplesmente semântica ou teórica. Pelo contrário: ela está no cerne da universalização dos direitos à saúde e dos direitos de acesso à saúde, e, por conseguinte, ela rompe com as delimitações formais do passado, quase sempre vinculadas a ideias de “empregado”, de “celetista”, com “registro em carteira profissional”, “contribuinte da Previdência Social”, e outras similares. No nosso entendimento, ela consolida, também, a tendência de deslocamento setorial – do Trabalho e Previdência, para a Saúde – no campo da Seguridade Social, com necessárias expressões operacionais na estrutura do Estado. Alvissaras!

LOCAIS DE TRABALHO

Muito das obrigações legais e das práticas de Inspeção de Saúde e Segurança do Trabalho, ou melhor, Saúde e Segurança do Trabalhador e da Trabalhadora, esteve vinculado, tradicionalmente, ao conceito de “estabelecimento de trabalho” (BAUMECKER, 2018). Contudo, os conceitos na legislação trabalhista e nas normas regulamentadoras estão evoluindo, e continuarão a evoluir, com tendência de “universalização” dos lugares, locais e espaços físicos onde atividades de trabalho são atualmente desenvolvidas. O **trabalho a domicílio** e modalidades de **teletrabalho** são exemplos paradigmáticos, ainda com espaços físicos materiais concretos, muito

O futuro da inspeção do trabalho enquanto política pública

embora o crescimento do trabalho por meio de plataformas digitais já não dependa de espaço físico material e concreto. Ele é virtual na gestão, embora material em sua execução, na maioria das vezes. (HOLZMANN, 2011a; 2011b)

Esta tendência – para o bem ou para o mal – já alcança reconhecimento formal, e algumas referências são aqui trazidas, como parte desta reflexão e para mostrar sua atualidade e necessidade, quando o tema é o futuro da Inspeção do Trabalho.

Com efeito, retornando aos conceitos e critérios utilizados pelo IBGE para caracterizar e sistematizar o “local do exercício do trabalho”, os enunciados são claros e sinalizam a tendência que estamos a comentar ao longo destas reflexões (BRASIL. IBGE, 2018).

Assim, os seguintes enunciados são autoexplicativos e confirmam nossa tese (BOX 2).

BOX 2 – LOCAIS DO EXERCÍCIO DO TRABALHO, CONCEITUADOS PELO IBGE, PARA FINS DA PNAD CONTÍNUA (BRASIL. IBGE, 2018):

“Para a pessoa ocupada como empregada no setor privado, empregadora, conta própria e trabalhadora auxiliar familiar no trabalho principal que tinha estabelecimento, foi pesquisado o local em que normalmente trabalhava, classificado em:

- Em estabelecimento do próprio empreendimento - Para a pessoa que trabalhava em estabelecimento do empreendimento ao qual estava vinculada;
- Em estabelecimento de outro empreendimento - Para a pessoa que trabalhava em estabelecimento de outro empreendimento diferente daquele ao qual estava vinculada;
- Em local designado pelo empregador, cliente ou freguês - Para a pessoa que trabalhava em local designado pelo empregador, cliente ou freguês, ou em local (exclusive via ou área pública) onde encontrava seus clientes ou fregueses;
- Em domicílio de empregador, patrão, sócio ou freguês - Para a pessoa que trabalhava, unicamente, em unidade domiciliar de residência de empregador, patrão, sócio ou freguês;
- No domicílio de residência, em local exclusivo para o desempenho da atividade

- Para a pessoa que trabalhava na unidade domiciliar em que residia por não dispor de estabelecimento para o empreendimento, reservando pelo menos um cômodo de sua residência para ser um local exclusivo para o desenvolvimento de sua atividade;
- No domicílio de residência, sem local exclusivo para o desempenho da atividade
- Para a pessoa que trabalhava na unidade domiciliar em que residia por não dispor de estabelecimento para o empreendimento, mas sem nenhum cômodo de sua residência reservado para ser um local exclusivo para o desenvolvimento de sua atividade;
- Em veículo automotor (táxi, ônibus, caminhão, automóvel, embarcação etc.) - Para a pessoa que trabalhava em qualquer veículo automotor (automóvel, caminhão, embarcação a motor, avião, motocicleta etc.);
- Em via ou em área pública - Para a pessoa que trabalhava em via ou área pública (ruas, praças, praias, terras devolutas etc.); ou
- Outro - Para a pessoa que trabalhava em local que não se enquadrava nas alternativas anteriores” (BRASIL. IBGE, 2018).

Em âmbito internacional, estas realidades do trabalho contemporâneo estão presentes, por exemplo, nos estudos e documentos da Organização Internacional do Trabalho, e constituíram temática, por exemplo, da Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, em especial em sua última reunião, realizada em Genebra, em 2018 (OIT, 2018).

A Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, por meio da Resolução I de 2018, trabalham em torno de duas classificações: a) uma “Classificação Internacional da **Situação na Ocupação**” (revisada), abreviada em CISO-18, cuja versão em Inglês denomina “Classification of Status in Employment – (ICSE-18); b) uma Classificação Internacional da **Situação no Trabalho** (CISeT-18), classificação de referência que compreende todas as formas de trabalho, que em Inglês é denominada de “Status at Work” (ICSaW) (negritos introduzidos).

A Classificação Internacional da Situação na Ocupação (revisada), abreviada em CISO-18, organiza dez situações na ocupação (emprego), detalhadas em função dos

O futuro da inspeção do trabalho enquanto política pública

conceitos de “tipo de autoridade” (5 categorias) e “tipo de risco econômico” (5 categorias). A Classificação Internacional da Situação no Trabalho (CISeT-18) é estruturada em 20 categorias distintas.

Quanto aos locais de trabalho (“workplaces”), a Resolução explica que quando o trabalho se realiza em mais de um tipo de lugar, esta variável deveria basear-se no tipo de lugar de trabalho principal. Assim, pois, se uma pessoa ‘teletrabalha’ no seu domicílio de maneira ocasional, porém passa a maior parte do tempo de trabalho nos locais do empregador, o tipo de lugar principal será, neste caso, nos locais do empregador. Para esta Comissão da OIT:

A informação sobre o tipo de lugar de trabalho é necessária para identificar diversos grupos de trabalhadores, como os trabalhadores a domicílio, os trabalhadores domésticos e os trabalhadores em relações de trabalho multipartites. No caso destes últimos trabalhadores, se deveria considerar que seu tipo de lugar de trabalho é aquele onde se realiza efetivamente o trabalho, e não o lugar de trabalho do empregador, como é o caso, por exemplo, das pessoas que trabalham para agências de emprego temporário. Como variável propriamente dita, é importante para a identificação de trabalhadores cujo lugar de trabalho (por exemplo, a rua) possa expô-los a riscos, ou de trabalhadores a domicílio de todas as situações na ocupação (emprego). (OIT, 2018)

Para facilitar a identificação dos grupos antes mencionados, e para fins de análise das relações de trabalho, a Comissão dos Estatísticos do Trabalho preconiza a seguinte sistematização:

- Trabalho a domicílio:

- domicílio particular (ou área circundante);
- exploração agrária familiar;
- Sem lugar de trabalho fixo:
 - veículo (meio de transporte) aquático, aéreo ou terrestre;
 - atividade porta-a-porta;
 - via pública (rua) ou outro espaço público;

René Mendes

- mercado;
- Com lugar de trabalho fixo, fora do lar:
 - lar do cliente ou empregador;
 - lugar de trabalho ou locais do empregador;
 - locais da própria empresa;
 - lugar de trabalho ou locais do cliente;
 - mais de um lugar fixo;

Outro tipo de lugar.

TEMPO DE TRABALHO

O **tempo de trabalho**, categoria analítica vital na crítica à lógica capitalista hegemônica (CARDOSO, 2009; DAL ROSSO, 1996; 2008; 2011; 2018; RAMOS, 2013), é, por certo, uma das mais visadas e atacadas nas novas morfologias do trabalho direcionadas pela lógica neoliberal. Decerto, o conceito de “jornada de trabalho” ou “jornada laboral”, histórico e clássico na luta dos movimentos sociais e de trabalhadores, e presente em todas as utopias, tende, também a esmaecer (MACHADO, SOUTO MAIOR, 2017; MARQUES, 2017).

Esta ampliação conceitual, este desuso do conceito de “jornada de trabalho” em direção à ocupação máxima do tempo dos trabalhadores e das trabalhadoras, para fins de trabalho, foi, também, apreendida na conceituação formulada pelo IBGE, para fins de PNAD Contínua. (BRASIL. IBGE, 2018).

Para estes fins:

Horas trabalhadas são aquelas em que a pessoa: trabalha no local de trabalho; trabalha fora do local de trabalho em tarefas relacionadas com a sua ocupação; permanece no local de trabalho, à disposição para realizar as suas tarefas podendo não conseguir clientes ou fregueses; permanece no local de trabalho, esperando sem poder realizar as suas tarefas, devido à avaria de máquinas, acidentes, falta de material ou designação de tarefas; dedica à preparação, conservação, limpeza e consertos dos instrumentos de

O futuro da inspeção do trabalho enquanto política pública

trabalho; faz a preparação necessária para iniciar as suas tarefas ou elabora controles, cronogramas, relatórios e formulários referentes ao trabalho, inclusive os decorrentes de obrigações legais; e gasta em pequenos períodos de repouso no local de trabalho, incluindo as pausas para tomar água, café ou chá etc. As horas trabalhadas não incluem o tempo gasto nas viagens da residência para o trabalho e pausas para as refeições. (BRASIL. IBGE, 2018)

RESPONSABILIDADE

Como um corolário de todas as reflexões anteriores, destaca-se a questão da “responsabilidade”. No passado, era óbvio que se tratava de “responsabilidade patronal”. Mas nas novas morfologias do trabalho, restam perguntas como as que são feitas no estudo da CEPAL/OIT (2019), sobre o trabalho na América Latina e Caribe: “quem é o empregador?” “onde está o empregador?” e outras perguntas similares (OLIVEIRA, 2017).

Respostas a tais questões são cruciais para a atual lógica da Inspeção do Trabalho, e as respostas não são óbvias, tampouco cristalinas. Pelo contrário.

Frente ao esmaecimento da concretude objetiva do trabalho contemporâneo – avaliado pelas categorias aqui abordadas – chega o ponto de buscar possíveis respostas sobre o futuro da Inspeção do Trabalho, o que será tentado na próxima seção.

POSSÍVEIS CAMINHOS PARA O FUTURO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO COMO POLÍTICA PÚBLICA NO BRASIL

Para manter a unidade e coerência deste texto, a discussão de possíveis caminhos para o futuro da Inspeção do Trabalho no Brasil é, necessariamente, corolário das seções anteriores. Como tal, não voltaremos a repetir as análises e argumentos já utilizados, os quais apontam para a inadequação, superação e, de certa forma, obsolescência do modelo formal adotado no país, aquele que tem como paradigmas a Convenção 81 da OIT (1947) e o Decreto nº. 4.552 e o respectivo Regulamento da Inspeção do Trabalho no Brasil, de 2002. E repetimos o que já foi dito no início: a reflexão crítica não retira méritos do grande trabalho realizado, sobretudo, graças a incansáveis e competentes profissionais auditores fiscais do trabalho, mercedores do nosso respeito e admiração.

No nosso entendimento, no curto prazo, os possíveis caminhos para o futuro da Inspeção do Trabalho já se encontram esboçados na Portaria nº. 1.823/2012, do

Ministério da Saúde, que instituiu a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora no Brasil. Apesar da fragilidade de ser apenas uma “portaria”, ela é expressão da Lei Orgânica da Saúde, de 1990, a qual, por sua vez, buscou refletir a Constituição Federal de 1988, em especial o seu Art. 200 (BRASIL, 1988; BRASIL, 1990; BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012).

Em médio e longo prazos há, decerto, espaços para ousar mais, principalmente na direção do controle social das políticas econômicas e sociais e dos modelos de desenvolvimento de nosso país.

Pois bem, a adotar os princípios, diretrizes e estratégias de atuação no campo da Saúde do Trabalho, tomando como referência inicial e imediata o que está preconizado na Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012), selecionamos, a seguir, alguns tópicos que, no nosso entendimento, já respondem a várias das inquietudes antes mencionadas, e trazem elementos positivos para repensar e redesenhar a Inspeção do Trabalho no Brasil.

FOCO NAS ATIVIDADES PRODUTIVAS (LATO SENSO), E DAS SITUAÇÕES DE RISCO, EM BASES TERRITORIAIS

O documento da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora estabelece entre os seus objetivos (Art. 8º), a “identificação das atividades produtivas da população trabalhadora e das situações de risco à saúde dos trabalhadores no território”. Saliente-se a lógica da base territorial (no caso, as jurisdições territoriais da regionalização de saúde, para fins dos programas de Atenção Básica, ou Atenção Primária), pois ela permite mapeamentos físicos /ou geoprocessados muito importantes, próprios das lógicas de “vigilância” e de “inspeção”, as quais poderiam ser compatibilizadas. Por que não?

Com efeito, no Capítulo III da Portaria, no Art. 9º definem-se estratégias de ação, e a “análise do perfil produtivo e da situação de saúde dos trabalhadores” faz-se, coerentemente presente, com atribuições compartilhadas (RENAST e Atenção Básica), mas, certamente, abertas para aperfeiçoamentos estratégicos e institucionais que cabem dentro de nossas reflexões. Até porque no Inciso IV preconiza-se o “fortalecimento e ampliação da articulação intersetorial”, o que converge para a palatabilidade do presente esboço de proposta. Esta atividade está detalhadamente descrita no item 11 do Anexo I da referida Portaria e, no nosso entendimento, o seu conteúdo é avançado, atual e aplicável, como política pública e como papel do Estado.

FOCO NAS DEMANDAS DOS TRABALHADORES E NO CONTROLE SOCIAL

O mesmo documento enuncia entre os objetivos da Política a “identificação das necessidades, demandas e problemas de saúde dos trabalhadores no território”, assim como a “realização da análise da situação de saúde dos trabalhadores” (itens b e c do Art. 8º). Vemos nestes objetivos não apenas a valorização das demandas, como também o exercício da participação dos trabalhadores e do controle social, tão valiosos nas práticas públicas, mormente na atual conjuntura, onde a participação dos trabalhadores pela via sindical encontra-se sob ataque e sufocada em sua viabilidade econômica (BRASIL, 2019). É uma forma de resgate, sem dúvida.

Assim, por exemplo, o Inciso IV do Art. 9º, que trata das estratégias de implementação, dá destaque ao “estímulo à participação da comunidade, dos trabalhadores e do controle social”, e, para tal, são preconizadas distintas atividades, todas elas – no nosso entendimento - compatíveis com os propósitos da Inspeção do Trabalho, quando voltada à Saúde e Segurança do Trabalhador e da Trabalhadora.

Esta atividade está detalhadamente descrita no item 17 do Anexo I da referida Portaria e, no nosso entendimento, o seu conteúdo também é avançado, atual e aplicável, como política pública e como papel do Estado.

FOCO NAS INTERVENÇÕES NOS PROCESSOS E AMBIENTES DE TRABALHO

O mesmo Art. 8º da Portaria nº. 1.823/2002 inclui a “intervenção nos processos e ambientes de trabalho”, como responsabilidade do Poder Público!

Tais intervenções objetivam “promover a saúde e ambientes e processos de trabalho saudáveis”, como explicitado no Inciso II, do mesmo artigo. Oito tipos de atividades estão elencados no mesmo Inciso, como expressões deste tipo de propósito.

O conceito de “promoção da saúde e de ambientes e processos de trabalho saudáveis”, além de estar alinhado com a doutrina da Organização Mundial da Saúde, está explicitado, em detalhes, no item 8 dos Anexo I da referida Portaria.

PRIORIZAÇÃO

O Art. 7º do documento da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora é extremamente elucidador sobre critérios de priorização, os quais

refletem, conceitualmente, outras políticas públicas de grande alcance e importância. Assim está enunciado:

A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora deverá contemplar todos os trabalhadores priorizando, entretanto, pessoas e grupos em situação de maior vulnerabilidade, como aqueles inseridos em atividades ou em relações informais e precárias de trabalho, em atividades de maior risco para a saúde, submetidos a formas nocivas de discriminação, ou ao trabalho infantil, na perspectiva de superar desigualdades sociais e de saúde e de buscar a equidade na atenção. (BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012)

Não se trata de critérios unicamente técnicos e teóricos, mas eles trazem em si a importante participação da sociedade, o que foi redigido nos seguintes termos:

Parágrafo único. As pessoas e os grupos vulneráveis de que trata o "caput" devem ser identificados e definidos a partir da análise da situação de saúde local e regional e da discussão com a comunidade, trabalhadores e outros atores sociais de interesse à saúde dos trabalhadores, considerando-se suas especificidades e singularidades culturais e sociais. (BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012)

Aproveitamos para registrar nossa crença de que o futuro da Inspeção do Trabalho irá passar, necessariamente, pela sociedade e por múltiplos atores sociais, para além dos atuais modelos de organização social, baseados em categorias econômicas que têm bases sindicais. Para além, também do que era ou foi o Ministério do Trabalho ou seu sucedâneo, o debate e o controle social deverão ir (ou voltar) para a sociedade, e para os milhões de pessoas - trabalhadores e trabalhadoras - atualmente desmobilizadas e dispersas. Este será o grande desafio para o futuro!

REFERÊNCIAS

Abilio, Ludmila Costek. (2017). *Uberização do trabalho*: subsunção real da viração. In: Revista do Instituto Humanitas Unisinos. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/186-noticias/noticias-2017/565264-uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-uiracao>. Acesso em: 18 jun. 2019.

Abreu, Alexandre. (2019). Democracia e capitalismo na era da financeirização. Manifesto: temas sociais e políticos. *Primavera e Verão*, Lisboa, 2ª série, n. 3, p. 112-117.

Alves, Francisco. (2006). Por que morrem os cortadores de cana? *Saúde e Sociedade*, v. 15, n. 3, p. 90-98.

Alves, Francisco. (2017). A Terceirização na Agricultura Brasileira: impactos sobre os trabalhadores assalariados rurais. In: Navarro, Vera Lúcia; Lourenço, Edvânia Ângela de Souza (org.). *O Averso do Trabalho IV: Terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho*. São Paulo: Outras Expressões. p. 379-392.

Alves, Giovanni. (2009). *A condição de proletariedade: a precariedade do trabalho no capitalismo global*. Bauru: Projeto Editorial Práxis.

Alves, Giovanni. (2014). A Disputa pelo Intangível: estratégias gerenciais do capital na era da globalização. In: Antunes, Ricardo (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III*. São Paulo: Boitempo. p. 55-72.

Alves, Giovanni. (2018). “Captura da Subjetividade”. In: Mendes, René (org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos – Definições – História – Cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p. 229-230.

Alves, Giovanni. (2013). *Dimensões da Precarização do Trabalho: ensaios de sociologia do trabalho*. Bauru: Projeto Editorial Práxis.

Alves, Giovanni. (2007). *Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. Bauru: Projeto Editorial Práxis.

Alves, Giovanni. *O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000. [Coleção Mundo do Trabalho]

Alves, Giovanni. (2018). Precarização do Trabalho e Saúde do Trabalhador. In: Mendes, René (org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos – Definições – História – Cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p. 904-906.

Alves, Giovanni. (2018). Toyotismo. In: Mendes, René (org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos – Definições – História – Cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p.1165-1167.

Alves, Giovanni. (1999). *Trabalho e Mundialização do Capital: a nova degradação do trabalho na era da globalização*. Bauru: Projeto Editorial Práxis.

Alves, Giovanni. (2013). *Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo. [Coleção Mundo do Trabalho].

Amaral, Maria Virgínia Borges. (2018). Discurso da Qualidade Total. In: Mendes, René (Org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos – Definições – História – Cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p. 377-378.

Amaral, Maria Virgínia Borges. (2016). *Discurso e Relações de Trabalho*. Maceió: Edufal.

Antunes, Ricardo. (1995). *Adeus ao Trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: Cortez Editora.

Antunes, Ricardo. (2011). *O Continente do Labor*. São Paulo: Boitempo. [Coleção Mundo do Trabalho].

Antunes, Ricardo (org.). (2013). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo. [Coleção Mundo do Trabalho].

Antunes, Ricardo (org.). (2014). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III*. São Paulo: Boitempo. [Coleção Mundo do Trabalho].

Antunes, Ricardo. (2018). *O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo. [Coleção Mundo do Trabalho].

Antunes, Ricardo; Braga, Ruy (Org.). (2009). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo. [Coleção Mundo Trabalho].

Bastos, Raul Luís Assumpção. (2011). Desemprego tecnológico. In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena (org.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. 2. ed. Porto Alegre: Zouk. p.105-108.

Baumecker, Ivone Corgosinho. (2018). “Estabelecimento de trabalho”. In: Mendes, René (org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos – Definições – História – Cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p. 487.

Baumgarten, Máira; Holzmann, Lorena. (2011). Reestruturação produtiva. In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena (org.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. 2. ed. Porto Alegre: Zouk. p. 315-319.

Benda, Laura. (2017). Terceirização: um disfarce que precariza, adocece e mata. In: Souto Maior, Jorge Luiz; Severo, Valdete Souto (coord.). *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Editora Expressão Popular. p. 99-103.

Boschetti, Ivanete. (2017). Precarização do Trabalho e a Expropriação dos Direitos da Seguridade Social. In: Navarro, Vera Lúcia; Lourenço, Edvânia Ângela de Souza (org.). *O Averso do Trabalho IV: Terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho*. São Paulo: Outras Expressões. p.105-120.

Braga, Ruy. (2012). *A Política do Precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo – USP – Programa de Pós-Graduação em Sociologia. [Coleção Mundo do Trabalho]

Brasil. *Decreto no. 95.461, de 11 de dezembro de 1987*. Revoga o Decreto nº 68.796, de 23 de junho de 1971, e revigora o Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957, concernentes à Convenção nº 81, da Organização Internacional do Trabalho.

O futuro da inspeção do trabalho enquanto política pública

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D95461.htm. Acesso em: 11 ago. 2019.

Brasil. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 jun. 2019.

Brasil. *Lei no. 8.080/90, de 19/9/1990*. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 18 jun. 2019.

Brasil. *Decreto No. 4.552, de 27 de dezembro de 2002* – Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4552.htm. Acesso em: 10 ago. 2019.

Brasil. *Lei no. 13.429, de 31 de março de 2017a*. Altera dispositivos da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm. Acesso em: 11 ago. 2019.

Brasil. *Lei no. 13.467, de 13 de julho de 2017b*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 11 ago. 2019.

Brasil. *Lei no. 13.846, de 18 de junho de 2019*. Institui o Programa Especial para Análise de Benefícios com Indícios de Irregularidade, o Programa de Revisão de Benefícios por Incapacidade, o Bônus de Desempenho Institucional por Análise de Benefícios com Indícios de Irregularidade do Monitoramento Operacional de Benefícios e o Bônus de Desempenho Institucional por Perícia Médica em Benefícios por Incapacidade (...). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Lei/L13846.htm. Acesso em: 11 ago. 2019.

Brasil. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Diretoria de Pesquisas Coordenação de Trabalho e Rendimento Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Notas técnicas Versão 1.5. Rio de Janeiro 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101548_notas_tecnicas.pdf. Acesso em: 10 ago. 2019.

Brasil. Ministério da Saúde. Portaria no. 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em: 11 ago. 2019.

Calgaro, José Claudio Caldas. (2013a). Gerencialismo. *In: Vieira, Fernando de Oliveira; Mendes, Ana Magnólia; Merlo, Álvaro Roberto Crespo. (org.). Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora. p.179-183.

Calgaro, José Claudio Caldas. (2013b). Servidão Voluntária. *In: Vieira, Fernando de Oliveira; Mendes, Ana Magnólia; Merlo, Álvaro Roberto Crespo. (org.). Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora. p. 391-394.

Cardoso, Ana Claudia Moreira. (2009). *Tempos de Trabalho, Tempos de Não Trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo, Annablume Editora/Fapesp. [Coleção Trabalho e Contemporaneidade].

Carelli, Rodrigo. (2017). O Teletrabalho. *In: Souto Maior, Jorge Luiz; Severo, Valdete Souto (coord.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Editora Expressão Popular. p. 327-334.

Cepal/OIT. (2019). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) / Organización Internacional del Trabajo (OIT). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, n. 20 (LC/TS 2019/31). Santiago.

Costa, Cândida. (2017). Morte por Exaustão no Trabalho. *Cad. C.R.H (Salvador)*, v. 30, n. 79, p. 105-120. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v30n79/0103-4979-cerrh-30-79-0105.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2019.

Coutinho, Grijalbo Fernandes. (2015). *Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora – a inexorável relação entre a nova ‘marchandage’ e degradação laboral, as mortes e mutilações no Trabalho*. São Paulo: LTr.

Coutinho, Grijalbo Fernandes. (2017). A Terceirização é o Gatilho Neoliberal Impedioso Contra a Classe Trabalhadora: mata, mutila corpos humanos e dilacera a organização coletiva obreira. *In: Navarro, Vera Lúcia; Lourenço, Edvânia Ângela de Souza (org.). O Avesso do Trabalho IV: Terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho*. São Paulo: Outras Expressões. p.163-193.

Dal Rosso, Sadi. (1996). *A Jornada de Trabalho na Sociedade: o castigo de Prometeu*. São Paulo: LTr.

O futuro da inspeção do trabalho enquanto política pública

Dal Rosso, Sadi. (2018). “Castigo de Prometeu”. In: Mendes, René (org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos – Definições – História – Cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p. 242-243.

Dal Rosso, Sadi. (2011). Intensidade do Trabalho. In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena (org.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. 2. ed. Porto Alegre: Zouk. p. 231-235.

Dal Rosso, Sadi. (2008). *Mais Trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo. [Coleção Mundo do Trabalho].

Dal Rosso, Sadi. (2017). *O Ardil da Flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. São Paulo: Boitempo. [Coleção Mundo do Trabalho].

De Toni, Miriam. (2011). Fim do trabalho versus centralidade do trabalho. In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena (org.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. 2. ed. Porto Alegre: Zouk. p.191-196.

Dieese. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil*. [Nota Técnica 178, Maio 2017a]. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2019.

Dieese. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores Contrato de trabalho temporário e terceirização*. [Nota Técnica 175, Abril 2017b]. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2019.

Dieese. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes*. [Nota Técnica 172, Março 2017]. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2019.

Dieese. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Relações de trabalho sem proteção: de volta ao período anterior a 1930?* [Nota Técnica 179, Maio 2017]. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec179ConjunturaReforma.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2019.

Druck, Graça. (2018). “Flexibilidade” do e no Trabalho. In: Mendes, René (org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos – Definições – História – Cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p. 542-543.

Druck, Graça. (2017). Terceirização no Serviço Público: múltiplas formas de precarização do trabalho. In: Navarro, Vera Lúcia; Lourenço, Edvânia Ângela de

Souza (org.). *O Avesso do Trabalho IV: Terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho*. São Paulo: Outras Expressões. p. 59-87.

Druck, Graça. (2018). Terceirização (*Subcontratação*) no Trabalho. In: Mendes, René (org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos – Definições – História – Cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p. 1144-1145.

Druck, Graça; Franco, Tânia (org.). (2007). *A Perda da Razão Social do Trabalho: precarização e terceirização*. São Paulo: Boitempo. [Coleção Mundo do Trabalho].

Ehrenberg, Alain. (2010). *O Culto da 'Performance': da aventura empreendedora à depressão nervosa*. São Paulo: Ideias & Letras.

Faria, José Henrique. (2013). Sequestro da Subjetividade. In: Vieira, Fernando de Oliveira; Mendes, Ana Magnólia; Merlo, Álvaro Roberto Crespo. (org.). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora. p. 381-389.

Feliciano, Guilherme Guimarães; Treviso, Marco Aurélio Marsiglia; Fontes, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). (2017). *Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr.

Feo, Oscar. (2018). Neoliberalismo e a Saúde dos Trabalhadores. In: Mendes, René (org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos – Definições – História – Cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p. 796-797.

Ferreira, João Batista. (2009). *Perdi um Jeito de Sorrir Que Eu Tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho*. Rio de Janeiro: 7 Letras.

Furtado, Emmanuel Teófilo. (2017). A Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente: o tiro de misericórdia na classe trabalhadora. In: Feliciano, Guilherme Guimarães; Treviso, Marco Aurélio Marsiglia; Fontes, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). *Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr. p.107-116.

Galeazzi, Irene; Holzmann, Lorena. Precarização do trabalho. In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena (org.). (2011). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. 2. ed. Porto Alegre: Zouk. p. 259-265.

Galvão, Andréia. (2007). *Neoliberalismo e Reforma Trabalhista no Brasil*. São Paulo: Reevan.

Garay, Angela. (2011). Gestão. In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena (org.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. 2. ed. Porto Alegre: Zouk. p. 209-211.

Garcia, Sandro Rudit. (2011). Subcontratação. In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena (org.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. 2. ed. Porto Alegre: Zouk. p. 372-375.

O futuro da inspeção do trabalho enquanto política pública

Garcia, Sandro Rudit. (2011). Terceirização. In: Cattano, Antonio David; Holzmann, Lorena (org.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. 2. ed. Porto Alegre: Zouk. p. 423-432.

Gaulejac, Vincent de. (2007). *Gestão Como Doença Social*. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução Ivo Storniolo. Aparecida - SP: Ideias & Letras.

Guanais, Juliana Biondi. (2013). “Quanto Mais Se Corta, Mais Se Ganha”: uma análise sobre a funcionalidade do salário por produção para a agroindústria canavieira. In: Antunes, Ricardo (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo. p. 305-323.

Gurgel, Claudio. (2013). Ideologia Neoliberal. In: Vieira, Fernando de Oliveira; Mendes, Ana Magnólia; Merlo, Álvaro Roberto Crespo. (org.). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora. p. 231-235.

Heloani, Roberto. (2003). *Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado*: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas.

Heloani, Roberto. (2018). “Manipulação da Subjetividade”. In: Mendes, René (org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos – Definições – História – Cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p. 722-723.

Holzmann, Lorena. (2011a). Trabalho a Domicílio. In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena (org.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. 2º ed. Porto Alegre: Zouk. p. 437-440.

Holzmann, Lorena. (2011b). Trabalho por conta própria. In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena (org.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. 2. ed. Porto Alegre: Zouk. p. 459-461.

Holzmann, Lorena; Piccinini, Valmíria. (2011). Flexibilização. In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena (org.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. 2. ed. Porto Alegre: Zouk. p.196-199.

ILO. International Labour Office. (2019). *Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work*. Geneva: ILO. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf. Acesso em: 11 jun. 2019.

Jackson Filho, José Marçal; Pina, José Augusto. (2018). *Intensificação do Trabalho*. In: Mendes, René (org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos – Definições – História – Cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p. 642-643.

Krein, José Dari. (2011). Neoliberalismo e trabalho. In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena (org.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. 2. ed. Porto Alegre: Zouk. p. 245-250.

Krein, José Dari. (2007). *Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil: 1990-2005*. Campinas: Instituto de Economia da Unicamp.

Lacaz, Francisco Antonio de Castro. (2017). Terceirização, Seguridade Social e Saúde do Trabalhador. *In: Navarro, Vera Lúcia; Lourenço, Edvânia Ângela de Souza (org.). O Averso do Trabalho IV: Terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho*. São Paulo: Outras Expressões. p. 257-279.

Lapavitsas, Costas. (2015). Theorising financialisation. *Work, Employment and Society*, v. 25, n. 4, p. 611-626. Disponível em: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.669.4781&rep=rep1&type=pdf>. Acesso em: 8 ago. 2019.

Lapis, Naira Lima. (2011). Acumulação flexível. *In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena (org.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. 2. ed. Porto Alegre: Zouk. p. 27-32.

Le Monde Diplomatique. (2018). *Atlas de Economía Crítica: datos, teorías y argumentos para deconstruir el neoliberalismo*. Buenos Aires: Capital Intelectual.

Lima, Maria Elizabeth Antunes. (1996). *Os Equívocos da Excelência: as novas formas de sedução na empresa*. Petrópolis: Vozes.

Lourenço, Edvânia Ângela de Sousa; Bertani, Iris Fenner. (2010). Degradação da Saúde: determinantes sociais para a saúde dos trabalhadores da agroindústria canavieira. *In: Lourenço, Edvânia Ângela de Sousa; Navarro, Vera Lucia; Bertani, Iris Fenner; Silva, José Fernando; Sant'ana Raquel Santos (org.). O Averso do Trabalho II: Trabalho, Precarização e Saúde do Trabalhador*. São Paulo: Expressão Popular. p. 367-397.

Lourenço, Edvânia Ângela de Sousa; Sant'ana, Raquel Santos; Carmo, Onilda Alves. (2017). Precarização e Degradação do Trabalho no Setor Canavieiro e Citrícola no Interior do Estado de São Paulo. *In: Navarro, Vera Lúcia; Lourenço, Edvânia Ângela de Souza (org.). O Averso do Trabalho IV: Terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho*. São Paulo: Outras Expressões. p. 353-378.

Machado, Gustavo Seferian Scheffer; Souto Maior, Jorge Luiz. (2017). Limitação do trabalho como Direito Fundamental. *In: Souto Maior, Jorge Luiz; Severo, Valdete Souto (coord.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Editora Expressão Popular. p. 259-265.

Maeda, Patrícia. (2017). Contrato de Trabalho Intermitente. *In: Souto Maior, Jorge Luiz; Severo, Valdete Souto (coord.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Editora Expressão Popular. p. 317-325.

Marques, Ana Carolina Bianchi Rocha Cuevas. (2017). Na Reforma Trabalhista a Precarização Não Tem Intervalo para Descanso. *In: Souto Maior, Jorge Luiz; Severo,*

O futuro da inspeção do trabalho enquanto política pública

Valdete Souto (coord.). *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Editora Expressão Popular. p. 335-343.

Melo, Sandro Nahmias. (2017). Teletrabalho e o Controle de Jornada. *In: Feliciano, Guilherme Guimarães; Treviso, Marco Aurélio Marsiglia; Fontes, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr. p.117-122.

Minayo-Gomes, Carlos; Pena, Paulo Giovane Lopes. (2018). Invisibilidade Social do Trabalho e dos Trabalhadores: conceito e contexto atual. *In: Mendes, René (org.). Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos – Definições – História – Cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p. 655-657.

Navarro, Vera. (2018). Reestruturação Produtiva. *In: MENDES, René (org.). Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos – Definições – História – Cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p. 984-986.

Navarro, Vera Lúcia; Lourenço, Edvânia Ângela de Souza (org.). (2017). *O Averso do Trabalho IV: Terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho*. São Paulo: Outras Expressões.

Neli, Marcos Acácio; Navarro, Vera Lúcia. (2013). Reestruturação Produtiva e Saúde do Trabalhador na Agroindústria Avícola no Brasil: o caso dos trabalhadores de uma unidade produtiva de abate e processamento de aves. *In: Antunes, Ricardo (org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo. p. 287-304.

Nor, Bárbara. (2019). Causa Mortis: Trabalho. *Revista VOCÊ RH*, p. 20-32, fev.

OIT. Oficina Internacional del Trabajo. (2018). Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo. *20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Ginebra, 10-19 de octubre de 2018. [CIET/20/2018/Resolución I. Ginebra. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648703.pdf. Acesso em: 10 ago. 2019.

OIT. Organización Internacional del Trabajo. (1947). *Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio*, n. 81. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081. Acesso em: 11 ago. 2019.

Oliveira, Fábio. (2018). “Outsourcing”. *In: Mendes, René (org.). Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos – Definições – História – Cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p. 852-853.

Oliveira, Thiago Barison. (2017). A Lei No. 13.467/2017 e a desresponsabilização do empregador pelos acidentes do trabalho. *In: Souto Maior, Jorge Luiz; Severo, Valdete Souto (coord.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Editora Expressão Popular. p. 237-242.

Ramos, Cinthia Leticia. (2013). *Algemas Reais e Imaginárias no Mundo Organizacional: a expansão do controle para além do tempo formal de trabalho*. Dissertação (Mestrado). PMOD/FAE-PR: Curitiba.

Rego, Vitor Barros. Aceleração. (2013). *In: Vieira, Fernando de Oliveira; Mendes, Ana Magnólia; Merlo, Álvaro Roberto Crespo. (org.). Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora. p. 33-37.

Rsenfield, Cinara L.; Alves, Daniela A. (2011). Teletrabalho. *In: Cattani, Antonio David; Holzmann, Lorena (org.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. 2. ed. Porto Alegre: Zouk. p. 414-418.

Seligmann-Silva, Edith; Heloani, Roberto. (2017). Precarização – Impactos Sociais e na Saúde Mental. *In: Navarro, Vera Lúcia; Lourenço, Edvânia Ângela de Souza (org.). O Avesso do Trabalho IV: Terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho*. São Paulo: Outras Expressões. p. 281-300.

Soboll, Lis Andrea Pereira; Horst, Ana Carolina. Ideologia da Excelência. (2013). *In: Vieira, Fernando de Oliveira; Mendes, Ana Magnólia; Merlo, Álvaro Roberto Crespo. (org.). Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora. p. 225-230.

Souto Maior, Jorge Luiz. (2017). Terceirização da Atividade-Fim é o Fim do Fetiche da Terceirização. *In: Feliciano, Guilherme Guimarães; Treviso, Marco Aurélio Marsiglia; Fontes, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr. p. 199-212.

Souto Maior, Jorge Luiz; Severo, Valdete Souto (coord.). (2017). *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Editora Expressão Popular.

Souto Maior, Jorge Luiz; Severo, Valdete Souto (coord.). (2019). *Resistência III: O Direito do Trabalho diz não à terceirização*. São Paulo: Editora Expressão Popular.

Uchida, Seiji; Barros, Juliana de Oliveira; Sznelwar, Laerte Idal; Lancman, Selma. Formas de Avaliação do/no Trabalho e seu Impacto Sobre a Saúde dos Trabalhadores. (2018). *In: Mendes, René (org.). Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos – Definições – História – Cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p. 548-549.

van der Linden, Marcel. (2013). *Trabalhadores do Mundo: ensaios para uma história global do trabalho*. Tradução Patrícia de Queiroz Carvalho Zimbres Campinas: Editora da Unicamp.

van der Linden, Marcel. (2017). São Precário: uma inspiração para historiadores do trabalho. *In: Mattos, Marcelo Badaró; Terra, Paulo; Varella, Raquel (org.). História*

O futuro da inspeção do trabalho enquanto política pública

das Relações de Trabalho: Brasil e Portugal em perspectiva global. Rio de Janeiro: Consequência. p. 141-158.

Vieira, Fernando de Oliveira; Ximenes, Leandro Santos. (2018). “Ideologia Gerencialista”. In: Mendes, René (org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador*: Conceitos – Definições – História – Cultura. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p. 611-612.

Vizzaccaro-Amaral, André Luís. (2018). Invisibilidade Social: “Incapacitados para o Trabalho”. In: Mendes, René (org.). *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador*: Conceitos – Definições – História – Cultura. Novo Hamburgo: Proteção Publicações. p. 662-663.

Recebido: 12/08/2019

Revisado: 20/08/2019

Aprovado: 27/09/2019

ARTIGO

Abordagem sistêmica para investigar trágico acidente marítimo no Brasil

Systemic approach to investigate tragic marine accident in Brasil

Anastácio Pinto Gonçalves Filho¹

Palmério Silva Queiroz²

RESUMO: O presente trabalho apresenta o resultado de uma investigação de acidente marítimo em que foi utilizada a abordagem sistêmica, na qual o sistema como um todo é considerado, e o acidente descrito como resultante de uma relação descontrolada de suas partes constituintes. Para isso, foi utilizado como método de investigação o Accimap. O acidente investigado ocorreu no estado da Bahia, quando uma embarcação, conhecida como Cavalinho I, que realizava o transporte de passageiros entre os terminais marítimos de Salvador e Mar Grande, na Ilha de Itaparica, naufragou e resultou na morte de 19 pessoas. Sendo considerada a pior tragédia envolvendo o transporte marítimo no estado. Na fase de coleta de dados, foram entrevistados os tripulantes e o proprietário da embarcação. Também foram realizadas análises de documentos e inspeções nos terminais marítimos e em embarcações similares à sinistrada. Além disso, foi feita uma travessia entre os terminais com o comandante da Cavalinho I. Um mapa do acidente foi construído, constando 13 fatores sistêmicos que contribuíram para a ocorrência e a inter-relação entre eles. Recomendações foram apresentadas com o objetivo de melhorar a segurança do sistema do transporte marítimo, como, por exemplo, a dragagem e a desobstrução do canal marítimo de acesso ao atracadouro da Praia Mar Grande. Conclui-se que a abordagem sistêmica permitiu desenvolver um quadro completo de como e por que o acidente ocorreu, além de recomendar medidas apropriadas para prevenir a sua recorrência.

1 Engenheiro mecânico, engenheiro de segurança do trabalho, mestre em engenharia ambiental, doutor em engenharia industrial, todos pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), pós-doutorado na Universidade de Loughborough, Reino Unido. É Professor do curso de engenharia de produção da UFBA e Auditor-Fiscal do Trabalho. E-mail: anastafilho@ufba.br

2 Graduado em Administração pela União Pioneira de Integração Social, especializado em Planejamento e Administração de Recursos Humanos pela Associação de Ensino Unificado do Distrito Federal. É Auditor-Fiscal do Trabalho. E-mail: palmerio.queiroz@mte.gov.br

Palavras-chave: abordagem sistêmica; acidente; investigação; marítimo.

ABSTRACT: This article presents the result of a maritime accident investigation where the systemic approach was used, in which the system as a whole is considered and the accident described as resulting from an uncontrolled relation of its constituent parts. For this, Accimap investigation method was used. The accident occurred in the state of Bahia, when a ship known as Cavalo Marinho I, which carried passengers between the maritime terminals of Salvador and Mar Grande, on the Island of Itaparica, sank and resulted in the deaths of 19 people. Being considered the worst tragedy involving shipping in the state. In the data collection phase, the crew and the owner of the ship were interviewed. There were also analyzes of documents and inspections at the maritime terminals and in vessels similar to those reported. In addition, a crossing was made between the terminals with the commander of Cavalo Marinho I. A map of the accident was constructed, containing 13 contributing factors and the interrelationship between them. Recommendations were presented with the aim of improving the safety of the maritime transport system, such as dredging of the maritime access channel to Mar Grande Beach. It is concluded that the systemic approach allowed to develop a complete picture of how and why the accident occurred and to recommend appropriate measures to prevent that similar accident occurs again.

Keywords: accident; investigation; marine; systemic approach.

INTRODUÇÃO

Acidentes de trabalho constituem-se um problema de saúde pública em todo o mundo, por serem potencialmente fatais, incapacitantes, e acometerem, em especial, pessoas jovens e em idade produtiva, levando a um grande impacto sobre a produtividade e a economia. No Brasil, morrem, em média, 2.600 trabalhadores, anualmente, vítimas de acidentes, considerando apenas o setor formal da economia (BRASIL, 2017).

Mensurar as perdas com os acidentes envolve uma equação complexa, pois uma parcela das perdas é intangível (como a perda da vida, mudança na vida e na atividade de trabalho do acidentado, impactos na vida da família e diminuição de sua qualidade de vida), que não é possível quantificar (WEIL, 2001). No entanto, essas perdas devem e podem ser prevenidas.

Nesse contexto, a investigação de acidentes é um importante meio para ajudar a entender como eles ocorrem, identificar os fatores contribuintes que levaram ao sinistro e propor medidas apropriadas para a prevenção de novos acidentes no futuro (SALMON; CORNELISSEN; TROTTER, 2012). No entanto, uma investigação de

acidentes deve seguir um método, pois este é essencial para o entendimento de como o acidente ocorreu (LUNDBERG; ROLLENHAGEN; HOLLNAGEL, 2009).

Cada método, porém, tem diferentes áreas de aplicação, qualidade e deficiências. Eles também diferem entre si em relação à base teórica, tipo de representação dos fatores contribuintes e os resultados que produzem (SKLET, 2004).

Sistemas sociotécnicos são aqueles caracterizados pela interação entre fatores humanos e tecnológicos, isto é, entre elementos tais como equipamentos, sistemas informatizados, processos físicos, pessoas, procedimentos, leis e regulações (BRANFORD, 2011). Eles são constituídos por diferentes partes, incluindo o processo de produção, os operadores, supervisores e gestores, que interagem entre si para atingir aos objetivos.

Os sistemas sociotécnicos são abertos, ou seja, podem ser afetados pelas ações do governo e por leis e políticas regulatórias relativas à atividade do setor (REASON, 1997). Além disso, os sistemas sociotécnicos são considerados complexos quando envolvem grande quantidade de pessoas e componentes que se juntam para fazê-los funcionar. Esse tipo de sistemas requer comunicação e coordenação de pessoas de diferentes culturas, disciplinas e localização geográfica (RASMUSSEN, 1997).

Na abordagem sistêmica, é considerado o sistema como um todo e descrito o acidente como resultante de uma relação descontrolada de suas partes constituintes. Esse tipo de abordagem surgiu no final dos anos 1990 e reflete o aumento de complexidade dos sistemas sociotécnicos, que apresentam uma diversidade de fatores contribuintes para um acidente.

O objetivo deste trabalho é apresentar os resultados de uma investigação de acidente marítimo no qual foi utilizada a abordagem sistêmica. Para isto, foi selecionado um método de investigação conhecido como *Accimap*.

Não foram encontrados, na literatura, estudos nos quais fosse utilizada uma abordagem sistêmica, ou aplicado um método que possibilitasse esse tipo de abordagem para investigar acidentes ocorridos na atividade de transporte marítimo, no Brasil. No entanto, a literatura científica internacional apresenta a aplicação do *Accimap* para investigar acidentes ocorridos nessa atividade. Como exemplo, citam-se Lee *et al.* (2016) e Kee *et al.* (2016), que aplicaram esse método para investigar um acidente envolvendo um *Ferry* ocorrido na Coreia do Sul.

Assim, o estudo apresentado aqui pode ser considerado como o primeiro no país, utilizando a abordagem sistêmica em investigação de acidentes marítimos, como também o uso do *Accimap* para este tipo de evento.

MÉTODO

O acidente investigado neste trabalho ocorreu no dia 24 de agosto de 2017, nas proximidades do Terminal Marítimo de Vera Cruz, Ilha de Itaparica/BA, que resultou na morte de 19 passageiros, quando uma embarcação de nome Cavalo Marinho I naufragou durante a travessia entre a cidade de Mar Grande e a cidade de Salvador/BA.

SELEÇÃO DO MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO DE ACIDENTE

O método *Accimap*, sigla de *Accident Map*, que significa, na língua portuguesa, Mapa do Acidente, em livre tradução, foi desenvolvido por Rasmussen (1997) e é utilizado nas abordagens sistêmicas de investigação de acidentes.

Para a aplicação do método, os seguintes níveis são analisados: 1. Governo (inclui executivo, legislativo e judiciário); 2. Corpo regulatório (inclui órgãos do governo responsáveis pela fiscalização); 3. Gestão da organização; 4. Gestão técnica e operacional; 5. Processo físico e 6. Equipamentos e ambiente. São identificados fatores que contribuíram para o acidente em cada um desses níveis, bem como a inter-relação entre eles.

Branford (2011), no entanto, propôs um *Accimap* modificado ou padrão, no qual quatro níveis são analisados em vez de seis, porém sem perder a natureza de abordagem sistêmica do método. Os quatro níveis propostos foram os seguintes: nível 1: Externo, que inclui governo e corpo regulatório; nível 2: Organização, que inclui gestão da empresa, técnica e operacional; nível 3: processo físico, equipamentos e ambiente; e nível 4: consequências do acidente.

Neste trabalho foi selecionado o *Accimap* modificado proposto por Branford (2011). A seleção ocorreu pela abordagem sistêmica que proporciona, como também por ser mais prático e fácil de usar, além de atender à complexidade de acidentes marítimos.

COLETA DE DADOS

A primeira fase da investigação do acidente consistiu basicamente na coleta de informações, tendo como base o método *Accimap*, como mencionado anteriormente. Para isto, foram utilizadas as fontes descritas a seguir.

A tripulação da embarcação que sofreu o acidente, incluindo o comandante, foi entrevistada. Como todos os membros da equipe sobreviveram ao naufrágio, foram importantes fontes para relatar, em detalhes, como o sinistro ocorreu, como foram feitos o pedido de socorro e o resgate dos passageiros.

Outros tripulantes e comandantes de embarcações semelhantes à sinistrada e que realizam a mesma travessia também foram ouvidos, com a finalidade de identificar fatores diferentes, que pudessem ter contribuído para o acidente, além daqueles apresentados pela tripulação sobrevivente.

Também foi entrevistado o proprietário e armador da embarcação com o objetivo de buscar informações com relação à gestão técnica e operacional da empresa capaz de ter influenciado para que o acidente ocorresse.

Buscando identificar fatores externos à empresa, situados no nível 1 do *Accimap*, foram entrevistados os responsáveis pelos órgãos de fiscalização.

No caso específico da travessia onde ocorreu a tragédia, existem dois órgãos fiscalizadores. Um de âmbito federal, aqui chamado de Autoridade Marítima, responsável pela fiscalização da segurança da navegação, determinando, por exemplo, o número de tripulantes e o treinamento oferecido a eles, além da quantidade máxima de passageiros, entre outros itens relacionados à segurança na navegação.

E o outro órgão é pertencente ao governo do estado da Bahia, chamado de Agência de Regulação, que é responsável por fiscalizar a qualidade dos serviços prestados pelas empresas que realizam o transporte marítimo aos usuários do sistema, como por exemplo, o cumprimento de horários previstos, preços de passagens e conforto de embarcações utilizadas no transporte.

Outras fontes de informação que se buscou foram as documentais. Neste sentido, foram analisados documentos apresentados pela empresa proprietária da embarcação, os quais foram objeto de notificação, prevista na legislação trabalhista em vigor.

Também foram solicitados documentos de competência dos dois órgãos de fiscalização já mencionados. Essa documentação foi disponibilizada mediante requerimento formal dirigida a essas instituições.

Em complemento, foram utilizadas reportagens apresentadas na imprensa escrita e falada, bem como aquelas publicadas nas redes sociais. A veracidade das informações constantes nestas fontes foi previamente checada antes de serem utilizadas.

Abordagem sistêmica para investigar trágico acidente marítimo no Brasil

Uma inspeção nos terminais marítimos, que fazem parte da travessia, foi realizada, com o objetivo de identificar fatores presentes nestes locais que contribuíram para o ocorrido. Igualmente foram inspecionadas as embarcações que realizam a travessia e que eram similares a Cavalinho I.

Não foi possível inspecionar a embarcação acidentada, porque depois do acidente ela foi levada pela correnteza e chocou-se contra arrecifes existentes próximos à praia. Em consequência disso, ficou destruída e sem condições de ser examinada.

Por fim, os auditores-fiscais do trabalho, responsáveis pela investigação, realizaram a travessia com o comandante da embarcação da Cavalinho I no momento do acidente. Para isto, foi utilizada uma embarcação similar à sinistrada.

Durante a travessia, o comandante relatou o que ocorreu em cada ponto do trajeto até o instante da tragédia. Desta forma, foi possível dirimir as dúvidas e esclarecer os fatos.

A segunda fase da investigação constituiu na análise dos dados coletados na fase anterior. Não necessariamente as duas fases tiveram uma delimitação nítida, mas, muitas vezes, correram em paralelo. Quando havia dúvida durante a análise de alguns dados ou foi identificada a necessidade de mais informações, foi inevitável que mais dados fossem coletados.

Na terceira fase da investigação foi construído o *Accimap* ou Mapa do Acidente, no qual foram colocados os fatores identificados em cada nível.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base nos dados coletados, foram produzidos os resultados apresentados adiante.

SOBRE A TRAVESSIA

Cabe ao Estado da Bahia, conforme estabelecido em lei estadual (BAHIA, 2011), explorar diretamente, ou mediante concessão ou permissão, os serviços de transporte hidroviários intermunicipal de passageiros.

Está incluída nesses serviços a travessia de passageiros entre o Terminal Marítimo de Salvador e o Terminal Marítimo de Vera Cruz, conhecida popularmente como travessia Salvador/Mar Grande.

Mar Grande é a praia onde está instalado o Terminal Marítimo de Vera Cruz, município situado na Ilha de Itaparica.

Em março de 2012, o estado da Bahia, com o objetivo de atender ao estabelecido em lei estadual, licitou por edital a concessão de serviços de transporte hidroviário metropolitano de passageiros entre o Terminal Marítimo de Salvador e o Terminal Marítimo de Vera Cruz, que já era realizada sem concessão desde a década de 1950. Naquela década, eram apenas pequenos barcos que tinham o objetivo de transportar moradores dos dois municípios da ilha (Itaparica e Vera Cruz) até a capital, Salvador.

As duas empresas outorgadas com a concessão para a operação das linhas Salvador/Mar Grande/Salvador ficaram obrigadas, conforme o edital, a efetuar os investimentos necessários à melhoria da qualidade dos serviços prestados aos usuários, responsabilizando-se pela modernização da frota, através da incorporação de novas embarcações tipo catamarã.

No entanto, o investimento em novas embarcações estava condicionado à realização, por parte do Poder Concedente, no caso o estado da Bahia, dos serviços de dragagem e desobstrução do canal marítimo de acesso ao atracadouro da Praia Mar Grande, em Vera Cruz.

Até o término da conclusão da investigação do acidente, os serviços de dragagem e desobstrução do canal marítimo não foram iniciados, conseqüentemente, as empresas concessionárias não realizaram investimento em novas embarcações como previsto no edital de licitação.

As embarcações utilizadas pelas empresas concessionárias dos serviços de transporte Salvador/Mar Grande são as mesmas que já estavam operando antes da concessão, todas de casco de madeira e antigas, entre elas a Cavalão Marinho I.

Segundo levantamentos efetuados pelo órgão estadual de fiscalização dos serviços, para a travessia Salvador/Mar Grande, no ano de 2011, era prevista uma demanda de 4.000 passageiros/dia, chegando a 10.000 passageiros/dia no período de alta estação.

A distância entre os dois terminais é de 10,06 km e o tempo máximo de viagem determinado no edital é de 40 minutos.

EMBARCAÇÃO ENVOLVIDA NO ACIDENTE

A embarcação Cavalão Marinho I tinha casco de madeira e comprimento de 18,64 m. Possuía dois conveses para o transporte de passageiros. O convés superior era coberto

e aberto nas laterais. O convés inferior era também coberto, mas fechado nas laterais e tinha apenas uma via de acesso, uma escada no centro da embarcação. O convés superior comportava 89 passageiros e o inferior 71, totalizando 160 passageiros.

A embarcação estava autorizada a realizar a atividade de transporte na travessia de passageiros entre o Terminal Marítimo de Salvador e o Terminal Marítimo de Vera Cruz/Ilha de Itaparica no estado da Bahia.

A análise de documentos revelou que a Cavalão Marinho I estava adequadamente tripulada no momento do acidente, com uma tripulação constituída pelos seguintes membros: um comandante, um chefe de máquinas, um marinheiro de máquinas e um marinheiro de convés. Todos estavam regularmente treinados e com seus documentos atualizados.

DESCRIÇÃO DO ACIDENTE

Às 6h30min do dia 24/08/2017, a lancha Cavalão Marinho I parte do Terminal Marítimo de Vera Cruz, na Ilha de Itaparica, com destino Salvador, com 120 pessoas a bordo (116 passageiros e 4 tripulantes).

Por volta das 6h35min, ela passa por um farol existente no canal da praia de Mar Grande.

Cinco minutos após passar pelo farol, às 6h40min, na altura de um banco de areia, a embarcação é atingida por uma onda no lado direito, em relação ao rumo da navegação (estibordo).

O comandante, pressentindo a tragédia, gritou: “vai virar, vai virar Jorginho [outro tripulante]”. A lancha realmente virou, não totalmente, mas o suficiente para lançar os passageiros e tripulantes ao mar, e causar grande desespero.

“A lancha não virou totalmente, ela ficou assim, deitada. Foi tudo muito rápido”, explicou.

Não foi possível pedir socorro pelo rádio, pois a cabine da embarcação ficou alagada, explicou o comandante.

Às 7h40min, quase uma hora depois que a lancha naufragou, chegaram as primeiras embarcações para o resgate das vítimas.

Até aquele instante, os tripulantes e os passageiros lutavam para salvar suas vidas e de outros, conforme relatou o comandante “[...] quando o socorro chegou, foi umas 7h 40min. O momento de resgate foi intenso. A Cavalão Marinho III foi enviada ao

local e começamos a colocar as pessoas, depois chegou a Santa Maria [lancha]. Em seguida, chegou um catamarã de Salvador, a terceira embarcação a chegar, que foi de ótima ajuda porque é um barco mais baixo e agilizou o resgate".

No entanto, 19 pessoas não conseguiram ser salvas.

A Cavalão Marinho I não afundou, mas ficou à deriva e encalhou nos arrecifes existentes próximos da praia.

MAPA DO ACIDENTE –ACCIMAP

A figura 1 apresenta o *Accimap* construído para o acidente com a Cavalão Marinho I.

Constata-se que 13 fatores contribuintes para o acidente foram identificados, sendo dois no Nível 1, quatro no Nível 2, cinco e dois fatores nos Níveis 3 e 4, respectivamente. Assim, o maior número de fatores identificados se encontra no âmbito da empresa.

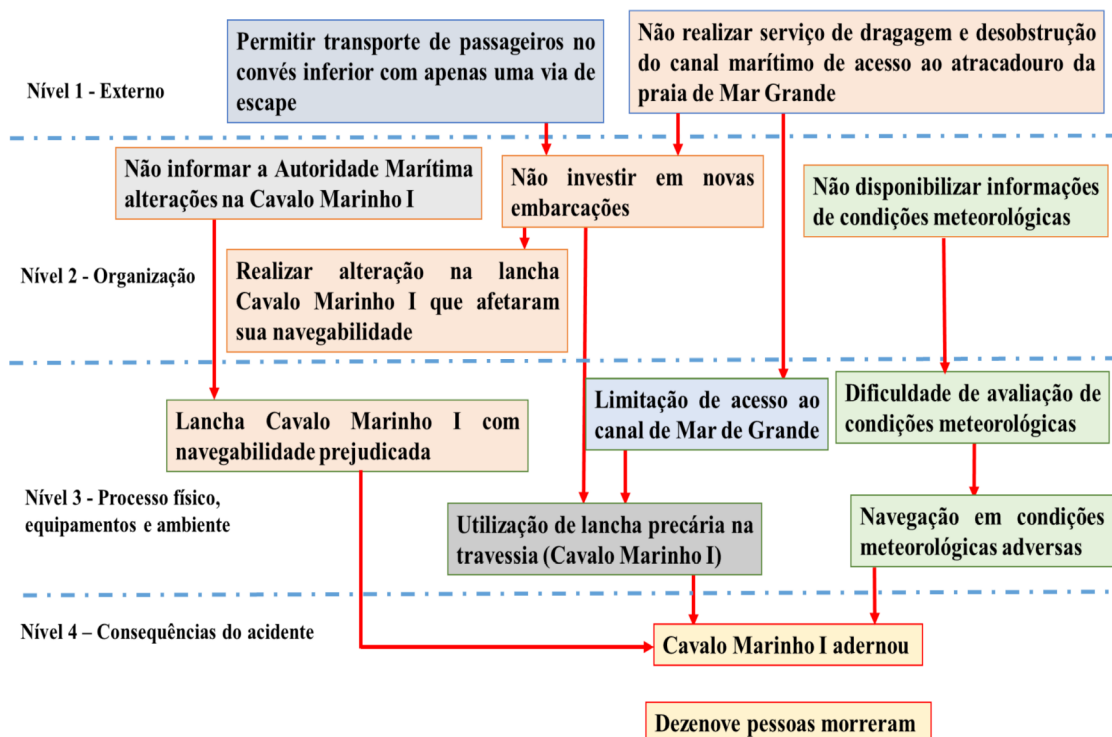


Figura 1 – Mapa do acidente *Accimap*

No *Accimap*, também é possível observar a inter-relação entre os fatores localizados em diferentes níveis. As setas ligando os fatores situados em níveis distintos significam que houve influência do fator do nível superior para que aquele no nível mais abaixo ocorresse.

Assim, o fator descrito como *Não realizar serviço de dragagem e desobstrução do canal marítimo de acesso ao atracadouro da praia Mar Grande*, localizado no Nível 1 (externo), contribuiu para que o fator *Não investir em novas embarcações*, que se encontra no Nível 2 (organização), acontecesse. Este fator, por sua vez, contribuiu para a ocorrência da *Utilização de lancha precária (Cavalo Marinho I)*, que está no Nível 3 (processo físico, equipamentos e ambiente). A utilização de uma lancha precária, como era a Cavalo Marinho I, favoreceu para ela adernasse, ocasionando a tragédia.

As demais inter-relações entre os fatores podem ser seguidas pelo leitor no *Accimap*.

FATORES DO NÍVEL 1 - EXTERNOS

Como exposto previamente, os fatores identificados nesse nível estão relacionados ao governo e corpo regulatório.

Um dos fatores relacionados ao acidente, situado no âmbito externo do *Accimap*, foi o *Permitir transporte de passageiros no convés inferior da lancha Cavalo Marinho I com apenas uma via de escape*. A Normam 2, norma da Autoridade Marítima, estabelece que em qualquer embarcação com arqueação bruta (AB) maior que 50 (a lancha Cavalo Marinho I tinha AB igual a 76), deverá haver, pelo menos, duas vias de escape amplamente separadas em todos os níveis de acomodações, de compartimentos de serviço ou da praça de máquinas.

Considerando que a lancha Cavalo Marinho I nunca foi impedida de transportar passageiros no convés inferior, embora este não possua duas vias de escape, conforme descrito acima, a empresa continuou utilizando a lancha, sem promover as necessárias adequações ou investir em outras embarcações. É possível que essa condição tenha contribuído até para o aumento do número de vítimas.

O outro fator verificado no nível externo foi *Não realizar serviço de dragagem e desobstrução do canal marítimo de acesso ao atracadouro da praia Mar Grande*. A modernização da frota ficou condicionada ao serviço de dragagem e desobstrução do canal de acesso ao atracadouro da praia de Mar Grande, que não foi feito. Portanto, a não realização desse serviço desobrigou que as empresas concessionárias do serviço

de travessia Salvador/Mar Grande investissem em novas embarcações (catamarãs) maiores, com mais conforto e mais seguras do ponto de vista da navegação.

FATORES DO NÍVEL 2 – ORGANIZAÇÃO

Aqui são descritos os fatores relacionados com a organização, no caso a empresa proprietária da embarcação Cavalão Marinho I. Um dos fatores constados foi *Realizar alterações na Cavalão Marinho I que afetaram sua navegabilidade*. Segundo reportado na imprensa local, o Inquérito Administrativo Sobre Acidentes e Fatos da Navegação (IAFN), realizado pela Autoridade Marítima para apurar as causas do acidente, identificou que a concessionária fez alterações na lancha Cavalão Marinho I, logo após a vistoria intermediária, realizada no dia 20/04/2017, que afetaram sua navegabilidade, contribuindo para que a lancha naufragasse.

A Autoridade Marítima, explicou que "a embarcação não cumpria os critérios de estabilidade exigidos por lei. A embarcação possuía lastros não autorizados e colocados de forma indevida que acabaram se soltando. Faltava fixá-los no local correto. Conseguimos calcular que os pesos desses lastros chegam a até 400 kg".

Isso significa que foram instalados lastros (pesos) na embarcação para melhorar sua navegabilidade. No entanto, esses lastros, formados por pedras (paralelepípedos), foram instalados incorretamente, o que prejudicou a estabilidade da embarcação.

Outro fator situado no Nível 2 foi *Não informar à Autoridade Marítima as alterações realizadas na lancha Cavalão Marinho I*. Essas alterações referem-se à instalação de lastro na embarcação. Segundo reportado na imprensa local, no mesmo IAFN citado acima, foi identificado que a concessionária não solicitou a Licença de Alteração à Autoridade Marítima, quando instalou lastro de pedra na lancha, o que afetou a sua navegabilidade. A solicitação da Licença de Alteração é obrigatória, conforme estabelecido pela Normam 2.

Ainda, segundo a Autoridade Marítima: "para se instalar os pesos e os lastros existe todo um procedimento. É preciso que se contrate um engenheiro responsável técnico para que acompanhe e apresente à Marinha essas alterações pedindo uma licença de alteração e isso não foi cumprido".

Quando uma embarcação passa por uma alteração, deverá ser cancelado o seu Certificado de Segurança de Navegação (CSN), documento expedido pela Autoridade Marítima que autoriza a embarcação a navegar, e providenciada a realização de nova

vistoria inicial e, após o cumprimento das exigências, porventura existentes, será emitido um novo Certificado.

Acontece que a lancha Cavalão Marinho I passou por alterações que não foram comunicadas à Autoridade Marítima. Assim sendo, não passou por nova vistoria. Conseqüentemente, seu CSN estava cancelado, portanto, estava realizando a travessia Salvador Mar Grande de forma irregular.

Um terceiro fator contribuinte para o sinistro situado no âmbito da organização foi *Não investir em novas embarcações*. Apesar de estarem desobrigadas de investirem em novas embarcações, tipo catamarã, conforme previsto no edital que trata da licitação da concessão do serviço de transporte de travessia Salvador/Mar Grande, pela não realização por parte do estado da Bahia, dos serviços de dragagem e desobstrução do canal marítimo de acesso ao atracadouro da Praia Mar Grande, em Vera Cruz/BA, o edital, citado acima, estabelece que as lanchas deveriam ter cabines protegidas contra intempéries, como por exemplo, proteção contra chuva, vento e respingos de ondas, o que não era atendido pela Cavalão Marinho I.

Finalmente, o quarto fator nesse nível foi *Não disponibilizar informações de condições meteorológicas*. Ficou evidenciado no curso da investigação que as empresas concessionárias não disponibilizam informações sobre as condições meteorológicas para os comandantes das embarcações, ficando sob a responsabilidade destes buscá-las de fontes diversas e decidir se realizavam ou não a travessia.

No dia do acidente não havia “Aviso de mau tempo” emitido pela Autoridade Marítima. Além disso, três lanchas (5h, 5h30min e 6h) já tinham partido, sem intercorrências ocasionadas por condições adversas do tempo.

Embora o comandante tenha o poder de decidir pela realização ou não da travessia, ele toma suas decisões sob pressão, não explícitas, da empresa, da Agência de Regulação e dos usuários do sistema.

Diante desse cenário, o comandante decidiu partir com a lancha Cavalão Marinho I, às 16h30min, meia hora depois da lancha anterior ter partido. Cinco minutos depois (6h 35min), após o farol e próximo ao banco de areia, foi surpreendido com chuvas e vento fortes. Incontinenti, foi atingido por uma onda forte, que ocasionou o naufrágio da lancha, dez minutos após a partida (6h40min).

FATORES DO NÍVEL 3 – PROCESSO FÍSICO, EQUIPAMENTO E AMBIENTE

Os fatores identificados nesse nível são consequência dos fatores situados nos dois níveis anteriores.

Assim, eles estão, fundamentalmente, relacionados às condições de trabalho inadequadas e à precariedade da embarcação que sofreu o acidente. Acrescentam-se, ainda, as condições ambientais adversas no dia do desastre.

Deste modo, a *Utilização de lancha precária na travessia (Cavalo Marinho I)* foi um dos fatores detectados nesse nível. A lancha Cavalo Marinho I, embora apta para realizar a travessia, era uma lancha pequena, antiga (de 1973), com apenas um acesso para o convés inferior e não protegia os passageiros contra a chuva e o vento satisfatoriamente. No momento do acidente, alguns passageiros foram para o mesmo lado da embarcação por causa da chuva, conforme inúmeros depoimentos.

No dia do acidente, ela substituiu outra lancha, chamada Nossa Senhora da Penha, que estava em manutenção, segundo informou em seu depoimento o comandante.

Ele relatou aos Auditores-Fiscais do Trabalho: “[...] se fosse um catamarã ou um barco três vezes mais largo resistiria ao mau tempo”.

Uma sobrevivente fez o seguinte relato à mídia local sobre a lancha Cavalo Marinho I: “A embarcação (Cavalo Marinho I) é a pior possível que existe. Para você ter uma ideia, quando ela está encostada lá, no normal, já fica toda torta. Muita gente teve a sorte que não veio. Eu mesma ia desistir quando eu vi que era a Cavalo Marinho I. Eu pensei: não vou. Ficou mais ou menos oito ou nove pessoas que quando viu que era a Cavalo Marinho desistiu porque é a pior embarcação que tem”.

Ressalta-se que as embarcações pertencentes à empresa proprietária da Cavalo Marinho tinham, em 2017, ano do naufrágio, em média, 24 anos, sendo que a Cavalo Marinho I contava com quase o dobro dessa média.

Um fator identificado nesse nível que evidencia a precariedade das condições de trabalho foi a *Dificuldade de avaliação das condições meteorológicas* por parte dos comandantes das embarcações.

Isso acontece porque as empresas, como já descrito, não disponibilizam informações sobre as condições meteorológicas para os comandantes, que ficam com a responsabilidade de buscar informações e decidir pela travessia. Esse fator pode propiciar a má avaliação de condições meteorológicas por parte do comandante.

Essa situação pode ser evidenciada pelo fato de o comandante realizar a *Navegação em condições meteorológicas adversas*, o que contribuiu para o acidente. Isso porque ele não tinha meios apropriados para avaliar adequadamente as condições de tempo.

Finalmente, a *Limitação de acesso ao canal da praia de Mar Grande* foi um fator incluído nesse nível por ser um fator concernente ao ambiente.

O canal da praia de Mar de Grande, no município de Vera Cruz, por ser raso, com pouca profundidade, não permite a navegação de lanchas maiores, com calado e largura maiores, do que as que já realizam a travessia atualmente. Essa situação inviabiliza o investimento por parte das concessionárias em lanchas de maior porte, como já relatado neste artigo.

FALHAS SISTÊMICAS

A maioria das falhas sistêmicas que contribuiu para o acidente, apresentada neste artigo, está sob a responsabilidade da empresa proprietária da embarcação que tem o intuito de identificá-las e solucioná-las. Um exemplo de um desses fatores é *Não investir em novas embarcações* e colocar em operação equipamentos modificados, sem segurança e não vistoriados.

No entanto, foram identificados fatores contribuintes que estavam além do controle da organização. Como por exemplo, aqueles relacionados a processos governamentais, como a fiscalização da segurança da embarcação e ações que deveriam ser executadas para a melhoria do sistema do transporte marítimo.

Para exemplificar, cita-se o fator *Não realizar serviço de dragagem e desobstrução do canal marítimo de acesso ao atracadouro da praia Mar Grande* como uma falha sistêmica localizada no âmbito de governo.

Esses fatores evidenciam que as inadequações na área governamental também têm o potencial de prejudicar a segurança do sistema e ocasionar resultados adversos. Portanto, é essencial considerar essa área ao investigar os fatores que podem contribuir para tragédias.

É importante ressaltar que, embora os órgãos governamentais sejam responsáveis por fiscalizar e monitorar as atividades de organizações de um determinado setor, eles, muitas vezes, não têm estrutura ou força suficiente para exercer essa responsabilidade.

Por isso, essa situação leva a atuações ineficientes desses órgãos. Desta forma, condições perigosas podem permanecer dentro de sistemas sociotécnicos, contribuindo para os acidentes.

APLICAÇÃO DO *ACCIMAP*

Esse artigo apresentou a aplicação do método *Accimap* para coletar e analisar os fatores contribuintes para o acidente com a Cavalão Marinho I, uma das piores tragédias do transporte marítimo no país.

Uma importante característica do método *Accimap* é colocar os eventos e as condições que contribuíram para o acidente em diferentes níveis de responsabilidade, para permitir a compreensão de como e por que ele ocorreu (BRANDORF, 2007). Essa característica evita imputar injustamente a culpa aos trabalhadores da linha de frente, uma vez que proporciona uma perspectiva geral dos níveis onde se originaram os fatores contribuintes para o evento sinistro (SALMON *et al.*, 2011).

Essa característica utilizada no contexto da investigação da tragédia com a embarcação Cavalão Marinho I possibilitou não considerar somente os fatores imediatos ao evento, tampouco as condições ou as decisões e ações tomadas pela tripulação do embarque no dia do acidente, como as causas que contribuíram para essa tragédia, mas também investigar o papel e a contribuição de fatores em níveis mais elevados da empresa e dos elementos externos, como, por exemplo, o papel dos órgãos fiscalizadores.

Em outras palavras, o *Accimap* permitiu que os investigadores identificassem fatores situados nos âmbitos organizacional, governamental e órgãos regulatórios, ou seja, buscase identificar todos os fatores dentro dos diferentes níveis propostos pelo método, conforme apresentado na figura 1.

Outra característica importante do *Accimap* é destacar as interações dos fatores entre os níveis do método. Desta forma, é possível analisar e identificar inter-relações entre os níveis, que contribuíram para o acidente (WATERSON *et al.*, 2016).

Assim, o método possibilitou construir um retrato mais abrangente do acidente, quando comparado com outros métodos tradicionais de investigação de acidentes. Isto é, mostrou que os fatores contribuintes para ele ocorrer não estavam somente no nível dos tripulantes, das condições ambientais e dos equipamentos, mas também se encontravam nos níveis mais elevados e nas inter-relações entre esses fatores.

No entanto, o *Accimap* apresenta algumas desvantagens na sua aplicação. Salmon et al. (2011) citam, por exemplo, que devido à abrangência do método, a qualidade dos resultados produzidos depende muito dos dados levantados durante o processo de investigação. Além disso, o tempo gasto no levantamento desses dados é demorado e nem sempre eles estão disponíveis ou são difíceis de encontrar no nível externo (governo, legislação, agência de regulação e fiscalização).

Durante a investigação do acidente com a Cavalão Marinho I, essas desvantagens foram encontradas, mas superadas, principalmente pelo fato de os investigadores serem auditores fiscais do trabalho, assim, com acesso a informações de órgãos públicos e da empresa envolvida no acidente.

VANTAGENS DA ABORDAGEM SISTÊMICA

Esse trabalho mostrou que a investigação de acidentes com a perspectiva da abordagem sistêmica concentra-se no contexto e nas circunstâncias em que o comportamento dos trabalhadores ocorreu, e não nos erros cometidos por eles. Essa abordagem trabalha com a suposição de que os seres humanos são falíveis e que essa falibilidade pode ser evitada até certo ponto, mas não pode ser eliminada por completo (GONÇALVES FILHO *et al.*, 2019).

Além disso, a partir da abordagem sistêmica, reconhece-se que o comportamento das pessoas dentro de sistemas complexos é afetado por fatores externos, como regras, procedimentos e controles gerenciais, administrativos e regulatórios (BEVILACQUA; CIARAPICA, 2018). Desta forma, o contexto sistêmico, no qual os erros humanos são cometidos, deve ser levado em conta para entender como e por que os acidentes ocorrem.

A partir dessa perspectiva, os acidentes são vistos como sendo o resultado de cenários e falhas no sistema que levam aos acidentes.

Além de destacar as causas sistêmicas, esse enfoque amplia o entendimento dos fatores de riscos envolvidos na história do acidente, pois fornece uma compreensão de como o sistema se comportou e como ele não conseguiu lidar com as falhas existentes. Essa compreensão é perdida se uma abordagem centrada no indivíduo for adotada.

O objetivo da investigação nessa perspectiva, portanto, é descobrir como e por que o sistema falhou e não conseguiu evitar que ele resultasse em acidente (BRANFORD, 2007).

Por isso, a abordagem sistêmica é atualmente reconhecida como a mais apropriada para compreender um acidente (SALMON *et al.*, 2011).

Atualmente, existe uma crescente percepção de que os fatores sistêmicos podem afetar a segurança do sistema. Assim sendo, ações de prevenção devem ser tomadas no sentido de atuar sobre os fatores de tais eventos (WATERSON *et al.*, 2016).

Nesse sentido, as medidas propostas para prevenir que acidentes semelhantes ocorram concentram-se em agir sobre as falhas do sistema que induzem aos acidentes. Além disso, garantir que as defesas do sistema para preveni-los sejam bem-sucedidas (GOODE *et al.*, 2017).

Isso porque é reconhecido que as correções destinadas a abordar essas inadequações do sistema têm efeitos consideravelmente maiores e mais duradouros sobre a segurança do que os esforços direcionados ao comportamento dos indivíduos (UNDERWOOD; WATERSONU, 2014).

Ademais, os tipos de problemas levantados pela abordagem sistêmica geralmente têm amplos efeitos negativos sobre os sistemas, com o potencial de contribuir para vários tipos diferentes de acidentes (LEVESON, 2007).

Assim, descobrir e reparar esses problemas sistêmicos pode, portanto, ajudar a evitar uma série de possíveis acidentes futuros, em vez de apenas uma recorrência de um tipo específico.

Portanto, esforços destinados a abordar fatores sistêmicos são mais benéficos para a segurança do sistema como um todo do que tentativas de minimizar e prevenir erros humanos específicos.

RECOMENDAÇÕES

A formulação das recomendações é uma fase importante da investigação, pois estas visam propor ações que evitem que acidentes semelhantes voltem a ocorrer ou minimizem suas consequências.

Elas devem ser resultantes das falhas identificadas no sistema como um todo, que contribuíram para o acidente, como também daquelas contribuintes para seu agravamento.

Abordagem sistêmica para investigar trágico acidente marítimo no Brasil

Desse modo, as seguintes recomendações foram propostas para a prevenção de acidentes envolvendo embarcações que fazem a travessia Salvador/Mar Grande, bem como para a melhoria do sistema de transporte marítimo.

Como um dos principais empecilhos para investimento em embarcações de maior porte pelas empresas concessionárias, foi recomendado que o serviço de dragagem e desobstrução do canal marítimo de acesso ao atracadouro da Praia Mar Grande fosse realizado.

Nada impede, porém, que seja exigida pela Agência Estadual de Regulação a substituição, de imediato, das atuais embarcações que estão sendo operadas na travessia Salvador/Mar Grande por outras modernas, que ofereçam conforto e segurança aos usuários e tripulantes.

Caso essa exigência não seja atendida, que sejam cancelados ou não prorrogados os contratos vigentes de concessão de linha da travessia Salvador/Mar Grande.

Caso isso aconteça, seja realizada uma nova concorrência de concessão dos serviços, para possibilitar a entrada no sistema de novas empresas com embarcações mais modernas.

Outra recomendação, caso as empresas não se disponham a adquirir novas embarcações com as características já citadas, seria o próprio Estado adquiri-las e disponibilizá-las para as empresas concessionárias, semelhante ao que acontece no sistema *Ferry Boat*, que faz a travessia Salvador/Ilha de Itaparica.

Já no âmbito da Autoridade Marítima, foi recomendado que seja observado o que estabelece a Normam 2, que determina que em qualquer embarcação com AB maior que 50 (a lancha Cavalinho I tinha AB igual 76), deverá haver, pelo menos, duas vias de escape amplamente separadas em todos os níveis de acomodações, de compartimentos de serviço ou da praça de máquinas.

Para evitar a demora nos pedidos de socorro, a recomendação é que sejam disponibilizadas lanchas apropriadas para o atendimento de emergência, que possam se deslocar com rapidez e chegar ao local do sinistro no menor tempo possível.

Recomendou-se, ainda, que fiscalizações periódicas, além daquelas previstas nas normas marítimas, sejam realizadas para constatar possíveis irregularidades e modificações nas embarcações que realizam transporte marítimo.

Por último, duas recomendações foram direcionadas às empresas concessionárias dos serviços de transporte de travessia Salvador/Mar Grande.

A primeira foi haver a substituição das atuais embarcações que estão sendo operadas na travessia Salvador/Mar Grande por outras modernas, que ofereçam conforto e segurança aos usuários e tripulantes.

Quanto à segunda, foi no sentido de que haja disponibilização de informações de condições meteorológicas para os comandantes das embarcações.

Em complemento, recomendou-se a criação de um comitê gestor permanente paritário formado por representantes da sociedade (usuários), do poder público e das empresas para tomar decisões sobre a operação, fiscalização, concessão e embargo das concessionárias dos serviços de transporte marítimo.

CONCLUSÃO

Este artigo apresentou uma gama de condições e problemas que ocorreram dentro do sistema de transporte marítimo entre Salvador/Mar Grande no estado da Bahia, considerado aqui como um sistema sociotécnico complexo, que degradou sua segurança, tornando-o suscetível a acidentes.

Para identificar e entender esses fatores sistêmicos, assim chamados por estarem relacionados aos sistemas sociotécnicos complexos, foi utilizada uma abordagem sistêmica. Para isto, foi selecionado como método de investigação o *Accimap*.

Após a construção do *Accimap*, ficou evidente que o acidente foi resultado de uma série de fatores em todo o sistema sociotécnico, fatores estes que interagiram de maneira que permitissem que o controle sobre os perigos fossem perdidos.

Conclui-se, assim, que a abordagem sistêmica permitiu desenvolver um quadro completo de como e por que o acidente ocorreu e recomendar medidas apropriadas para prevenir a sua recorrência.

Por último, a utilização do método de investigação *Accimap* mostrou-se uma apropriada técnica para identificar fatores sistêmicos que contribuem para acidentes.

Espera-se que com esta investigação, em que foi utilizada uma abordagem sistêmica, as lições do acidente sejam aprendidas e contribuam para prevenir tragédias similares.

REFERÊNCIAS

Bahia. *Lei Estadual n.º 12.044, de 04 de janeiro de 2011*. Dispõe sobre o Sistema de Transporte Hidroviário Intermunicipal de Passageiros e Veículos do Estado da Bahia - SHI, e dá outras providências. Publicado no Diário Oficial do Estado em 04 de Janeiro de 2011.

Bevilacqua, M.; Ciarapica, F. E. (2018). Human factor risk management in the process industry: A case study. *Reliability Engineering and System Safety*, v. 169, p. 149-159.

Branford, K. (2007). *An Investigation into the Validity and Reliability of the Accimap Approach*. PhD Thesis. Canberra: Australian National University.

Branford, K. (2011). Seeing the big picture of mishaps: applying the Accimap approach to analyse system accidents. *Aviation Psychology and Applied Human Factors*, v. 1, n. 1, p. 31-37.

Brasil. Ministério da Previdência e Assistência Social. *Anuário estatístico de acidentes de trabalho*. Brasília, DF, 2017, v.1, p. 1-990.

Gonçalves Filho, A. P.; Souza, C. A.; Siqueira, E. L. B.; Souza, M. A.; Vasconcelos, T. P. (2019). An analysis of helicopter accident reports in Brazil from a human factors perspective. *Reliability Engineering and System Safety*, v. 183, p. 39-46.

Goode, N.; Salmon, P. M.; Taylor, N. Z.; Lenné, N. G.; Finch, C. F. (2017) Developing a contributing factor classification scheme for Rasmussen's Accimap: Reliability and validity evaluation. *Safety Science*, v. 64, p. 14-26.

Kee, D.; Jun, G. T.; Waterson, P. E.; Haslam, R. (2016). A systemic analysis of South Korea Sewol Ferry accident - Striking a balance between learning and accountability. *Applied Ergonomics*, p. 1-13.

Lee, S.; Moh, Y. B.; Tabibzadeh, M.; Meshkati, N. (2016). Applying the Accimap methodology to investigate the tragic Sewol Ferry accident in South Korea. *Applied Ergonomics*, p. 1-9.

Leveson, N. (2004). A new accident model for engineering safer systems. *Safety Science*, v. 42, p. 237-270.

Lundberg, J.; Rollenhagen, C.; Hollnagel, E. (2009). What-You-Look-For-Is-What-You-Find – The consequences of underlying accident models in eight accident investigation manuals. *Safety Science*, v. 47, p. 1297-1311.

Rasmussen, J. (1997). Risk management in a dynamic society: a modeling problem. *Safety Science*, v. 27, n. 2, p. 183-213.

Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Inglaterra: Ashgate Publishing Limited.

Salmon, M. P.; Stanton, N. A. ; Lenne, M. ; Jenkins, D. P. ; Laura, R.; Walker, G. H. (2011). *Human Factors Methods and Accident Analysis: Practical Guidance Case Study Applications*. Surrey: Ashgate.

Salmon, P.; Cornelissen, M.; Trotter, M. J. (2004). Systems based analysis methods: a comparison of Accimap, HFACS and STAMP. *Safety Science*, v. 50, p. 1158-1170.

Sklet, S. Comparison of some selected methods for accident investigation. *Safety Science*, v. 111, p. 29-37.

Underwood, P.; Waterson, P. E. (2014). Systems thinking, the Swiss Cheese Model and accident analysis: A comparative systemic analysis of the Grayrigg train derailment using the ATSB, Accimap and STAMP models. *Accident Analysis and Prevention*, v. 68, p. 75-94.

Waterson, P. E.; Jenkins, D. P.; Salmon, P. M.; Underwood, P. (2016). ‘Remixing Rasmussen’: The evolution of Accimaps within systemic analysis. *Applied Ergonomics*, v. 59, p. 483-503.

Weil, D. (2001). Valuing the economic consequences of work injury and illness: a comparison of methods and findings. *American Journal of Industrial Medicine*, v. 40, p. 418-437.

Recebido: 28/04/2019

Revisado: 24/05/2019

Aprovado: 27/09/2019

ARTIGO

A inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista

The non-respect of the principle of the protection of workers by the labor reform

Eduardo Baptista Vieira¹

RESUMO: O artigo apresenta a inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista do Brasil, como resultado de pesquisa bibliográfica e de análise acerca da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como reforma trabalhista. Inicia-se o estudo com conceitos de princípios jurídicos e apresentando princípios constitucionais e específicos do Direito do Trabalho, especialmente o conceito do princípio da proteção ao trabalhador. O princípio da proteção ao trabalhador, conforme entendimento doutrinário, é constituído pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador, pelo princípio da condição mais benéfica ao trabalhador e pelo princípio do *in dubio pro operario*, e é considerado o mais significativo da estrutura do Direito do Trabalho. Algumas alterações implementadas na legislação do trabalho pela reforma trabalhista não observaram o princípio da proteção ao trabalhador, fato que deverá repercutir tanto na execução como na interpretação da norma trabalhista brasileira, diminuindo a proteção ao trabalhador, característica típica do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Lei nº 13.467/2017; princípio protetivo; princípio da norma mais favorável; princípio da condição mais benéfica; princípio do *in dubio pro operario*; diminuição da proteção ao trabalhador.

ABSTRACT: The article presents the non-observance of the principle of worker protection by the Brazilian labor reform, as a result of a bibliographical research and analysis of Law No. 13467 of July 13, 2017, known as labor reform. It begins the study with concepts of legal principles and presenting constitutional and specific principles of

¹ Auditor-Fiscal do Trabalho. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pelo Centro Universitário de Brasília – UNICEUB. Especialista em Gestão Pública pelo Instituto IMP de Brasília. Bacharel em Administração pela Universidade Federal da Bahia – UFBA. Bacharel em Comunicação Social pela Universidade Católica de Salvador – UCSAL.

Labor Law, especially the concept of the principle of worker protection. The principle of worker protection, according to doctrinal understanding, is constituted by the principle of the most favorable norm to the worker, by the principle of the most beneficial condition to the worker and by the principle of the *in dubio pro operario*, and is considered the most significant of the structure of the Law of the Job. Some changes implemented in labor legislation by the labor reform did not observe the principle of worker protection, a fact that should affect both the execution and the interpretation of the Brazilian labor norm, reducing worker protection, typical feature of Labor Law.

Keywords: Law No.13467/2017; protective principle; principle of the most favorable standard; principle of the most beneficial condition; principle of *in dubio pro operario*; reduction of worker protection.

INTRODUÇÃO

O presente artigo estuda o princípio da proteção ao trabalhador e a reforma trabalhista, sancionada, pelo Brasil, em 13 de julho de 2017, analisando a adequação de novos dispositivos da legislação do trabalho perante a lógica do princípio protetivo.

Utilizou-se, na pesquisa, da literatura clássica à atual do Direito do Trabalho brasileiro. Dentre os autores estão Alice Monteiro de Barros, Amauri Mascaro Nascimento, Arnaldo Sussekind, Carlos Henrique Bezerra Leite, Mauricio Godinho Delgado, Sergio Pinto Martins e Vólia Bomfim Cassar.

A temática proposta é de relevância científica e social, uma vez que o Direito do Trabalho está em constante debate no campo político, jurídico, administrativo e acadêmico. O trabalho humano é, em regra, indissociável da vida humana. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE², a força de trabalho brasileira é de 105,4 milhões de pessoas.

Inicialmente, foram pesquisados conceitos de princípios jurídicos, os princípios constitucionais trabalhistas e os princípios específicos do Direito do Trabalho.

Depois, estudou-se o princípio da proteção ao trabalhador, o qual, conforme entendimento doutrinário, é formado pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador, pelo princípio da condição mais benéfica ao trabalhador e pelo princípio

2 BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Indicadores IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Trimestre Móvel Set. – Nov. 2018*. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2018_nov.pdf> Acesso em: 30 jan. 2019.

A inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista

do *in dubio pro operario*. Em seguida, pesquisou-se sobre o processo e os fundamentos da reforma trabalhista brasileira.

Finalmente, o artigo analisou dispositivos da reforma trabalhista que se relacionam com o princípio da proteção ao trabalhador, constatando a inobservância do princípio protetivo em alterações implementadas pela nova legislação do trabalho, o que reduz a proteção ao trabalhador, característica típica do Direito do Trabalho, tanto na execução da lei como na interpretação da norma trabalhista.

PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

A palavra princípio origina-se do latim *principium* ou *principi*, significando origem, começo ou base (MARTINS, 2014).

Sussekind (2002, p. 107) ensina que princípios são “enunciados genéricos que devem iluminar tanto a elaboração das leis, a criação de normas jurídicas autônomas e a estipulação de cláusulas contratuais, como a interpretação e a aplicação do direito”.

Segundo Cassar (2014, p. 153), “princípio é a postura mental que leva o intérprete a se posicionar desta ou daquela maneira. Serve de diretriz, de arcabouço, de orientação para que a interpretação seja feita de uma certa maneira e, por isso, tem função interpretativa”.

Nascimento (2014, p. 119) argumenta que “os princípios jurídicos são valores que o Direito reconhece como ideias fundantes do ordenamento jurídico, dos quais as regras jurídicas não devem afastar-se para que possam cumprir adequadamente os seus fins”.

Princípios Constitucionais do Direito do Trabalho

Os princípios constitucionais aplicáveis ao Direito do Trabalho, de acordo com Cassar (2014), são o respeito à dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho; a livre-iniciativa; a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade; a anterioridade legal; que ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante; a livre manifestação do pensamento; o direito à indenização por dano moral, material ou à imagem; a liberdade de consciência e de crença; a isonomia de tratamento; a inviolabilidade à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem; o livre exercício de qualquer trabalho ou ofício; o direito à informação; a livre reunião pacífica; o direito à associação para fins lícitos; que

ninguém é obrigado a associar-se ou a permanecer associado; a legitimidade das associações; que a lei não excluirá do judiciário lesão ou ameaça de direito; o respeito ao direito adquirido, ao ato jurídico perfeito e à coisa julgada; o direito ao contraditório e ampla defesa; a justiça social; a função social da empresa; e a busca do pleno emprego.

Barros (2010) esclarece que os princípios constitucionais são entendidos, por alguns autores, como direito positivo, portanto, com plena eficácia normativa.

Princípios específicos do Direito do Trabalho

Segundo Barros (2010, p. 180), os princípios peculiares do Direito do Trabalho “inspiram o ordenamento jurídico-trabalhista, de acordo com critérios distintos não encontrados em outros ramos do Direito”, tendo a função de informar ao legislador e orientar ao julgador para o correto exercício das suas atividades. A autora considera que os princípios específicos do Direito do Trabalho são o da proteção ao trabalhador, o da primazia da realidade, o da irrenunciabilidade de direitos e o da continuidade da relação de emprego.

Delgado (2014) elenca como princípios do Direito Individual do Trabalho o da proteção ao trabalhador, o da norma mais favorável ao trabalhador, o da imperatividade das normas trabalhistas, o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o da condição mais benéfica ao trabalhador, o da inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador, o da intangibilidade salarial, o da primazia da realidade e o da continuidade da relação de emprego.

Para Cassar (2014), os princípios específicos do Direito do Trabalho são o princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, o princípio do *in dubio pro operario*, o princípio da primazia da realidade, o princípio da intangibilidade e da irredutibilidade salarial, o princípio da continuidade da relação de emprego, o princípio da continuidade da empresa ou função social da empresa, o princípio da inalterabilidade contratual em prejuízo ao obreiro, o princípio da boa-fé, e o princípio da alheabilidade.

Verifica-se que o Direito do Trabalho está sustentado em uma normatização jurídica constituída de princípios específicos, que servem para orientar a concepção, a aplicação e a interpretação das leis trabalhistas.

O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

A inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista

Segundo Sussekind (2002), o Direito do Trabalho pressupõe a desigualdade entre as partes. Dessa forma, a legislação trabalhista visa corrigir essa desigualdade através de uma desigualdade de natureza jurídica. O princípio da proteção ao trabalhador erige-se como o mais relevante e essencial para o Direito do Trabalho, seja na construção, interpretação ou aplicação da lei. A raiz sociológica justtrabalhista é a proteção social dos trabalhadores.

Cassar (2014, p. 169) destaca que a diretriz principal do Direito do Trabalho é “a proteção do trabalhador, uma vez que o empregado não tem a mesma igualdade jurídica que o empregador, como acontece com os contratantes no Direito Civil”.

Cassar (2014, p. 169) explica que a razão de existir do Direito Laboral é o alcance de “uma verdadeira igualdade substancial entre as partes e, para tanto, necessário é proteger a parte mais frágil desta relação: o empregado”. Assim, instituiu-se o princípio protetivo, que objetiva equilibrar a relação entre o empregado e o empregador. A autora ensina, ainda, que esse princípio se caracteriza pela intervenção do Estado nas relações empregatícias, limitando a autonomia da vontade das partes.

Sussekind (2002, p. 111) leciona que o princípio da proteção ao trabalhador “resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade”. Em decorrência desse princípio surgem o princípio *in dubio pro operario*; o princípio da norma mais favorável; o princípio da condição mais benéfica; o princípio da primazia da realidade; o princípio da inalterabilidade contratual em prejuízo ao trabalhador; e os princípios da integralidade e da intangibilidade, que protegem o salário.

Segundo Martins (2014), o princípio da proteção alcança os trabalhadores empregados e não todos os trabalhadores, podendo ser desmembrado em três: *in dubio pro operario*, aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e a aplicação da condição mais benéfica ao obreiro.

Em uma interpretação mais ampla, Delgado (2014, p. 184) explica que a proteção ao trabalhador alcança, em regra, todos os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho.

Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho. Como excluir essa noção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas? Ou do princípio da inalterabilidade contratual lesiva? Ou da proposição relativa à continuidade da relação de emprego? Ou da noção genérica de

despersonalização da figura do empregador (e suas inúmeras consequências protetivas ao obreiro)? Ou do princípio da irretroação das nulidades? E assim sucessivamente. Todos esses outros princípios especiais também criam, no âmbito de sua abrangência, uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros, buscando retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder e de influência econômica e social apreendida entre os sujeitos da relação empregatícia.

Segundo Cassar (2014), não há consenso na doutrina se o princípio da proteção do trabalhador seria gênero de todos os princípios do Direito do Trabalho, ou apenas dos princípios da norma mais favorável ao trabalhador, da condição mais benéfica ao trabalhador, e do *in dubio pro operario*. Cassar (2014, p. 170) explica que “a doutrina majoritária, seguindo a orientação de Américo Plá Rodriguez, defende que o princípio da proteção é gênero que comporta as três espécies acima”.

Apesar da larga abrangência do princípio protetivo, observa-se que a sua base principiológica é formada pelos princípios da norma mais favorável ao trabalhador, da condição mais favorável ao trabalhador e do *in dubio pro operario*. Conseqüentemente, são esses os princípios nucleares do princípio da proteção ao trabalhador e que serão analisados perante as alterações impostas pela reforma trabalhista.

Princípio da norma mais favorável ao trabalhador

De acordo com o princípio da norma mais favorável, o intérprete deverá optar pela regra mais favorável ao trabalhador no instante da elaboração da regra; quando houver confronto entre regras concorrentes; e na interpretação das regras jurídicas.

Delgado (2018) leciona que o caput do art. 7º da Constituição, ao afirmar que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]”, estabelece o objetivo de elevar as condições de pactuação da força de trabalho no sistema socioeconômico. O princípio da norma mais favorável é um dos que mais cumprem essa finalidade, pois está alinhado à matriz constitucional humanística e social, trazendo consistência ao próprio Estado Democrático de Direito.

Para Leite (2018), o Direito do Trabalho adota a teoria dinâmica da hierarquia das normas trabalhistas porque no topo da pirâmide não está obrigatoriamente a Constituição, mas, sim, a norma mais favorável ao trabalhador. Por entender que a Constituição recepcionou o princípio da norma mais favorável, o autor explica que,

A inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista

caso exista uma norma que estabeleça um direito maior entre duas normas aplicáveis a uma situação, a norma que maximize o direito do trabalhador é a que deverá ser escolhida pelo intérprete.

Cassar (2018) ensina que o Direito do Trabalho se difere dos outros ramos do Direito em decorrência do princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Enquanto em outras áreas do Direito, se houver conflito de normas, deve-se aplicar a de grau superior ou, se normas de igual hierarquia, deve-se optar pela mais recente ou a especial, contudo, no Direito do Trabalho deverá prevalecer a norma que mais trouxer benefícios ao empregado.

Em outras palavras, segundo Cassar (2018, p. 181), o princípio da norma mais favorável define que “caso haja mais de uma norma aplicável a um mesmo trabalhador, deva-se optar por aquela que lhe seja mais favorável, sem se levar em consideração a hierarquia das normas”.

Como demonstrado (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018), o princípio da norma mais favorável pode assumir três funções. A primeira, a de elaboração das normas jurídicas (que devem ser compensatórias da inferioridade econômica do empregado na relação de trabalho); a segunda, a de definição da hierarquia das normas diante de um conflito normativo (por exemplo, entre lei e convenção coletiva, porquanto o Direito do Trabalho é plurinormativo); e a terceira, a de interpretação das normas jurídicas quando houver obscuridade quanto aos significados dessas normas (para produzir o resultado de acordo com o sentido social do Direito do Trabalho).

Princípio da condição mais benéfica ao trabalhador

Segundo Cassar (2017), o princípio da condição mais benéfica ou da condição mais favorável ao trabalhador determina que todo tratamento favorável ao empregado, concedido tacitamente e de modo habitual, deverá prevalecer, não podendo ser suprimido porque está incorporado ao patrimônio contratual do obreiro.

Delgado (2018) esclarece que não se trata de contraponto entre normas, mas entre cláusulas contratuais (tácitas ou expressas). O autor argumenta que, tecnicamente, se trata do princípio da cláusula mais benéfica e que, de certa forma, esse princípio é traduzido em manifestação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, igualmente característico do Direito Trabalhista.

Conforme demonstrado (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018, p. 158), o princípio da condição mais favorável tem a função de:

[...] resolver o problema da aplicação da norma jurídica trabalhista no tempo, quando a norma cronologicamente posterior modificar ou suprimir um direito previsto pela norma anterior revogada, caso em que, para resguardar os direitos do trabalhador diante das transformações prejudiciais que podem afetá-lo, deve enunciar-se a preservação da condição de trabalho que mais beneficiá-lo, como forma de defesa do seu direito adquirido.

Leite (2018) explica que o princípio da condição mais favorável diz respeito à aplicação da norma trabalhista. O autor cita que se houver cláusula ou condição em norma jurídica preexistente mais benéfica ao trabalhador, mesmo que sobrevenha nova norma versando sobre a mesma disciplina, a condição mais benéfica deverá prevalecer. O autor reconhece a recepção desse princípio, insculpido no caput do art. 7º, pela Constituição.

Por condição favorável entende-se aquela que não fere as regras do Direito, os seus princípios e os bons costumes. O intérprete deve levar em consideração o bem-estar do trabalhador, entendido como a saúde mental, física e social do obreiro.

Com efeito, Cassar (2018) leciona que concessões de drogas lícitas como cigarros e bebidas jamais incorporariam o contrato de trabalho do empregado. Por outro lado, a reversão de jornada de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso para 08 horas diárias de labor; a alteração espontânea de plano de cargos e salários, também favorável ao empregado, mesmo com prejuízos de alguns dispositivos; e a reversão do trabalho noturno, insalubre ou perigoso, com a supressão dos respectivos adicionais pagos, não afrontam o princípio da condição mais favorável.

Princípio do *in dubio pro operário*

Para Cassar (2017), o princípio *in dubio pro operario* ou *in dubio pro misero* estabelece que, em caso de dúvida por parte do intérprete, que decorra de uma interpretação razoável e distinta acerca da aplicação de uma norma, ele deverá decidir em favor do trabalhador, a parte mais frágil da relação trabalhista.

Esse é um princípio “de interpretação, significando que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá escolher, dentre as hipóteses interpretativas viáveis, a mais benéfica para o trabalhador” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018, p. 158).

A inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista

Leite (2018, p. 99) esclarece que esse princípio “auxilia a interpretação da norma trabalhista em prol do trabalhador. Assim, quando se está diante de uma única norma que permita mais de uma interpretação, deve prevalecer aquela que mais favoreça o empregado”. Como exemplo, o autor cita a regra contida no art. 10, II, b, do ADCT, da Constituição de 1988, que trata da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Observe-se que a expressão *desde a confirmação da gravidez* confere ao intérprete mais de uma possibilidade, tal qual *desde a comunicação da empregada ao empregador*, ou *desde a apresentação do atestado médico*, ou *desde a data provável da fecundação*. Atraindo a aplicação do princípio *in dubio pro operario*, a interpretação adequada é a de que a empregada gestante possui estabilidade no emprego desde a data provável da fecundação.

No Direito Processual do Trabalho, conforme Martins (2014), pelo fato do ônus da prova competir a quem fizer as alegações, o princípio do *in dubio pro operario* é suavizado, pois não basta se fazer meras alegações (*allegatio et non probatio quase non allegatio*). No processo trabalhista, portanto, havendo dúvida por parte do juiz, ele deverá decidir em favor da parte que não tenha o ônus da prova, e não segundo a diretriz geral do *in dubio pro operario*.

Em análise da aplicação desse princípio no campo processual trabalhista, Cassar (2018) indica três correntes: a primeira, que argumenta que o princípio do *in dubio pro operario* deve se limitar a inspirar o legislador processual; a segunda, que sustenta que, além de inspirar o legislador processual, o princípio deve também ser aplicado ao Direito Processual do Trabalho; e a terceira, que acredita que esse princípio, além de influenciar o legislador processual e de ser aplicado em caso de dúvidas na interpretação, deve igualmente ser considerado quando da valoração das provas produzidas processualmente.

Cassar (2018, p. 185) afina-se com Amauri Mascaro, Wagner Giglio e Rodrigues Pinto, ao entender que “a inspiração deve ser anterior ao processo e destina-se apenas ao legislador processual que, antes de confeccionar a lei, influencia-se pelo princípio da proteção ao trabalhador”.

Cairo Junior (2012, p. 49) ressalva que “não se pode negar, entretanto, que o caráter protetivo do Direito Material do Trabalho reflete-se no Direito Processual, mesmo porque este último tem como escopo conferir efetividade às regras que compõem o primeiro”.

A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

Reformar significa “formar de novo, reconstruir, dar melhor forma, aprimorar, mudar, modificar, alterar” (MARTINS, 2018, p. 22).

A reforma trabalhista não é a primeira promovida na CLT, pontua Martins (2018). Dentre outras, observam-se: o Decreto-Lei nº 229/1967, que deu nova denominação ao contrato coletivo de trabalho (convenção ou acordo coletivo de trabalho), além de alterar artigos relativos à contribuição sindical; a Lei nº 5.442/1968, que modificou a redação de vários artigos da CLT; a Lei nº 5.584/1970, que alterou normas da CLT e disciplinou a concessão e prestação de assistência na Justiça do Trabalho; a Lei nº 6.203/1975, que tratou da transferência de empregados; a Lei nº 6.204/1975, que versou sobre aposentadoria espontânea do empregado; o Decreto-Lei nº 1.535/1977, que modificou regras de férias; a Lei nº 6.514/1977, que alterou a nomenclatura do capítulo V da CLT para segurança e medicina do trabalho; as Leis nº 9.957/2000 e nº 9.958/2000, que criaram o procedimento sumaríssimo e instituíram as Comissões de Conciliação Prévia, respectivamente; e a Lei nº 13.015/2014, que alterou recursos do TST.

Antes da aprovação da reforma trabalhista, iniciativas de alteração da CLT tramitavam pelo Congresso Nacional, tal qual o Projeto de Lei nº 4.962, que buscava alterar o entendimento de que as condições ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho prevalecessem sobre a lei, um dos núcleos da reforma trabalhista.

Leite (2018) explica que a reforma trabalhista teve início em dezembro de 2016, com o envio do Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016 pelo então Presidente da República à Câmara dos Deputados, o qual alteraria as redações ou inseriria disposições concernentes aos artigos 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775 da CLT. O PL versava apenas sobre sete artigos da CLT, com ênfase na alteração do art. 611-A, o qual instituiu a prevalência do negociado entre as partes sobre a lei. Contudo, o autor explica que o projeto foi ampliado por um substitutivo, que acrescentou ou modificou 97 artigos da CLT.

Finalmente, em 13 de julho de 2017, a Lei Ordinária nº 13.467, conhecida como reforma trabalhista, foi sancionada pela presidência, entrando em vigor em 11 de novembro de 2017, após 120 dias de sua publicação oficial. A reforma promoveu alterações na CLT e nas Leis nº 6.019/74 (trabalho temporário), nº 8.036/90 (FGTS) e nº 8.212/91 (custeio da seguridade social).

A inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista

Nahas (2017) registra que é difícil conciliar opiniões quanto à reforma aprovada, entretanto, deve-se considerar a dificuldade estrutural brasileira e mundial, haja vista a sociedade atravessar um período de renascimento em meio à crise do pós-neoliberalismo, caminhando para a superação de modelos tradicionais em decorrência da hiperglobalização.

Martins (2018), ao analisar a exposição de motivos dos artigos alterados pela Lei nº 13.467/2017, apresenta os fundamentos da reforma trabalhista: diminuição do ativismo judicial; redução do número de ações na Justiça do Trabalho; empregado como detentor de direitos e obrigações (não hipossuficiente); prestígio à negociação coletiva (intervenção mínima do Estado); incentivo ao andamento dos processos trabalhistas; responsabilização processual; adoção da flexibilização trabalhista como visto na Europa (argumento de manutenção de empregos); racionalização processual; e adoção de meios alternativos de conflitos (arbitragem, negociação entre as partes para encerramento contratual).

Para Martins (2018), a nova legislação alterou muito mais artigos da CLT em favor do empregador do que do empregado, e que pode ser observado, em certos casos, a diluição do princípio da proteção ao trabalhador em benefício da proteção do empregador.

A INOBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR PELA REFORMA TRABALHISTA

Inobservância do princípio da norma mais favorável ao trabalhador

Veja-se que a alteração no art. 620 da CLT modifica a lógica do princípio da norma mais favorável ao determinar que o acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerá sobre a convenção coletiva de trabalho. A redação anterior prescrevia que as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevaleceriam sobre as estipuladas em acordo. Não importa mais a convenção apresentar condições mais benéficas aos obreiros, pois, em qualquer caso, valerá o acordo segundo a nova legislação.

Como o princípio da norma mais favorável pressupõe que, havendo mais de uma norma aplicável, o intérprete deve optar pela norma mais benéfica ao obreiro sem considerar a hierarquia normativa, verifica-se que a Lei nº 13.467/2017 não levou em consideração o princípio da norma mais favorável ao trabalhador na alteração promovida.

Um dos centros da reforma trabalhista é a valorização da negociação coletiva, ou seja, o conceito do negociado entre as partes prevalecer sobre o legislado. A Lei nº 13.467/2017 incluiu dois dispositivos na CLT que trazem esse novo paradigma para o Direito do Trabalho brasileiro, quais sejam, o art. 611-A e o art. 611-B.

O art. 611-A da CLT definiu que os temas alcançados pela negociação coletiva são jornada de trabalho (observados os limites constitucionais); banco de horas anual; intervalo intrajornada (respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 06 horas); Programa Seguro-Emprego (Lei nº 13.189/2015); plano de cargos, salários e funções, bem como o enquadramento de funções de confiança; regulamento empresarial; representante dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; remuneração por produtividade (incluídas as gorjetas) e remuneração por desempenho individual; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca do dia de feriado; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambiente insalubre sem licença prévia das autoridades competentes; prêmios de incentivo em bens ou serviços; e participação nos lucros ou resultados da empresa.

O art. 611-B da CLT aponta os direitos que não podem ser negociados, isto é, os limites da negociação coletiva. Conforme esse dispositivo, os temas vedados à negociação coletiva são normas de identificação profissional (inclusive as anotações na carteira de trabalho); seguro-desemprego; valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS; salário mínimo; valor nominal do 13º salário; remuneração do trabalho noturno superior a do diurno; proteção do salário (constituindo crime sua retenção dolosa); salário-família; repouso semanal remunerado; remuneração do serviço extraordinário acrescida de, no mínimo, 50% do valor normal; dias de férias do empregado; gozo de férias com, pelo menos, 1/3 a mais do salário normal; licença-maternidade mínima de 120 dias; licença-paternidade; proteção do mercado de trabalho da mulher nos termos da lei; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, no mínimo, de 30 dias; normas de segurança e saúde do trabalho; adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas; aposentadoria; seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador; ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho (com prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos da extinção do contrato de trabalho); proibição de discriminação salarial e de critérios para admissão do trabalhador com deficiência; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos (salvo aprendizes a partir de 14 anos); proteção legal de crianças e adolescentes; igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício e o trabalhador avulso; liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador; proibição (sem a expressa e prévia

A inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista

anuência do trabalhador) de cobrança ou desconto salarial estabelecidos em instrumento coletivo de trabalho; direito de greve e de decidir quando exercê-lo; definição dos serviços ou atividades essenciais; disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; tributos e outros créditos de terceiros; e as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT.

Ainda, o parágrafo único do art. 611-B da CLT determina que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Cassar (2018, p. 1247) considera que:

A prevalência do negociado sobre o legislado enfraquece o princípio da indisponibilidade dos direitos legais trabalhistas, assim como derruba o princípio da prevalência da norma mais favorável. Torna os direitos trabalhistas menos públicos e mais privados, transformando a maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição, em direitos disponíveis, de característica privada.

A Lei nº 13.467/2017 mitigou o princípio da norma mais favorável ao dissociar expressamente as normas da duração da jornada laboral das normas de saúde e segurança do trabalho, podendo aquelas ser objeto de negociação coletiva e prevalecerem sobre normas trabalhistas mais favoráveis aos obreiros.

Martins (2018) destaca que as hipóteses do art. 611-A da CLT são exemplificativas, pois se utiliza a expressão *entre outros*.

Se há uma regra na lei e outra no instrumento coletivo de trabalho, e a norma que prevalecerá será a menos benéfica em resultado de uma negociação coletiva, constata-se que o princípio da norma mais favorável deixou de ser imperativo no Direito do Trabalho e que a reforma trabalhista não observou o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, por meio da Lei nº 13.467/2017.

Registrem-se, adicionalmente, algumas regras a serem observadas em decorrência da negociação coletiva, nos termos dos parágrafos do art. 611-A da CLT:

§1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. §2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não

ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. §3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. §4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. §5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

A Lei nº 13.467/2017 prestigiou o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Não obstante, a partir de análise da aplicação das normas jurídicas (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018), surge o questionamento se a Constituição é a norma que está no topo de todo o ordenamento jurídico. Para os autores, é nítido que sim, porquanto à Constituição é atribuída o papel basilar da unidade do sistema, não podendo normas inferiores contrariarem ou revogarem leis constitucionais também nas relações de trabalho.

Entretanto, há um ponto específico ao Direito do Trabalho, pois este campo jurídico tem uma finalidade que o difere do Direito Comum. No ramo justrabalhista (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018, p. 133):

O objetivo maior é social, a promoção da melhoria das condições sociais do trabalhador, daí a própria União, que tem competência para legislar sobre a matéria, permitir, salvo exceções que ressalva, que normas e condições mais vantajosas para os assalariados, conferindo direitos acima dos que previu na Constituição, venham a ser criadas pelas normas inferiores do escalonamento.

É justamente essa característica do Direito do Trabalho que determina a formação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, cuja importância foi reduzida com a reforma trabalhista. Constata-se que a Lei nº 13.467/2017 não observa também a Constituição e repercute direta e desfavoravelmente na proteção ao trabalhador.

Ante o exposto, percebe-se que a reforma trabalhista inobservou a Constituição e a lógica do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, própria do ramo justrabalhista, tanto na elaboração como na aplicação e interpretação normativa.

Inobservância do princípio do *in dubio pro operario*

O princípio do *in dubio pro operario* ou *in dubio pro misero*, como estudado, relaciona-se com a forma de interpretação da lei, vinculando o intérprete, em caso de regra que permita escolher entre duas ou mais interpretações, àquela que se mostre mais favorável ao trabalhador.

Registre-se a antiga redação do parágrafo único do art. 8º da CLT: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”. Em seguida, há a redação do novo §1º, do art. 8º da CLT: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho”.

A antiga norma privilegiava a aplicação dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho em detrimento das normas do Direito Comum. Com a supressão do trecho “naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”, o privilégio dos princípios trabalhistas frente ao Direito Comum deixa de existir.

Após a reforma trabalhista, o Direito Comum pode ser utilizado subsidiariamente pelas autoridades administrativas e pela Justiça do Trabalho nas suas interpretações, com prioridade sobre os princípios do Direito do Trabalho. A supressão mencionada demonstra que não há mais prevalência dos princípios do Direito do Trabalho frente ao Direito Comum.

Em adição, vejam-se os novos §§ 2º e 3º do art. 8º da CLT.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

A reforma trabalhista privilegiou a mínima intervenção da Justiça na análise dos instrumentos coletivos, estabelecendo que o judiciário verifique apenas a conformidade do negócio jurídico definido no Código Civil, que, em essência, supõe a igualdade das partes.

Verifica-se que o legislador coibiu interpretações que extrapolem a lei em sentido estrito, como aquelas interpretações que utilizem princípios do Direito do Trabalho, a exemplo do princípio do *in dubio pro operario* e do princípio protetivo.

Constata-se, destarte, que a reforma trabalhista não prestigiou o princípio do *in dubio pro operário* e reduziu a proteção ao trabalhador.

Inobservância da condição mais favorável ao trabalhador

A reforma trabalhista desprestigiou o princípio da condição mais favorável, sobretudo quanto ao entendimento do direito adquirido, insculpido no XXXVI do art. 5º da Constituição e no art. 468 da CLT (CASSAR, 2017).

Para Cassar (2018), a reforma trabalhista não observou corretamente o princípio da condição mais favorável, revestido de direito adquirido, ao permitir alterações como a resultante de ajuste escrito entre as partes para o trabalho telepresencial (afastando regras da duração do trabalho) ou a reversão unilateral do trabalho telepresencial para presencial. Igualmente, ao permitir a redução de direitos de empregados portadores de diploma de curso superior, que ganhem salário igual ou maior que o dobro do máximo benefício previdenciário; a modificação de contratos integrais para intermitentes; a reversão, com supressão do adicional, de gratificação de função de confiança para empregados que exercem a função há mais de 10 anos; ou a redução de benesses contratuais, por meio da negociação coletiva.

Cassar (2017) pontua que a inclusão do parágrafo no art. 444 da CLT, que flexibiliza a negociação entre empresas e empregados portadores de diploma de nível superior, que percebam salário igual ou superior a duas vezes ao limite máximo do benefício do Regime Geral da Previdência Social, deve, nos termos do art. 611-A da CLT, atrair regras trabalhistas menos favoráveis aos obreiros do que as regras da CLT ou previstas em instrumentos coletivos de trabalho.

Delgado (2018, p. 1209), ainda, ao analisar o poder diretivo da empresa, destaca a amplitude dada a esse poder pela Lei nº 13.467/2017:

A Lei da Reforma Trabalhista alargou os poderes empresariais já significativamente extensos no contrato de adesão empregatício, ampliando o espaço para a atuação do *jus variandi* empresarial. Grande parte das vezes, porém, astutamente, o fez mediante novas permissões legais para a “livre estipulação” contratual, sem tomar em conta estar-se diante de um dos mais acentuados contratos de adesão existentes na sociedade e economia capitalistas (nesta linha, o disposto no novo parágrafo único do art. 444 da CLT).

A inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista

Cassar (2017) afirma que uma das repercussões da reforma trabalhista no princípio da condição mais favorável foi imposta pela redação do §º 3 do art. 614 da CLT, qual seja, “não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”.

Cassar (2017, p. 7) argumenta que foi instituído o princípio da “não incorporação definitiva das benesses normativas ao contrato de trabalho”, porque a condição favorável ao trabalhador deixará de existir com a perda da vigência do instrumento coletivo ou com a supressão da vantagem por outra norma coletiva posterior.

Leite (2018, p. 825) ensina que, até 2012, a súmula 277 do TST definia que “as condições de trabalho previstas em sentença normativa, convenção coletiva ou acordo coletivo vigorariam no prazo definido, *não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho*”. Esse entendimento alinhava-se à teoria da aderência limitada ao prazo de duração do instrumento coletivo de trabalho. Depois de 2012, a jurisprudência ajustou-se à teoria da aderência por revogação por norma coletiva ulterior, adotando a ultratividade das normas coletivas.

Leite (2018, p. 826) esclarece que, para a teoria da aderência por revogação, “as condições adquiridas por meio de norma coletiva não incorporam definitivamente o contrato individual de trabalho, porém continuam em vigor até que venha norma posterior dispendo de maneira diferente”. Essa teoria está consagrada no §2º do art. 114 da Constituição, alterado pela Emenda Constitucional nº 45/04, que dispôs que a Justiça deverá respeitar “as condições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as *convencionadas anteriormente*”.

Portanto, antes da reforma trabalhista, as decisões judiciais estavam vinculadas à súmula 277 do TST, ou seja, “as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

Segundo Martins (2018), a questão da ultratividade dependerá do Supremo Tribunal Federal – STF, ou melhor, do julgamento da súmula 277 do TST. Caso o STF entenda que a ultratividade está no § 2º do art. 114 da CF/88, o dispositivo celetista será determinado inconstitucional. Caso contrário, não havendo norma coletiva vigente, as cláusulas de normas anteriores não deverão ser incorporadas aos contratos de trabalho. Registre-se que, em decisão liminar, o Ministro do STF, Gilmar Mendes, entendeu não haver base legal ou constitucional para a súmula 277 do TST, determinando, na ADPF 323, a suspensão dos efeitos e processos em curso sobre a ultratividade de acordos e de convenções coletivas.

Não obstante, de acordo com a reforma trabalhista, não há mais ultratividade dos instrumentos coletivos, estando o princípio da condição mais favorável impactado neste quesito, conseqüentemente, o princípio da proteção ao trabalhador.

Com efeito, verifica-se que a reforma trabalhista inobservou e alterou o alcance da prevalência do princípio da condição mais favorável ao trabalhador no âmbito justralhista, haja vista a suavização da aplicação principiológica do direito adquirido, a possibilidade de retirada de direitos por meio da negociação coletiva, a criação de novas formas de contratos mediante a livre pactuação entre as partes, o aumento do poder diretivo do empregador e a modificação da regra da ultratividade dos instrumentos coletivos de trabalho.

CONCLUSÃO

Os princípios são as razões da existência de uma estrutura normativa, ou seja, são as ideias fundantes do ordenamento jurídico, cujas regras jurídicas devem estar vinculadas para que possam cumprir as suas finalidades. Conseqüentemente, os princípios devem pautar a criação de normas jurídicas e contratuais, bem como a interpretação e a aplicação do Direito.

No caso do Direito do Trabalho, o princípio da proteção ao trabalhador eleva-se como o mais importante porque é o princípio que melhor traduz a raiz sociológica justralhista da proteção social dos trabalhadores.

A reforma trabalhista, promovida pelo Estado brasileiro em 2017, não observou a principiológica de proteção ao trabalhador, característica do Direito do Trabalho, afastando-se da finalidade de proteção social dos trabalhadores inerente ao ramo justralhista.

A Lei nº 13.467/2017 inobservou o princípio da proteção ao trabalhador no âmbito do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, na esfera do princípio da condição mais benéfica ao trabalhador e dentro da lógica do *in dubio pro operario*.

Constatou-se o grande espaço aberto à negociação coletiva. A prevalência do negociado sobre o legislado enfraqueceu a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, tornando-os mais privados, e reduziu a proteção dos trabalhadores.

Em decorrência da negociação coletiva, o princípio da proteção ao trabalhador deixou de ser imperativo no Direito do Trabalho, haja vista uma norma menos vantajosa ao empregado poder prevalecer no interior do contrato de trabalho.

A inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista

A intenção do legislador reformista de condicionar o poder judiciário a intérprete da norma coletiva, e não da norma constitucional e das leis, também diminuiu a proteção ao trabalhador.

A Lei nº 13.467/2017 desconsiderou o princípio da condição mais benéfica e, conseqüentemente, diminuiu a abrangência da proteção ao trabalhador no Direito do Trabalho, seja em decorrência das negociações coletivas ou da mudança da regra da ultratividade dos instrumentos coletivos de trabalho.

A reforma trabalhista não observou corretamente o princípio da proteção ao trabalhador, típico do Direito do Trabalho. A reforma foi concebida sem aderência à principiologia do Direito Trabalhista quando não prestigiou a proteção ao trabalhador, criando uma estrutura que permite reduzir, em regra, direitos dos trabalhadores.

A reforma trabalhista não está em absoluta sintonia com o comando constitucional que prescreve os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria da condição social dos obreiros. Portanto, é inconstitucional em alguns pontos. A edição de regras trabalhistas deve resultar na melhoria da condição socioeconômica dos trabalhadores, conforme caput do art. 7º da Constituição.

A Lei nº 13.367/2017 não observou adequadamente princípios protetivos e constitucionais, permitiu a supressão de regras benéficas ao trabalhador, priorizou a aplicação de norma menos favorável ao empregado, valorizou a livre autonomia da vontade e a prevalência do negociado sobre o legislado.

A reforma trabalhista modificou a essência do Direito do Trabalho e foi de encontro ao projeto civilizatório, humanístico e social proposto pela Constituição do Brasil.

REFERÊNCIAS

Barros, Alice Monteiro de. (2010). *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. rev e ampl. – São Paulo: LTr.

Brasil. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Constituição (1988). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 09 fev. 2019.

Brasil. *Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 18 jan. 2019.

Brasil. *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*. Indicadores IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Trimestre Móvel Set. – Nov. 2018. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2018_nov.pdf. Acesso em: 30 jan. 2019.

Brasil. *Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 11 nov. 2018.

Brasil. *Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm. Acesso em: 09 fev. 2019.

Brasil. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 18 jan. 2019.

Brasil. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental* 323. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticianticiastf/anexo/adpf323.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2019.

Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 09 fev. 2019.

Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmulas Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno/Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2018.

Cairo Júnior, José. (2012). *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 5. ed. Salvador: JusPODIVM.

Cassar, Vólia Bomfim; Borges, Leonardo Dias. (2017). *Comentários à Reforma Trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método.

Cassar, Vólia Bomfim. (2014). *Direito do Trabalho*. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método.

A inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista

Cassar, Vólia Bomfim. (2018). *Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467*. 15. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método.

Delgado, Maurício Godinho. (2014). *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr.

Delgado, Maurício Godinho. (2018). *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. rev. atual. e ampl. - São Paulo: Ltr.

Leite, Carlos Henrique Bezerra. (2018). *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação.

Martins, Sergio Pinto. (2014). *Comentários à CLT*. 18. ed. São Paulo: Atlas.

Martins, Sergio Pinto. (2014). *Direito do Trabalho*. 30. ed. – São Paulo: Atlas.

Martins, Sergio Pinto. (2018). *Reforma Trabalhista: comentários às alterações das Leis n. 13.467/2017, 13.545/2017 e da Medida Provisória n. 808/2017*. São Paulo: Saraiva Educação.

Nahas, Thereza. (2017). *O novo direito do trabalho: institutos fundamentais – impactos da reforma*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.

Nascimento, Amauri Mascaro. (2014). *Iniciação ao direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: LTr.

Nascimento, Amauri Mascaro; Nascimento, Sônia Mascaro. (2018). *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 41. ed. São Paulo: LTr.

Sussekind, Arnaldo. (2002). *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar.

Recebido: 16/06/2019
Revisado: 11/08/2019
Aprovado: 07/10/2019

ARTIGO

Trabalhador autônomo exclusivo: maior segurança jurídica para o contratante ou melhor disfarce para a relação de emprego?

Exclusive independent contractor: greater legal certainty for the contracting party or better disguise for the employment relationship?

Trabajador autónomo exclusivo: ¿mayor seguridad jurídica para el contratante o mejor disfraz para la relación de empleo?

Diego Pinto de Barros Leal¹

RESUMO: A Reforma Trabalhista, aprovada no Congresso Nacional em caráter de urgência e sem debate qualificado, criou o trabalhador autônomo exclusivo e, com ele, a incerteza acerca de seu real significado no mundo do trabalho, que tanto pode ser o de conferir maior segurança jurídica ao contratante como o de legalizar a chamada pejetização, fenômeno de desvirtuamento da relação de emprego por meio da transformação de um empregado em prestador de serviços sob a forma de pessoa jurídica. Diante desse cenário, recorrendo à pesquisa bibliográfica, este trabalho analisa se existe risco de precarização dos direitos dos trabalhadores e, existindo, verificar qual seria o seu reflexo no sistema previdenciário. Também examina os pressupostos individualizadores dessa nova figura jurídica em contraposição com os requisitos da relação de emprego para, com isso, delimitar a sua aplicabilidade e estabelecer a sua harmonização com as demais modalidades de trabalho, concluindo que está restrita a situações específicas, não podendo o desígnio do legislador ser compreendido como uma legalização da pejetização, e sim como uma tentativa de conferir maior segurança jurídica aos contratantes.

Palavras-chave: Trabalhador Autônomo Exclusivo; Reforma Trabalhista; Pejetização; Relação de Emprego.

¹ Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Especialista em Direito Processual pela Faculdade de Tecnologia Darcy Ribeiro e em Direito do Trabalho pela Faculdade de Paraíso do Norte. Auditor-Fiscal do Trabalho lotado na Gerência Regional do Trabalho de Juazeiro.

ABSTRACT: The Labor Reform, approved by the National Congress as a matter of urgency and without qualified debate, created the exclusive independent contractor and, with it, the uncertainty about its real meaning in the labor world, which can be either to give greater legal certainty to the contracting party or to legalize the so-called “pejotização”, phenomenon which distorts the employment relationship by shifting an employee into a service provider masked as a legal entity. In view of this scenario, using bibliographic search, this paper analyzes whether there is a risk of weakening workers' rights and, if there is one, to verify what its impact on the social security system would be. Also examines the individualizing presuppositions of this new legal figure opposed to the employment relationship's characteristics in order to delimit its applicability and establish its harmonization with the other work modalities, concluding that it is restricted to specific situations and that the legislator's purpose cannot be understood as the legalization of “pejotização”, but as an attempt to grant the contractors greater legal certainty.

Keywords: Exclusive Independent Contractor; Labor Reform; “Pejotização”; Employment Relationship.

INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, entabulada pela Lei Federal nº. 13.467/2017, fez surgir o trabalhador autônomo exclusivo, cuja criação pode ser compreendida tanto como uma tentativa de burla ao vínculo empregatício quanto como um mecanismo de fortalecimento do trabalho autônomo. O artigo 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, originado pela Reforma, permite a contratação de profissional que poderá prestar serviços de maneira contínua e para apenas uma empresa sem que haja a configuração de relação empregatícia.

Há quem critique a inovação por cogitar que esta facilita a pejotização, fenômeno de desvirtuamento da relação de emprego por meio da transformação de um empregado em prestador de serviços sob a forma de pessoa jurídica, carente de direitos e garantias típicas de um assalariado, para redução de encargos de responsabilidade da empresa contratante.

Por outro lado, os defensores da mudança legislativa afirmam que ela não legaliza a pejotização, mas confere segurança jurídica àqueles que optarem por contratar trabalhador autônomo de modo exclusivo, uma vez que a exclusividade, malgrado não seja um requisito do vínculo de emprego, era tida como elemento para a formação de convicção quanto à existência ou não desse liame.

Vale destacar que os artigos 2º, *caput*, e 3º, *caput*, da CLT, que definem, respectivamente, os conceitos de empregador e empregado, não sofreram alterações, ou seja, os elementos caracterizadores da relação empregatícia continuam sendo pessoalidade, trabalho por pessoa física, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Em vista disso, a legitimação da figura do trabalhador autônomo exclusivo, com a sua inserção no diploma celetista por intermédio de atividade legiferante conduzida em uma conjuntura política propícia, é assimilada com exegese sistemática e teleológica dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos que definem esse tipo de trabalhador, cotejados com disposições legais à luz de princípios norteadores do direito do trabalho, de modo a não provocar a sua difusão de forma indiscriminada e causar prejuízo à classe trabalhadora.

O SURGIMENTO DO TRABALHO AUTÔNOMO EXCLUSIVO

O mundo está em constante transformação. Assim, nada mais natural que as normas, que regem relações interpessoais, inclusive no âmbito laboral, sejam modificadas com o passar do tempo para a sua adaptação à dinâmica social. A Reforma Trabalhista, obviamente encaixada nesse contexto, trouxe uma quebra de paradigmas, na medida em que regras, por muito tempo vigentes, foram extintas ou substituídas e outras, até então inexistentes, positivadas, como o trabalho autônomo exclusivo, inserto no novel artigo 442-B da CLT.

Uma das maiores críticas à Reforma está relacionada, sem dúvida, à sua aprovação em caráter de urgência no Congresso Nacional, prática inconciliável com a quantidade de alterações que promoveu, sem debate qualificado, no ordenamento jurídico trabalhista, tanto que alguns de seus dispositivos tiveram as constitucionalidades questionadas ao Supremo Tribunal Federal – STF².

No Senado Federal, a tramitação do projeto de lei respectivo³ ocorreu sem quaisquer ressalvas, em nítido propósito de conferir, o quanto antes, vigência à norma em

2 Até maio de 2019, pelo menos trinta ações diretas de inconstitucionalidade tinham sido propostas perante o STF para questionamento de dez pontos controversos da Reforma Trabalhista. Fonte: Saad, José Eduardo Duarte. *Tabela das ADINs – Reforma Trabalhista*. Disponível em: <http://www.saadadvocacia.com.br/publicacoes/noticias/69-tabela-das-adins-reforma-trabalhista>. Acesso em: 6 jul. 2019.

3 A Reforma Trabalhista, vigente a partir de 11 de novembro de 2017, após cumprir *vacatio legis* de cento e vinte dias, tramitou na Câmara dos Deputados por meio do Projeto de Lei nº. 6.787/2016, acatado no Plenário em 26 de abril de 2017. Em seguida, a proposta seguiu para o Senado Federal, onde ficou conhecida como Projeto de Lei da Câmara – PLC nº. 38/2017, com aprovação no dia 11 de julho de 2017. O texto foi sancionado sem vetos pelo então Presidente da República Michel Temer em 13 de julho de 2017 e a sua publicação oficial ocorreu no dia seguinte.

Trabalhador autônomo exclusivo...

comento. O líder do Governo, à época, ex-Senador Romero Jucá, comunicou aos senadores que o Presidente da República havia feito um compromisso de promover mudanças nos pontos mais controversos da proposta, entre os quais o que previa a possibilidade de cláusula de exclusividade para trabalhadores autônomos⁴.

Por esse motivo, foi lançada a Medida Provisória nº. 808, de 14 de novembro de 2017, sob o seguinte argumento⁵:

Disto isto, a presente proposta de Medida Provisória tem por objetivo o aprimoramento de dispositivos pontuais, relacionados a aspectos discutidos durante a tramitação do PLC nº. 38, de 2017, no Senado Federal. Se, por um lado, tais aspectos refletem o profundo processo de diálogo e análise realizado pelo Senado Federal, por outro, esta Casa Legislativa observou a desnecessidade de alteração do projeto no momento de sua tramitação, o que implicaria atrasos desnecessários à eficácia deste importante diploma legal. É neste sentido que, como consequência da atuação do Senado Federal, e sem maiores atrasos, aguardamos a entrada em eficácia da Lei nº. 13.467, de 2017, na data de 11 de novembro de 2017.

Desse modo, houve o acréscimo de sete parágrafos ao artigo 442-B da CLT com a pretensão, segundo a Exposição de Motivos nº. 00023/2017 do Ministro de Estado do Trabalho, de conferir maior clareza e segurança jurídica à contratação do trabalhador autônomo, vedando cláusula de exclusividade em contratos dessa natureza. Houve, também, a inclusão de comando que reconhecia o vínculo empregatício caso estivesse presente a subordinação jurídica.

No entanto, essa Medida Provisória, mesmo tendo recebido novecentas e sessenta e sete emendas, perdeu validade no dia 23 de abril de 2018, não tendo sido sequer apreciada pela comissão mista, a qual não chegou a ter relator eleito⁶. Por conseguinte, o artigo 442-B da CLT tornou, a partir daí, a ter a sua redação original e sem parágrafos.

4 Portal de Notícias G1. *Senado aprova reforma trabalhista; texto segue para sanção de Temer*. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/apos-sessao-tumultuada-senado-aprova-texto-base-da-reforma-trabalhista.ghtml>. Acesso em: 7 jul. 2019.

5 Brasil. *Exposição de Motivos nº. 00023/2017 do Ministro de Estado do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 7 jul. 2019.

6 Agência Senado. *Medida Provisória que altera reforma trabalhista perde a validade nesta segunda*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/04/20/medida-provisoria-que-altera-reforma-trabalhista-perde-a-validade-nesta-segunda>. Acesso em: 14 jul. 2019.

Posteriormente, com base no artigo 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, foi publicada, pelo Ministro de Estado do Trabalho, a Portaria nº. 349, de 23 de maio de 2018, a pretexto de estabelecer regras voltadas à execução da Reforma Trabalhista. Na verdade, o plano era o de amenizar a caducidade da medida provisória mencionada. Com efeito, foi declarado, novamente, que, presente a subordinação jurídica, seria reconhecido o vínculo empregatício.

O RISCO DE AUMENTO DA PEJOTIZAÇÃO COM A LEGITIMAÇÃO DO TRABALHO AUTÔNOMO EXCLUSIVO

Antônio Silva Neto, que ocupou cargo de Assessor Jurídico do ex-Deputado Rogério Marinho, relator da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados, avalia que a instituição do trabalho autônomo exclusivo não incentiva a pejotização. Ilustra a sua afirmação com o exemplo de um caminhoneiro que tivesse dificuldade de conseguir viagens e, então, oferecesse os seus serviços para uma transportadora mediante a assinatura de um contrato.

Esse caminhoneiro poderia fazer o que quisesse, dirigir pelo tempo que achasse melhor e escolher onde parar, posto que, por não ser subordinado à empresa contratante, não poderia receber ordens dela ou ter o seu trabalho gerenciado ou controlado. O trabalhador atuaria com total independência, em razão de o importante ser a entrega dos resultados, qual seja, a entrega da carga no local e dia previamente designados⁷.

Entretanto, para Rodrigo Britto, presidente da CUT Brasília, o advento do trabalho autônomo exclusivo seria um subterfúgio para burlar a carteira de trabalho e legalizar a pejotização. O problema seria o profissional trabalhar com subordinação de empregado, mas utilizando uma pessoa jurídica. Se ele tivesse algum afastamento temporário, ficaria sem respaldo da legislação laboral, por ter sido travada uma relação comercial. A tendência seria de aumento da pejotização para fuga de direitos e garantias previstas por lei ou instrumento coletivo de trabalho⁸.

Na pejotização, o trabalhador subordinado deixa de ser contratado como pessoa física e passa a ser contratado como pessoa jurídica, porém sem os mesmos direitos assegurados a um empregado. Na lição de Krein (2018, p. 104):

7 Sousa, Valdivino. *Pejotização agrava problema e previdência perde contribuintes mais ricos*. Disponível em: <https://valdivinodesousa.jusbrasil.com.br/noticias/532769468/pejotizacao-agrava-problema-e-previdencia-perde-contribuintes-mais-ricos>. Acesso em: 6 jul. 2019.

8 Rádio Câmara. *Reforma Trabalhista: teletrabalho e autônomo exclusivo – Bloco 8*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/REPORTAGEM-ESPECIAL/561197-REFORMA-TRABALHISTA-TELETRABALHO-E-AUTONOMO-EXCLUSIVO-BLOCO-8.html>. Acesso em: 6 jul. 2019.

Trabalhador autônomo exclusivo...

Pejotização, como o próprio termo revela, refere-se ao processo de mascaramento e eliminação legal de relações de emprego, consolidando-se pela transformação do empregado em um prestador de serviços legalizado como pessoa jurídica. Trata-se, portanto, de eliminar o vínculo de emprego para reconhecer e estabelecer relações de trabalho com o agora trabalhador autônomo, então desprovido de direitos, proteções e garantias associadas ao assalariamento. O processo de pejotização envolve uma série de elementos associados às transformações do trabalho observadas nas últimas décadas, em uma perspectiva global, entre eles: 1) as ameaças do desemprego e as consequentes pressões sobre o trabalhador, que minam as possibilidades de resistência; 2) a possibilidade de transferir para o trabalhador o próprio gerenciamento sobre seu trabalho, sem que isto signifique eliminar a relação de subordinação ou a perda de controle sobre o trabalho; 3) as pressões por desregulamentação da jornada de trabalho combinada com a crescente indistinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho. Dessa forma, a transformação do trabalhador em pessoa jurídica atende a um dos elementos centrais da flexibilização do trabalho para as empresas, ao mesmo tempo em que significa uma eliminação de direitos, proteções e garantias ao trabalhador. Além disso, se, por um lado, a pejotização promove a perda de direitos, como horas extras remuneradas, intervalos e descanso remunerados, décimo terceiro salário, direitos e benefícios previdenciários, por outro, o não reconhecimento do vínculo empregatício e a transfiguração do trabalhador em uma empresa introduzem a possibilidade de sua sobrevivência ser inteiramente atrelada às demandas do capital, em uma espécie de remuneração baseada no “salário por peça” (nos termos contemporâneos, “por metas” ou “por produto”), tornando, assim, a força de trabalho utilizável de acordo com as exatas necessidades do contratante no setor privado e também público. Em outras palavras, o trabalhador é obrigado a gerir a vida como um negócio, em que todas as energias estarão voltadas para tornar-se comerciável.

O aparecimento do trabalhador autônomo exclusivo, promovido pela Reforma Trabalhista, pode levar ao entendimento equivocado de que ocorreu a legalização da pejotização, vindo a gerar um certo estímulo a esse mecanismo, ainda mais facilitado pela existência do Microempreendedor Individual (MEI)⁹.

⁹ Para ser um MEI, é necessário faturar até R\$ 81.000,00 anuais, não ter participação em outra empresa como sócio ou titular e não possuir mais que um empregado contratado, que receba salário mínimo ou o piso da categoria. O custo mensal fixo varia conforme a atividade econômica exercida e é de, no máximo, R\$ 55,90. O cadastrado tem direito a salário-maternidade, auxílio-doença, aposentadoria, pensão por morte, isenção de tributos federais (Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL), inscrição *online* no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) e emissão de nota fiscal. Fonte: Portal do Empreendedor. *Como eu faço para abrir um Microempreendedor Individual – MEI?* Disponível em: <https://www.portaldoempreendedor.gov.br/duvidas-mais->

O artigo 442-B da CLT possibilita o escamoteamento de relações empregatícias, exprime Barros Filho (2019, p. 217), pois afasta a configuração do vínculo, privilegiando a forma (contrato de autônomo) em detrimento da realidade fática. Um dos momentos de maior vulnerabilidade do obreiro seria na fase de contratação, quando, pela necessidade de obter renda, a sua ação volitiva seria afetada, favorecendo essa dissimulação.

Segundo Galvão *et al.* (2017, p. 39-40), tal disposição visa a restringir o conceito de empregado, excluindo grande parcela da classe trabalhadora das garantias do direito trabalhista, inclusive as que dizem respeito à saúde e segurança no trabalho, ao viabilizar que qualquer trabalhador seja um autônomo, independentemente de sua dedicação e assiduidade. Com isso, os alicerces do vínculo empregatício seriam eliminados, podendo fazer o empregador refletir por que registraria um trabalhador sendo possível contratá-lo como autônomo.

A Reforma ensejaria uma desestruturação do mercado de trabalho formal, pois os trabalhadores, obrigados a serem pessoas jurídicas, ainda que com assiduidade e exclusividade para a mesma empresa, não poderiam mais reclamar os seus direitos na justiça trabalhista. Pior, trabalhadores contratados como empregados teriam diante de si um horizonte de demissões e de sua transmutação em trabalhadores autônomos.

A regulação do trabalho autônomo geraria uma contradição com o discurso do próprio governo de que a Reforma da Previdência é imperativa, tendo em vista que a ampla utilização do trabalho autônomo provocaria diminuição na arrecadação das contribuições previdenciárias.

Barros Filho (2019, p. 218) denota que a pejotização: “[...] provoca impacto na Previdência Social, com a redução de contribuições patronal e obreira que seriam devidas em decorrência de relações de emprego, as quais, pela dissimulação como contratação de mão de obra autônoma, passam a ser substituídas pela contribuição apenas do obreiro, reduzindo receita previdenciária”.

Os números do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) demonstram que o grupo de contribuintes assalariados de renda mais elevada está reduzindo. De 1996 a 2015, o contingente dos que recebem acima de sete salários mínimos recuou 14%. Já em faixa de renda superior, a dos que ganham mais de quinze salários mínimos, a queda foi de 33%, revelando uma fatia menor de pessoas que pagam contribuições altas em um sistema

[sobre-o-mei/as-duvidas-mais-frequentes-sobre-o-microempendedor-individual/2-como-eu-faco-para-abrir-um-microempendedor-individual-mei](#). Acesso em: 14 jul. 2019.

Trabalhador autônomo exclusivo...

cujas despesas crescem mais que as receitas. Enquanto isso, de 2009 a 2015, o total de contribuintes não empregados cresceu mais do que o de contribuintes empregados¹⁰.

Para cada trabalhador que sai de um emprego com CTPS assinada e passa do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) para o Simples Nacional/MEI, a Previdência Social deixa de arrecadar, em média, R\$ 3.661,71 anualmente. Considerando que esse movimento ocorre com 1% da força de trabalho celetista do setor privado, a perda de arrecadação é da ordem de R\$ 1,5 bilhão por ano (WELLE *et al.*, 2018, p. 295).

O TRABALHO AUTÔNOMO EXCLUSIVO SOB A ÓTICA DO DIREITO DO TRABALHO

A Reforma Trabalhista inseriu o artigo 442-B na CLT, engendrando o trabalhador autônomo exclusivo. Diz o texto legal: “**A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º. desta Consolidação**” (original sem grifo).

Não foi desta vez que o legislador cuidou de delinear o trabalho autônomo ou de explicitar as formalidades genéricas inerentes à sua contratação. No tocante a isso, existem apenas regras esparsas em alguns diplomas legais, a exemplo do Código Civil¹¹, da Lei Federal nº. 8.212/1991¹² e das leis que regem as profissões de corretor de imóveis e de corretor de seguros.

Nada obstante, é cediço que o trabalhador autônomo labora por conta própria, e não alheia, assumindo os riscos do negócio. Desenvolve a sua atividade de maneira discricionária, escolhendo o lugar, modo e tempo de sua execução, com organização e iniciativa próprias. É profissional independente, detém as ferramentas de trabalho, não está submetido ou subordinado a um empregador, não recebe ordens, não cumpre jornada, tampouco tem o seu trabalho gerenciado ou controlado, podendo, ainda, substituir a si mesmo por outrem.

A possibilidade de o trabalho autônomo ser prestado com exclusividade e continuidade é controversa, posto que, conquanto não caracterizem, isoladamente, o

¹⁰ Sousa, Valdivino. *Pejotização agrava problema e previdência perde contribuintes mais ricos*. Disponível em: <https://valdivinodesousa.jusbrasil.com.br/noticias/532769468/pejotizacao-agrava-problema-e-previdencia-perde-contribuintes-mais-ricos>. Acesso em: 6 jul. 2019.

¹¹ Lei Federal nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

¹² Art. 12: “São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: (...) V – como contribuinte individual: (...) h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não (Incluído pela Lei nº. 9.876, de 1999)”.

vínculo de emprego, são indícios de trabalho subordinado por conta alheia, por ser a exclusividade confundível com a dependência econômica do trabalhador para com o tomador de seus serviços e a continuidade muito semelhante a não eventualidade do empregado, da qual é presumida a subordinação havendo a inserção deste em atividade empreendedora alheia.

Aliás, uma releitura do conceito de subordinação (consequência) é proposta por Sales (2019, p. 58-59) a partir da dependência (causa) do trabalhador, compreendido como aquele que depende, jurídica e economicamente, da venda de sua força de trabalho a outrem em troca de um valor (trabalho assalariado), o que explicaria, de forma mais apropriada, a situação dos altos empregados, os quais não são inseridos, mas determinam a inserção.

Contudo, em juízo diverso, Martins (2018, p. 33, *apud* MELO, 2019, p. 78) dispõe que a utilização do termo “dependência” como requisito do liame de emprego não seria adequada, preferindo a este o vocábulo “subordinação”. E exemplifica a sua assertiva: “[...] o filho pode ser dependente do pai, mas não é a ele subordinado. A denominação mais correta é, portanto, subordinação. É também a palavra mais aceita na doutrina e na jurisprudência”.

Noemia Garcia Porto, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, critica a possibilidade de o autônomo ser exclusivo e avisa que a novidade é bastante polêmica, dando margem à contratação de profissional sem direitos básicos, tais como férias, gratificação natalina e fundo de garantia do tempo de serviço¹³. De acordo com ela, seria uma contradição conceitual, pois, com a exclusividade, o autônomo perderia a autonomia.

O paradigma agora parece ter sido invertido. Se antes os operadores do direito entendiam que era empregado o trabalhador que prestasse serviços para uma única empresa, agora a *ratio legis* indica, desde que cumpridas as formalidades legais, não prosperar a caracterização do liame de emprego fundada simplesmente na exclusividade e continuidade do trabalho, o que não impede que, conjugadas com mais elementos, sirvam a esse desígnio, notadamente quando também apuradas a pessoalidade e a subordinação. Haverá uma espécie de inversão do ônus da prova, em que será papel do trabalhador evidenciar que era subordinado ao contratante.

¹³ Sousa, Valdivino. *Pejotização agrava problema e previdência perde contribuintes mais ricos*. Disponível em: <<https://valdivinodesousa.jusbrasil.com.br/noticias/532769468/pejotizacao-agrava-problema-e-previdencia-perde-contribuintes-mais-ricos>>. Acesso em: 6 jul. 2019.

Trabalhador autônomo exclusivo...

Filgueiras, Bispo e Coutinho (2018, p. 129) sustentam que “a intenção da nova redação do artigo 442 é, evidentemente, proteger, de eventuais repercussões concernentes ao direito do trabalho, as empresas que gerem sua força de trabalho sem admitir sua posição de empregadoras”. Pretenderia a norma em tela rechaçar o regime de emprego mediante singela formalização de contrato de trabalho autônomo, desprezando prova em contrário, o que seria uma violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, expressos na relação de emprego, e um incentivo deliberado à fraude.

Na prática, os serviços seriam prestados de igual modo pelo trabalhador, mas custando bem menos ao empregador. Seriam factíveis a inobservância das regras de segurança e saúde no trabalho, o cumprimento pelo obreiro de jornadas laborais ampliadas, graças à desnecessidade de marcação de horários de entrada e saída, o pagamento de remuneração inferior ao salário mínimo, entre outros abusos às garantias constitucionais definidas no artigo 7º da Carta Magna de 1988.

Nesse diapasão, a Recomendação 198 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, citada por Severo e Souto Maior (2017, p. 43), preconiza que: “[...] as políticas nacionais devem ‘estabelecer efetivamente a existência de uma relação de trabalho e a distinção entre empregador e trabalhador autônomo’, ‘combater as relações de trabalho disfarçadas’, evitando ‘acordos contratuais que possuam o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção’”.

O novo ditame deve ser interpretado consoante os princípios do não retrocesso, da busca do pleno emprego e da primazia da realidade. Sempre que houver fraude à configuração do emprego, a prescrição do artigo 9º da CLT será atraída: **“Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”** (original sem grifo).

Os contratos que, embora tenham como objeto a prestação de serviços, só sejam destinados a fornecer mão de obra podem constituir desvirtuamento do trabalho autônomo. Na percepção de Oliveira (2014, p. 217-218, *apud* SALES, 2019, p. 61), o trabalho assalariado é contrato de compra e venda de força de trabalho. O trabalho dissociado da propriedade não poderia agir como empresa.

Na opinião de Sales (2019, p. 68), as circunstâncias da contratação do trabalhador devem ser investigadas. É empregado o obreiro que, precipuamente pelo seu trabalho, não vê outra opção a não ser subsumir a si mesmo em propriedade alheia em troca de uma contraprestação pecuniária. O autônomo, diferentemente, antes de ser

contratado, possui estrutura pronta e junte o seu negócio ao de terceiro contratante em benefício mútuo.

A redação do artigo 442-B possui semelhança com o artigo 442, parágrafo único, da CLT, incluso pela Lei Federal nº. 8.949, de 9 de dezembro de 1994, cujo teor refuta, qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, a existência de liame empregatício entre ela e seus associados e entre estes e os tomadores de serviços daquela. Prova disso é o ex-Deputado Rogério Marinho, na página 47 de seu relatório para votação do Projeto de Lei nº. 6.787/2016¹⁴, asseverar que:

O art. 442-B, inserido na CLT nesta oportunidade, segue o mesmo raciocínio adotado em relação à descaracterização do vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e o seu associado. De fato, não há motivo razoável para configurar vínculo empregatício entre a empresa e um autônomo que lhe preste algum serviço eventual. Ressalte-se que, na eventualidade de uma tentativa de se fraudar a legislação trabalhista, estando configurados os requisitos próprios da relação de emprego, a Justiça do Trabalho poderá reconhecer o vínculo empregatício, garantindo ao empregado todos os direitos a ele inerentes.

Em ambos os casos, seja de autônomo exclusivo, seja de cooperativado, o importante a analisar não são os aspectos formais da relação pactuada entre os celebrantes, e sim os aspectos materiais, o “contrato-realidade”, justamente por deferência ao princípio da primazia da realidade, basilar no direito do trabalho, que acaba relativizando o comando de afastamento de vínculo empregatício, consignado, talvez, sem maiores cuidados. A regra recente é até mais instável, haja vista que autonomia ou subordinação não é imposta por lei (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017, p. 39).

Por ocasião da Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, evento que contou com a participação de juízes, auditores-fiscais, procuradores, juristas e advogados trabalhistas, a ANAMATRA divulgou, em 19 de outubro de 2017, cento e

14 Câmara dos Deputados. *Parecer ao Projeto de Lei nº. 6.787, de 2016*, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”, também denominada de “Reforma Trabalhista”. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=SBT+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 6 jul. 2019.

Trabalhador autônomo exclusivo...

vinte e cinco enunciados referentes à interpretação e aplicação da Reforma¹⁵, dos quais quatro estão diretamente ligados ao trabalho autônomo exclusivo¹⁶, conforme a seguir:

51 - TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E ART. 9º DA CLT

TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. A NORMA DO ARTIGO 442-B DA CLT NÃO IMPEDE O RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO, QUANDO PRESENTES OS PRESSUPOSTOS DOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT E CONFIGURADO O DESVIRTUAMENTO DO TRABALHO AUTÔNOMO, COM FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO, À LUZ DO ART. 9º DA CLT.

52 - TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E PRIMAZIA DA REALIDADE

PRIMAZIA DA REALIDADE SOBRE A FORMA. É A PRIMAZIA DA REALIDADE, E NÃO A FORMALIDADE EXTERIORIZADA DE ATOS E NEGÓCIOS JURÍDICOS, QUE DEVE SER CONSIDERADA PARA O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO (ARTS. 2º E 3º DA CLT) OU DE TRABALHO AUTÔNOMO (ART. 442-B DA CLT).

53 - TRABALHO AUTÔNOMO CONTÍNUO E EXCLUSIVO. LIMITES E INTERPRETAÇÃO CONFORME: INTELIGÊNCIA DO ART. 442-B DA CLT À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

PRESUME-SE O VÍNCULO EMPREGATÍCIO DIANTE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS CONTÍNUA E EXCLUSIVA, UMA VEZ QUE A RELAÇÃO DE EMPREGO É DIREITO FUNDAMENTAL (ARTS. 1º, III E IV, 5º, CAPUT, E 7º DA CF/1988), DEVENDO O ART. 442-B DA CLT SER INTERPRETADO CONFORME A CONSTITUIÇÃO FEDERAL PARA AFASTAR A CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO AUTÔNOMO SEMPRE QUE O TRABALHADOR, NÃO ORGANIZANDO A PRÓPRIA ATIVIDADE, TENHA SEU LABOR UTILIZADO NA ESTRUTURA DO EMPREENDIMENTO E INTEGRADO À SUA DINÂMICA.

15 Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA. *Reforma trabalhista*. Anamatra divulga íntegra dos enunciados aprovados na 2ª Jornada. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25797-reforma-trabalhista-anamatra-divulga-integra-dos-enunciados-aprovados-na-2-jornada>. Acesso em: 6 jul. 2019.

16 2ª. Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. *Enunciados Aprovados na 2ª Jornada*. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 6 jul. 2019.

54 - TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E FORMAS JURÍDICAS IRREAIS

O ARTIGO 442-B DA CLT NÃO PERMITE A CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR CONSTITUÍDO SOB A FORMA DE PESSOA JURÍDICA, DE MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) E DE EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDADE LIMITADA (EIRELI), ENTRE OUTRAS, QUANDO PRESENTES OS PRESSUPOSTOS PARA O RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO (ARTS. 2º E 3º DA CLT).

Seguindo uma linha de interpretação sistemática e teleológica do artigo 442-B da CLT, os enunciados transcritos conduzem, outra vez, à imperiosa conclusão de que são os elementos fático-jurídicos do caso concreto que determinarão a existência ou não de laço empregatício, pouco importando o invólucro formal conferido ao contrato ajustado entre as partes.

É dizer, se o contratado como autônomo cumprir o contrato preenchendo os requisitos da relação de emprego, será considerado empregado do tomador de serviços. Faltando, porém, pelo menos um deles, a relação entre as partes não será de emprego (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 152-153).

Os requisitos do liame empregatício, que não passaram por quaisquer mutações, são os dispostos nos artigos 2º, *caput*, e 3º, *caput*, da CLT, os quais definem, respectivamente, os conceitos de empregador e empregado. Portanto, continuam sendo pessoalidade, trabalho por pessoa física, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Particularmente, o Enunciado 53 prescreve que é presumido o vínculo de emprego diante de prestação de serviços contínua e exclusiva, afastando a caracterização do trabalho autônomo, sempre que o trabalhador, não organizando a própria atividade, tenha o seu labor utilizado na estrutura do empreendimento e integrado à sua dinâmica.

A ideia proposta está alinhada com uma visão evoluída de subordinação, difundida em tempos recentes e bem aceita no meio juslaboral, objetivando, de modo a acompanhar a reestruturação produtiva e o avanço da tecnologia, transpor a subordinação em sua concepção clássica, em que o empregado estava sujeito a receber ordens resultantes do poder diretivo do empregador, que fiscalizava, gerenciava e controlava o trabalho daquele.

Trabalhador autônomo exclusivo...

Muitas relações de trabalho podem suscitar dúvidas quanto à existência de autonomia ou de subordinação. No intuito de superar essa dificuldade, o critério estrutural de subordinação, defendido por Delgado (2016, p. 314-315), é verificado quando o trabalhador está dentro da dinâmica do tomador de seus serviços, dele recebendo ou não ordens diretas, seguindo, como parte de um todo, a organização e cultura do empreendimento para o qual presta serviços.

Já para Porto (2009, p. 253), a subordinação, em sua dimensão integrativa, deve ser esmiuçada:

[...] quando a prestação do trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.

Por falar nisso, o artigo 6º da CLT, atualizado em 2011, está calhado nesse enredo:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. 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.

A subordinação, em sua multidimensionalidade, é melhor elucidada por Silva (2015, p. 21-22) nos seguintes termos:

É importante notar que alguns graus de submetimento de uma parte em relação à outra existem em todas as relações civis e comerciais, não se tratando de uma exclusividade do direito do trabalho. O que diferencia a subordinação jurídica trabalhista das demais formas de subordinação é exatamente sua dimensão, a que chamaremos de grau de subordinação.

Propõe-se que, para definir a relação de emprego, seja utilizada a expressão subordinação em grau máximo ou em grau maior, ao passo que as formas de trabalho autônomo se mostram dotadas de subordinação em

grau médio, e algumas formas de contratos civis mais fugazes se revestem de subordinação em grau mínimo.

[...]

Se fôssemos representar a subordinação geometricamente, teríamos círculos concêntricos: o núcleo duro desses círculos seria a subordinação mais intensa, própria do contrato de trabalho, a partir do qual surgiriam outros círculos com maior quantidade de pessoas incluídas, mas menor intensidade de subordinação, até o desaparecimento completo da subordinação, de acordo com a natureza jurídica do contrato em questão. A propósito, é comum se ver o uso do neologismo “parassubordinação” para se identificar esse grupo de trabalhadores no segundo ou no máximo no terceiro círculo, assim entendidos aqueles que, conquanto não tenham sido considerados empregados pelos ditames da legislação social, guardam com eles os mesmos aspectos de vulnerabilidade, de necessidade do trabalho como fonte de subsistência e características como a habitualidade na prestação dos serviços e a pessoalidade em sua apresentação.

Alex Myller, Auditor-Fiscal do Trabalho, entende que é forçoso analisar as relações de trabalho no plano fático para detectar eventuais indícios de subordinação. A fiscalização trabalhista constata primeiro se o trabalhador é subordinado; se for, mesmo que lhe seja dada a aparência de autônomo, a relação será considerada de emprego. Todavia, sendo realmente autônomo, o legislador intentou, nesse caso, autorizar o trabalhador a prestar serviços para apenas uma empresa, o que já seria um sinal de que ele não é tão autônomo.

Alexandre Agra Belmonte, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, também acredita ser a subordinação o requisito que definirá a existência de vínculo de emprego, já que o autônomo, por ser senhor de si mesmo, dita as regras do serviço que executará e pode recusar a realização de uma atividade demandada pelo contratante, ao passo que o empregado não.

Quando existente a exclusividade, prossegue, será fundamental vasculhar se ela foi ou não imposta pelo tomador do serviço. Caso ocorra por conta do trabalhador, não haverá problema, porquanto o contrato tradicional de emprego não é o único que oferece garantias ao trabalhador. Do contrário, haverá uma fraude, cujo deslinde será

Trabalhador autônomo exclusivo...

o reconhecimento de vínculo empregatício em prol do obreiro e aplicação de penalidade ao tomador do serviço¹⁷.

Em tese, um trabalhador autônomo pode, espontaneamente, prestar serviços a um único tomador por lhe ser mais viável financeiramente ou o serviço requerer tempo suficiente a ponto de não conseguir trabalhar para outros contratantes. Contudo, sendo a exclusividade do prestador uma condição exigida pelo tomador de serviços, a situação será outra, bem próxima ao laço de emprego (FONSECA, 2018, p. 41).

Aponta Barros Filho (2019, pp. 217-218) que, celebrado o contrato com um trabalhador dito autônomo, as peculiaridades da execução contratual e o *animus* (ação volitiva) dos celebrantes mostrarão a coerência ou não do pacto com a realidade fática. Logo, quando presente a subordinação, traço diferencial entre o trabalho autônomo e a relação de emprego, será materializada a qualidade de empregado do trabalhador.

Levando isso em conta, a Medida Provisória nº. 808/2017, vigente de 14 de novembro de 2017 a 23 de abril de 2018, retirou o termo “com ou sem exclusividade” do *caput* do artigo 442-B da CLT e adicionou, no § 1º, restrição à celebração de cláusula de exclusividade na contratação de trabalhador autônomo, esclarecendo, no § 2º, que a prestação exclusiva de serviços a um tomador de serviços não descaracteriza o trabalho autônomo.

Cláusula de exclusividade tem a ver com o contrato e, por isso, não pode ser confundida com prestação exclusiva, relativa ao plano fático, isto é, a prestação de serviços a apenas um tomador não deslegitima o trabalho autônomo, sendo garantido a este o direito de prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores que exerçam ou não a mesma atividade econômica (não exclusividade), sob qualquer modalidade de trabalho (§ 3º).

O trabalhador autônomo pode, já que desenvolve a sua atividade por conta própria, recusar a realização de atividade demandada pelo contratante, mesmo que, em decorrência disso, haja incidência de eventual penalidade assentada em cláusula contratual (§ 4º), e exercer qualquer atividade ligada ao negócio da empresa contratante, considerando a superação dos limites à terceirização (§ 7º).

17 Rádio Câmara. *Reforma Trabalhista: teletrabalho e autônomo exclusivo – Bloco 8*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/REPORTAGEM-ESPECIAL/561197-REFORMA-TRABALHISTA-TELETRABALHO-E-AUTONOMO-EXCLUSIVO-BLOCO-8.html>. Acesso em: 6 jul. 2019.

Ademais, a aludida MP elencou certas categorias profissionais às quais conferiu, desde que atendidos os requisitos legais, a possibilidade de serem tidas como autônomas (§ 5º) e determinou, como não poderia deixar de ser, o reconhecimento do vínculo de emprego quando presente a subordinação jurídica (§ 6º). Eis um comparativo:

REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº. 13.467/2017:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º. desta Consolidação.

REDAÇÃO DADA PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº. 808/2017:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º. desta Consolidação.

§ 1º. É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no **caput**.

§ 2º. Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º. o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º. O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º. Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º. Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do **caput**, não possuirão a qualidade de empregado prevista no art. 3º.

Trabalhador autônomo exclusivo...

§ 6º. Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§ 7º. O disposto no **caput** se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante. (NR) (original com grifos).

Por seu turno, com a perda de eficácia da MP 808/2017 e o retorno à redação original do artigo 442-B da CLT, foi editada a Portaria MTb nº. 349/2018, que reproduziu, no *caput* de seu artigo 1º, o artigo celetista e, em cinco parágrafos, os §§ 2º a 6º da antiga medida provisória. *In verbis*:

(...) Art. 1º. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º. do Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º. Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º. da Consolidação das Leis do Trabalho o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 2º. O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 3º. Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade, caso prevista em contrato.

§ 4º. Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do *caput*, não possuirão a qualidade de empregado prevista no art. 3º. da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 5º. Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício (...).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho autônomo exclusivo, despontado no seio de um projeto de lei muito mais abrangente do que o original, enviado pelo Poder Executivo, tramitado de forma açodada no Congresso Nacional, por meio de articulações políticas duvidosas, sem a promoção de um profundo debate com os diversos setores interessados da sociedade em torno de suas modificações, em uma patente finalidade de acelerar a aprovação da Reforma Trabalhista, traz consigo algumas incertezas que haviam sido atenuadas com a edição de medida provisória.

Não à toa, o ex-Deputado Ronaldo Nogueira, então Ministro de Estado do Trabalho, ao longo do ano 2017, reconheceu publicamente, ainda como Presidente da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público – CTASP da Câmara dos Deputados, no ano seguinte ao início da vigência da Reforma, que o regramento do trabalho autônomo exclusivo precisava ser aprimorado, acrescentando, ainda, que isso seria viabilizado pela comissão¹⁸.

Por sinal, a iniciativa legislativa voltada a acabar com a figura do trabalhador autônomo exclusivo tem sido, recentemente, observada no Parlamento. A Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa – CDH do Senado Federal aprovou, em 23 de maio de 2019, a retirada da CLT de seu artigo 442-B. A proposta está registrada no Projeto de Lei do Senado – PLS nº. 270/2017 e segue para análise de outras comissões¹⁹.

Para o autor do projeto, Senador Paulo Paim, o dispositivo legal contraria o conceito de trabalhador autônomo, pois, não sendo subordinado ao tomador, o obreiro deveria ser livre para prestar serviços a quem quisesse. Além disso, esclarece que é preciso revogar a medida porque ela pode estimular contratações fraudulentas destinadas ao não recolhimento de encargos sociais. Já o relator do projeto, Senador Telmário Mota, sustenta que o artigo 442-B da CLT gera insegurança jurídica às relações trabalhistas, atrapalhando a vida dos empresários, o que não pode ser tolerado.

A despeito de a justificativa para a positivação dessa figura ter sido conferir maior segurança jurídica aos contratantes, o resultado obtido parece ter sido o inverso, na medida em que o artigo 442-B da CLT gera interpretação equivocada da parte de

18 Rádio Câmara. *Reforma Trabalhista: teletrabalho e autônomo exclusivo – Bloco 8*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/REPORTAGEM-ESPECIAL/561197-REFORMA-TRABALHISTA-TELETRABALHO-E-AUTONOMO-EXCLUSIVO-BLOCO-8.html>. Acesso em: 6 jul. 2019.

19 Agência Senado. *Projeto aprovado na CDH acaba com figura do autônomo exclusivo*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/23/projeto-aprovado-na-cdh-acaba-com-figura-do-autonomo-exclusivo>. Acesso em: 6 jul. 2019.

Trabalhador autônomo exclusivo...

alguns atores sociais e dá margem à proliferação desmedida de empregados travestidos de pessoas jurídicas, a chamada pejetização, prejudicando a classe trabalhadora no que tange à efetivação de seus direitos assegurados constitucionalmente e impactando negativamente as contas já tão combalidas da Previdência Social.

Em linhas gerais, o trabalhador autônomo labora por conta própria, assume os riscos do negócio, detém as ferramentas de trabalho, não está sujeito a gerenciamento ou controle de seu trabalho e pode substituir a si mesmo por outrem. Por essas razões, o fato de ele poder prestar serviços com exclusividade e continuidade a um tomador e não perder essa qualidade tem de ser corretamente contextualizado.

O tomador de serviços não pode impor ao contratado a exclusividade, que deve ser uma escolha espontânea deste. Quer dizer, a exclusividade é uma opção, e não uma imposição. Ademais, o autônomo pode recusar a realização de atividade demandada pelo contratante. Tanto assim que a MP nº. 808/2017 vedou o estabelecimento de cláusula de exclusividade na contratação do trabalhador, além de ter permitido a aplicação de penalidade em caso de ele recusar atividade que lhe for solicitada.

Essa forma de prestação de serviços não transparece, invariavelmente, a existência de um liame empregatício, tendo em vista que o trabalhador pode avaliar que lhe é mais vantajosa financeiramente a exclusividade ou que o serviço demanda tanto tempo que não consiga trabalhar para outros contratantes, hipóteses que, na prática, estão restritas a situações específicas, a exemplo do que ocorre com determinados motoristas, representantes comerciais e corretores de imóveis.

Nessa circunstância, a continuidade parece ser decorrência lógica da exclusividade e com ela estar intimamente conectada. Ora, se o trabalhador autônomo presta serviços exclusivos a um tomador, é natural que tais serviços sejam contínuos, do contrário não lhe sobraria outra fonte de renda. A continuidade dos serviços pressupõe a sua constância ao longo do tempo, sem traduzir uma maior ou menor frequência com que os serviços são prestados.

O ponto fulcral para diferenciar o trabalho autônomo da relação de emprego é a subordinação. Ainda que o trabalhador tenha, de livre vontade, optado por prestar serviços exclusivos a um tomador, exercendo este algum tipo de ingerência sobre o obreiro, segundo tese vanguardista de conceituada parcela da doutrina, certamente a relação travada será de emprego caso sejam confirmados os demais requisitos que lhe são inerentes.

No direito do trabalho, um dos princípios fundamentais a serem considerados é o da primazia da realidade, o qual, aliado aos princípios do não retrocesso e da busca do pleno emprego, deve orientar a análise da situação concreta, a fim de determinar a existência ou não do vínculo empregatício, que, uma vez verificado, prepondera mesmo em face de uma fraude perpetrada por meio de dissimulação contratual, com espeque no artigo 9º da CLT.

Malogra o multicitado artigo justamente por não explicitar a integralidade dessas observações em seu bojo e relegar algumas delas a um instrumento infralegal na exata proporção daquilo que não lhe é adverso. Entretanto, não pode o desígnio do legislador ser compreendido como uma legalização da pejotização, e sim como uma tentativa de conferir maior segurança jurídica aos contratantes, inobstante tenha utilizado, para tanto, técnica redacional imperfeita.

REFERÊNCIAS

Agência Senado. (2018). *Medida Provisória que altera reforma trabalhista perde a validade nesta segunda*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/04/20/medida-provisoria-que-altera-reforma-trabalhista-perde-a-validade-nesta-segunda>. Acesso em: 14 jul. 2019.

Agência Senado. (2019). *Projeto aprovado na CDH acaba com figura do autônomo exclusivo*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/23/projeto-aprovado-na-cdh-acaba-com-figura-do-autonomo-exclusivo>. Acesso em: 6 jul. 2019.

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA. (2017). *Reforma trabalhista: Anamatra divulga íntegra dos enunciados aprovados na 2ª Jornada*. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25797-reforma-trabalhista-anamatra-divulga-integra-dos-enunciados-aprovados-na-2-jornada>. Acesso em: 6 jul. 2019.

Barros Filho, Celso de. (2019). *Reforma Trabalhista: Aumenta o Déficit Público e Contradiz a Necessidade de Reforma da Previdência*. In: Silva Filho, Carlos Fernando da; Jorge, Rosa Maria Campos; Rassy, Rosângela Silva (org.). *Reforma Trabalhista: uma reflexão dos Auditores-Fiscais do Trabalho sobre os efeitos da Lei n. 13.467/2017 para os trabalhadores*. São Paulo: Ltr, p. 215-226.

Brasil. *Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 16 jul. 2019.

Trabalhador autônomo exclusivo...

Brasil. *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 13 jul. 2019.

Brasil. *Exposição de Motivos n.º 00023/2017 do Ministro de Estado do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 7 jul. 2019.

Brasil. *Lei Federal n.º 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em: 20 jul. 2019.

Brasil. *Lei Federal n.º 8.949, de 9 de dezembro de 1994*. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8949.htm>. Acesso em: 16 jul. 2019.

Brasil. *Lei Federal n.º 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis Federais n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, n.º 8.036, de 11 de maio de 1990, e n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 6 jul. 2019.

Brasil. *Medida Provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 7 jul. 2019.

Brasil. *Portaria do Ministro de Estado do Trabalho n.º 349, de 23 de maio de 2018*. Estabelece regras voltadas à execução da Lei Federal n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=24/05/2018&jornal=515&pagina=92>>. Acesso em: 6 jul. 2019.

Câmara dos Deputados. *Parecer ao Projeto de Lei n.º 6.787, de 2016*, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho

temporário, e dá outras providências”, também denominada de “Reforma Trabalhista”. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=SBT+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>.

Acesso em: 6 jul. 2019.

Delgado, Maurício Godinho. (2016). *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, p. 314-315.

Delgado, Maurício Godinho; Delgado, Gabriela Neves. (2017). *A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, p. 152-153.

Filgueiras, Vitor; Bispo, Bruna; Coutinho, Pablo. (2018). A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho. In: Krein, José Dari; Gimenez, Denis Maracci; Santos, Anselmo Luis dos (org.). *Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 129.

Fonseca, Rodrigo Dias da *et al.* (2018). *Reforma Trabalhista Comentada MP 808/2017: Análise de todos os artigos*. Florianópolis: Empório do Direito, 2018.

Galvão, Andréia *et al.* (2017). Dossiê Reforma Trabalhista. In: Teixeira, Marilane Oliveira *et al.* (org.). *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas: CESIT/IE/UNICAMP, p. 39-40.

Honório, Cláudia. Desvirtuamento do Regime de Emprego (Trabalho Autônomo). In: VIEIRA, Paulo Joarês (org.). *Manual de Apoio: Inconstitucionalidades da Lei nº. 13.467/2017*. Ministério Público do Trabalho, p. 12-16.

2ª. Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. *Enunciados Aprovados na 2ª Jornada*. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 6 jul. 2019.

Krein, José Dari *et al.* (2018). Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: Krein, José Dari; Gimenez, Denis Maracci; Santos, Anselmo Luis dos (org.). *Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 104-105.

Melo, Carmem Cenira Pinto Lourena. (2019). A Subordinação Jurídica na Reforma Trabalhista. In: Silva Filho, Carlos Fernando da; Jorge, Rosa Maria Campos; Rassy, Rosângela Silva (org.). *Reforma Trabalhista: uma reflexão dos Auditores-Fiscais do Trabalho sobre os efeitos da Lei n. 13.467/2017 para os trabalhadores*. São Paulo: Ltr, p. 76-81.

Organização Internacional do Trabalho. *Recomendação nº. 198, de 15 de junho de 2006 – Recomendação do Relacionamento Empregatício*. Disponível em:

Trabalhador autônomo exclusivo...

<https://www.registrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho>.

Acesso em: 16 jul. 2019.

Portal de Notícias G1. *Senado aprova reforma trabalhista; texto segue para sanção de Temer*. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia apos-sessao-tumultuada-senado-aprova-texto-base-da-reforma-trabalhista.ghtml>. Acesso em: 7 jul. 2019.

Portal do Empreendedor. *Como eu faço para abrir um Microempreendedor Individual – MEI?* Disponível em: <https://www.portaldoempreendedor.gov.br/duvidas-mais-sobre-o-mei/as-duvidas-mais-frequentes-sobre-o-microempreendedor-individual/2-como-eu-faco-para-abrir-um-microempreendedor-individual-mei>. Acesso em: 14 jul. 2019.

Porto, Lorena Vasconcelos. (2009). *A subordinação no contrato de trabalho. Uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, p. 253.

Rádio Câmara. *Reforma Trabalhista: teletrabalho e autônomo exclusivo – Bloco 8*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/REPORTAGEM-ESPECIAL/561197-REFORMA-TRABALHISTA-TELETRABALHO-E-AUTONOMO-EXCLUSIVO-BLOCO-8.html>. Acesso em: 6 jul. 2019.

Saad, José Eduardo Duarte. *Tabela das ADINs – Reforma Trabalhista*. Disponível em: <http://www.saadadvocacia.com.br/publicacoes/noticias/69-tabela-das-adins-reforma-trabalhista>. Acesso em: 6 jul. 2019.

Sales, Bruno Pontes. Subordinação no Pós-Reforma: a Necessidade de Retorno à Dependência como Pressuposto Autêntico do Liame de Emprego. *In: Silva Filho, Carlos Fernando da; Jorge, Rosa Maria Campos; Rassy, Rosângela Silva (org.). Reforma Trabalhista: uma reflexão dos Auditores-Fiscais do Trabalho sobre os efeitos da Lei n. 13.467/2017 para os trabalhadores*. São Paulo: Ltr, 2019, pp. 53-75.

Severo, Valdete Souto; Souto Maior, Jorge Luiz. (2017) *Manual da Reforma Trabalhista: pontos e contrapontos*. São Paulo: Sensus, p. 38-43.

Silva, Homero Batista Mateus da. (2015). Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Vol. 1: *Parte Geral*. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 21-22.

Sousa, Valdivino. *Pejotização agrava problema e previdência perde contribuintes mais ricos*. Disponível em: <https://valdivinodesousa.jusbrasil.com.br/noticias/532769468/pejotizacao-agrava-problema-e-previdencia-perde-contribuintes-mais-ricos>. Acesso em: 6 jul. 2019.

Vieira, Paulo Joarês *et al.* Trabalhador Autônomo “Exclusivo”. *In: Carelli, Rodrigo de Lacerda; Cunha, Tadeu Henrique Lopes da (org.). Manual de Apoio: Prestação de*

Diego Pinto de Barros Leal

Serviços, “Pejotização” e Autônomo. Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET) do Ministério Público do Trabalho, p. 82-85.

Welle, Arthur *et al.* (2018). Reforma Trabalhista e Financiamento da Previdência Social: simulação dos impactos da pejotização e da formalização. *In*: Krein, José Dari; Gimenez, Denis Maracci; Santos, Anselmo Luis dos (org.). *Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 295.

Recebido: 22/07/2019

Revisado: 27/08/2019

Aprovado: 05/10/2019

ARTIGO

A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento

Vai te enforçar, vai te entregar,
vai te estragar, vai trabalhar...¹

Odete Pereira Reis²

RESUMO: As transformações pelas quais o mundo do trabalho vem passando, em especial o surgimento de novas tecnologias, a globalização e a reestruturação produtiva, fizeram com que surgissem também novas formas de organização do trabalho. Esse artigo tem como objetivo analisar e realizar reflexões acerca das formas de gestão e organização do trabalho que tem como base, entre outros, a cobrança de metas abusivas e o controle ostensivo dos trabalhadores, com o objetivo de intensificação do trabalho e o aumento contínuo de produtividade, e estudar as consequências para os trabalhadores advindas dessas práticas. Será ainda discutido como o conceito de resiliência vem sendo adotado no contexto organizacional como uma competência a mais que o trabalhador deve ter, e no sentido de não se permitir falhas no sistema. A investigação foca as atividades bancárias e de teleatendimento. A análise será feita a partir de dados de fiscalizações realizadas pela auditoria fiscal do trabalho do extinto Ministério do Trabalho (hoje Ministério da Economia). Serão analisados quatro relatórios de ações fiscais, bem como relatórios de análise de doenças psíquicas relacionadas ao trabalho. Nesse contexto serão discutidos ainda os limites do poder diretivo que, ao adotar essas práticas como legítimas e naturais, na busca por aumento de produtividade e lucro, ignoram questões éticas e os riscos gerados para a saúde dos trabalhadores.

INTRODUÇÃO

Desde as crises econômicas dos anos 70, as empresas, de modo geral, adaptaram-se para um cenário de maior competição e necessidade de aumento de produtividade.

1 “Vai Trabalhar Vagabundo” (Chico Buarque).

2 Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Especialista em Direito Processual pela Faculdade de Tecnologia Darcy Ribeiro e em Direito do Trabalho pela Faculdade de Paraíso do Norte. Auditor-Fiscal do Trabalho lotado na Gerência Regional do Trabalho de Juazeiro.

A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento

Uma das formas utilizadas para o aumento da produtividade foi a adoção de programas de remuneração variável, atrelados à avaliação de resultados e ao atingimento de metas. Esse cenário de cobrança de metas associado a tecnologias cada vez mais eficazes de controle de resultados, potencializa sobremaneira a pressão sobre os trabalhadores, que se sentem “vigiados” e cobrados durante todo o tempo, inclusive, muitas vezes, mesmo fora do horário de trabalho.

Além disso, o estímulo exacerbado à produtividade atrelado à recompensa financeira leva o trabalhador a produzir cada vez mais, extrapolando frequentemente seus limites físicos e mentais³.

Nesse cenário de mudanças organizacionais, alguns riscos para os trabalhadores vêm tomando dimensões assustadoras. Em especial, o risco psicossocial.

O risco psicossocial vem sendo foco de estudos e discussões, em especial, a partir da década de 70, e com um incremento a partir do ano de 2000, inclusive com significativo número de suicídios nas empresas europeias⁴, os quais foram atribuídos às situações de trabalho.

Segundo Esteves (2013), o interesse no estudo dos riscos psicossociais deve-se essencialmente às mudanças no mercado que se traduzem num conjunto de novos riscos para o trabalhador. Com a transição de um mercado de indústria para um mercado de serviços, criaram-se grandes multinacionais, sendo exigida mais competição e grandes níveis de produção e rendimento do trabalhador. Ainda, segundo o autor: “Este crescimento das multinacionais tem-se feito acompanhar de uma grande descentralização, outsourcing⁵ e ambientes de trabalho mais flexíveis com grande variação nas condições de trabalho, logo também na exposição a novos riscos ocupacionais”. (ESTEVES, 2013, p. 12)

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) define os riscos psicossociais como consequências de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático,

3 Segundo o Manual de Aplicação da NR 17 (MTE, 2002) “o ser humano é compelido a acelerar sua cadência quando estimulado pecuniariamente ou por outros meios, não levando em conta os limites de resistência de seu sistema musculoesquelético”.

4 Segundo Hirata (2013), os suicídios relacionados ao trabalho na França, mas também no Brasil e no Japão, têm sido objeto de atenção, constituindo-se num problema de atualidade científica e social. Na França, fatores como a intensificação do trabalho, a falta de solidariedade, o trabalho em equipe, o isolamento social e as práticas de assédio moral e psicológico têm sido apontados como indutores de um aumento significativo dos suicídios relacionados ao trabalho nos últimos anos, sobretudo em grandes empresas como a Renault, a Peugeot e a France-Télécom (DEJOURS; BÈGUE, 2009), mas também em setores como o Ministério do Trabalho francês, no interior do qual suicidou-se recentemente um inspetor do trabalho (COPERNIC, 2011).

5 Processo usado por uma empresa no qual outra organização é contratada para desenvolver uma certa área da empresa. Terceirização.

podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social, tais como estresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão.

Importante ressaltar que o risco psicossocial no trabalho não “surgiu” recentemente. Vale lembrar que, já em 1956, o médico francês Le Guillant publicou estudo sobre o trabalho das telefonistas, em que ele associa a forma de organização do trabalho com o que ele chamou de “síndrome geral da fadiga nervosa”⁶. Interessante ainda ressaltar que o autor considerou o trabalho como causa do adoecimento psíquico das trabalhadoras, e não somente como fator desencadeador.

Enfim, o que vem ocorrendo, na verdade, é um “interesse”⁷ maior pelo tema em tempos mais recentes devido ao significativo aumento de doenças psíquicas relacionadas ao trabalho⁸ decorrentes das mudanças ocorridas no mundo do trabalho.

A primeira parte do artigo aborda como a presença dos riscos psicossociais vem causando sofrimento e afetando a saúde mental dos trabalhadores. Será discutida a questão da invisibilidade dos fatores de risco psicossociais, assim como das doenças psíquicas, que, somada a uma suposta “subjetividade”, resulta em uma abordagem inadequada ou em ausência de abordagem dos mesmos. Será ainda discutido como o conceito de resiliência vem sendo utilizado nas organizações.

Na segunda parte, a partir de análises de relatórios de fiscalizações realizadas pela auditoria fiscal do trabalho, em Minas Gerais, em empresas de teleatendimento, nos anos de 2017, 2018 e 2019, e uma fiscalização em um banco, em 2018, será discutido como são diagnosticados os fatores de riscos psicossociais nas práticas de gestão adotadas pelas empresas⁹.

6 A “Síndrome Geral da Fadiga Nervosa” foi descrita como um quadro com sintomatologia variável, como fadiga nervosa, alterações do humor, distúrbios do sono, manifestações somáticas como angústias, palpitações, cefaleias etc. O autor relata que as “condições de trabalho que o progresso técnico tende a instaurar, cada vez mais”, resulta em aceleração das ações e das cadências, e exigência de maior atenção, precisão e rapidez.

7 Segundo Costa e Santos (2013): O interesse recente pelos riscos psicossociais corresponderá, então, mais provavelmente “ao despertar” para a sua existência do que, propriamente, ao seu efetivo aparecimento, até porque, havendo quem coloque a sua emergência no ano 2000, esta não é uma realidade da última década. Para alguns autores, surgiu por volta dos anos 70, fruto das profundas alterações no mundo do trabalho (VALLÉRY; LEDUC, 2012), mas já no início do século XX se efetuavam estudos que recaíam, por exemplo, sobre os efeitos psicológicos na fadiga (STRONG; EDWARD, 1914, p. 42).

8 Segundo dados do Ministério da Saúde, os transtornos mentais e comportamentais são a terceira maior causa de afastamento do trabalho, e quando se fala em auxílios pagos relacionado ao trabalho, os números são ainda mais expressivos. Reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação, episódios depressivos e outros transtornos ansiosos causaram 79% dos afastamentos no período de 2012 a 2016. Disponível em: <http://www.blog.saude.gov.br>. Acesso em: 19 jun. 2019.

9 Todos os dados encontram-se registrados no Sistema Federal de Inspeção do Trabalho- SFIT, programa desenvolvido pelo SERPRO (Serviço Federal de Processamento de Dados). Trata-se de um sistema informatizado que opera um banco de informações a partir do conjunto de dados produzidos por todas as ações fiscais realizadas em todo o país, ou seja, ele reúne todos os dados da inspeção do trabalho.

A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento

E por fim, no item Considerações Finais, será discutido o papel da auditoria fiscal do trabalho na análise da organização do trabalho visando o levantamento dos riscos psicossociais e a configuração do assédio moral e, por último, as dificuldades encontradas em se impor limites a essas práticas, frente à tolerância e mesmo naturalização das mesmas.

OS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL, O ADOECIMENTO MENTAL E A INVISIBILIDADE

“Se, por um lado, necessitamos do trabalho humano e de seu potencial emancipador, devemos também recusar o trabalho que explora, aliena, e infelicitiza o ser social.” (ANTUNES, 2013)

Os dados sobre adoecimento mental são cada vez mais alarmantes, inclusive aqueles relacionados ao trabalho.

Na Europa, o estresse ocupa a segunda posição entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho, afetando cerca de 40 milhões de pessoas (BRASIL, 2017). No Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, no período de 2012 a 2016, segundo a Previdência Social.

Transtornos de humor, como a depressão, transtornos neuróticos (síndrome do pânico e estresse pós-traumático, por exemplo) e o uso de substâncias psicoativas, como o álcool e as drogas, são os principais transtornos mentais que causam incapacidade para o trabalho no Brasil. Essas patologias, comumente, se desencadeiam a partir do chamado estresse ocupacional, ocasionado por fatores como cobrança abusiva de metas e assédio moral (BRASIL, 2016).

Ao contrário de outros fatores de risco presentes no ambiente de trabalho (como ruído, poeiras etc.), os fatores de risco psicossociais, além de invisíveis, não são passíveis de medições através de aparelhos. O que também ocorre em relação aos adoecimentos ou acometimentos psíquicos, que não são diagnosticáveis através de exames laboratoriais ou por aparelhos. Dessa forma, ambos são cercados por uma certa invisibilidade, que, ousamos dizer, serve, muitas vezes, como pretexto ou mesmo oportunidade para o seu escamoteamento ou para a sua não abordagem.

Dessa forma, é necessário desmistificar alguns conceitos sobre os fatores de risco psicossociais no trabalho, assim como sobre as doenças a eles relacionadas.

O TRABALHO E OS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL

O mundo do trabalho pós-globalização passou por mudanças importantes, com reflexos diretos nos processos de trabalho e na saúde do trabalhador.

Segundo Lacaz (2008), na esfera econômica, a globalização abrange as relações de produção, financeiras e comerciais envolvendo a perspectiva da reorganização das estruturas produtivas e do aumento de fluxos comerciais, o que se acompanha do desenvolvimento tecnológico. Essa reorganização produtiva e comercial vem para garantir a referida expansão, ao lado da oligopolização empresarial e da expansão da atividade das corporações transnacionais, o que é acompanhada da desregulamentação dos mercados financeiros, de comunicação e de transportes.

E é desse contexto que surgem as novas formas de gestão da produção pautadas, em especial, na intensificação do trabalho, imposição de metas de produtividade, com um aprofundamento dos modelos disciplinares e de controle, características essas que criam um terreno fértil para o assédio moral organizacional¹⁰.

As formas de gestão e organização do trabalho que se fundamentam, em especial, na gestão “pelo estresse” e “pelo medo” (ambas rotineiramente verificadas nas empresas de teleatendimento, objeto desse estudo) se apresentam como práticas “necessárias”¹¹ para se atingir os objetivos empresariais, como a lucratividade, a produtividade e a eficiência, o que torna o seu combate mais difícil.

Segundo Soboll e Horst (2013), esses elementos ligados às estratégias de gestão estão presentes no ambiente de trabalho de forma naturalizada, não sendo questionados pelos próprios trabalhadores, os quais internalizaram a lógica da excelência: “Diante disso, muitas práticas de assédio moral podem ser justificadas e tidas como legítimas tendo em vista esta matriz de valores organizacionais centrados na competição, na superação e nos resultados de curto prazo” (SOBOLL; HORST, 2013, p. 191).

A chamada “gestão por estresse” tem o objetivo de melhorar o desempenho, a eficiência ou a rapidez no trabalho e não pretende destruir o trabalhador, embora as consequências na saúde possam ser desastrosas (SOBOLL, 2008). Ela tem como características, segundo a mesma autora, cobranças constantes, supervisão exagerada, comparações do desempenho dos trabalhadores, ranking de produtividade, metas

10 Os modos de gestão do trabalho atuais se apresentam como muito patógenos, porque o cinismo, por exemplo, um dos instrumentos admissíveis nesses modelos de gestão, não é nem mesmo mais dissimulado. O cinismo tornou-se um valor positivo. São organizações do trabalho que prescrevem, também, o medo em seu guia de gestão. E isso é totalmente novo. E totalmente insuportável. E gera patologias mentais que crescem junto com os suicídios no próprio local de trabalho (MERLO, MACEDO 2016).

11 Nesse sentido, segundo Soboll (2008), o assédio organizacional encontra-se camuflado no discurso economicista, como inerente ao trabalho no capitalismo globalizado e competitivo. Segundo a autora, é na política organizacional fundada na violência que se encontram as sementes geradoras das situações extremas de violência psicológica. Até mesmo comportamentos típicos de assédio moral são, por vezes, mediados por justificativas que seriam bem vistas quando se consideram apenas os objetivos economicistas.

A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento

muito exigentes de produtividade, e-mails de comparação de resultados, e prazos inadequados às exigências das tarefas são situações comuns quando há predomínio de estratégias de gestão por estresse.

Já a “gestão por medo” utiliza a ameaça, implícita ou explícita, como estímulo principal para gerar adesão do trabalhador aos objetivos organizacionais. Segundo a autora, a ameaça de perder o cargo, o emprego ou de ser exposto a constrangimentos favorece condutas de obediência e de submissão, mas também condutas agressivas:

Por medo de ser incompetente, perder o cargo, não conseguir progredir na carreira, perder o emprego e tornar-se excluído da sociedade, o trabalhador ataca antes de ser atacado e acaba por adotar comportamentos hostis e antiéticos, deteriorando as relações e o clima de trabalho. (SOBOLL, 2008, p. 82)

Dessa forma, pode-se dizer que existe uma tolerância a esses métodos de gestão utilizados, a despeito das graves repercussões na saúde dos trabalhadores. Pouco se vê de questionamentos sobre eles, seja por parte dos profissionais de saúde e segurança do trabalho, seja dos órgãos reguladores, que ainda realizam um trabalho incipiente ou de pouco impacto.

Araújo (2016) chama atenção para a omissão dos órgãos fiscalizadores ao tratar de assédio moral:

A violência psicológica (assédio moral) contou sempre com a reticência dos órgãos de fiscalização em se imiscuir nas decisões de direção da empresa [...]. A timidez da verificação de legitimidade dos atos empresariais por certo tempo assegurou a tranquilidade a essa prática empresarial abusiva. (ARAÚJO, 2016, p.141)

Os próprios trabalhadores, muitas vezes, não percebem o que está ocorrendo como algo anormal, ao contrário, visualizam aquela situação como necessária e própria da atividade¹². O que nos leva à necessidade de se falar sobre a resiliência.

RESILIÊNCIA

O conceito de resiliência é oriundo da física e significa a propriedade que um corpo possui de recuperar a sua forma original após sofrer um choque ou uma deformação.

12 Nos relatórios de fiscalização, há registro de frases dos trabalhadores sobre esse tema, como: “No teleatendimento é assim mesmo [...]” ou de uma supervisora: “O trabalhador tem de ter esse perfil, tem de ‘aguentar’, senão é trocado”.

No contexto das organizações, a resiliência se refere à capacidade das pessoas de manter ou retornar ao seu equilíbrio emocional após sofrer situações de estresse ou pressão¹³.

Segundo Cimbalista (2010), mesmo se encontrando, muitas vezes, no seu limite, o trabalhador supera o cansaço, a raiva, e submete-se à realidade de seu cotidiano, contudo, transformando-se e fortalecendo-se através dessa transformação. Esse movimento ambíguo entre revolta e resignação é o cerne da resiliência, quando o indivíduo reflete sobre situações adversas e se adapta para prosseguir.

Importante ressaltar que o conceito de resiliência se encontra em desenvolvimento na comunidade científica internacional, nos últimos anos, logo, a intenção aqui, muito longe de se esgotar o tema, é realizar uma breve reflexão sobre o tema, tendo em vista a frequência com que nos deparamos com situações que apresentam relação com esse conceito, como aquelas que serão relatadas a seguir.

Atualmente, o conceito de resiliência vem sendo muito exaltado nos discursos organizacionais, de forma positiva, no sentido de um perfil ou uma competência a mais que o trabalhador deve possuir. Muito se ouve sobre ser essa a competência mais importante no mundo do trabalho, do século XXI.

Sobre isso, Cimbalista (2006) diz que a ênfase dada ao lado 'positivo' da atitude resiliente no contexto das empresas decorre do chamado 'novo perfil' do trabalhador:

Este perfil exige uma reação positiva, no sentido de se enfrentar situações de difícil solução, resolvê-las e recobrar forças para continuar o seu trabalho. O trabalhador precisa se dobrar e desdobrar perante diferentes situações adversas, seja na resolução de problemas em nível individual ou grupal, no atendimento a clientes internos ou externos, no cumprimento das metas, na sua constante qualificação e atualização técnica, enfim, o trabalhador deve ser habilidoso e superar obstáculos. (CIMBALISTA, 2006, p. 17)

Para as organizações é muito importante que o sujeito capte essa mensagem, pois ao levá-la para seu campo subjetivo, ele irá acreditar que, ao enfrentar todas as adversidades e crises, será recompensado, reconhecido, promovido, tornando-se um verdadeiro “vencedor” (VIEIRA; OLIVEIRA, 2017¹⁴).

13 Ao falar sobre situações de estresse, importante trazer à tona o conceito de *coping*, dada a sua íntima relação com a resiliência. *Coping* é definido em geral como o conjunto das estratégias utilizadas pelas pessoas para adaptarem-se a circunstâncias adversas ou estressantes. Segundo Taboada N. G., Legal, E. J., Machado, N. et al (2006), o *coping* tem foco na maneira, na estratégia utilizada para lidar com a situação, independentemente do resultado obtido, enquanto a resiliência encontra-se relacionada ao resultado da estratégia (ou estratégias) utilizada, que seria uma adaptação bem sucedida do sujeito frente às adversidades.

A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento

Ainda segundo esses mesmos autores, as sociedades capitalistas tendem a valorizar excessivamente os atributos que cada indivíduo vem a desempenhar no contexto organizacional, visando sempre à precisão e não permitindo nenhum tipo de falha no processo.

Os esforços para se manter equilibrado e indiferente às adversidades que, muitas vezes, inclusive, ocorrem de forma frequente (como na atividade de teleatendimento, onde se é comum ter de lidar com situações de grande estresse), podem trazer uma série de consequências para os trabalhadores, podendo ser mais um fator de adoecimento.

Durante realização de análise de doença psíquica em empresa de teleatendimento, no ano de 2019, em depoimento gravado pela auditoria fiscal do trabalho, o trabalhador em questão relata que ligações “estressantes” são rotina em seu trabalho, mas ressalta uma situação que o afetou muito, agravando seu estado de saúde. Durante o depoimento, o trabalhador, que se encontrava em estado de choro quase constante, relata um atendimento em que o cliente entrou em contato para reclamar de algo sobre seu cartão de crédito. O cliente se encontrava muito descontrolado, agredindo o trabalhador verbalmente de forma contínua. Assim que a ligação foi encerrada, o trabalhador colocou uma pausa de poucos minutos no sistema para que ele não recebesse outras ligações. O trabalhador ressalta ainda “saber que estava errado” ao fazer isso, uma vez que a empresa não permite realização de pausas não programadas, no entanto, ele se encontrava muito abalado e precisava se recuperar antes de continuar a realizar seu serviço.

Alguns dias depois, quando seus superiores perceberam que ele colocou uma “pausa indevida”, ele foi chamado na sala de um dos gestores e recebeu uma advertência devido a isso. Segundo a fala do mesmo:

Quando eu entrei na sala dela (da gestora) eu fui extremamente hostilizado e humilhado... (Disse que) eu estava dando prejuízo para a empresa, que eu estava sendo irresponsável, que a minha obrigação é atender, não importa, não importa o tipo de ligação, que eu tenho que ter qualidade... E foi falando, e me ameaçando: “Você sabia que eu posso te mandar embora por justa causa? Você sabe que eu posso te mandar embora por justa causa?”.

Importante lembrar que o item 5.4.5 do Anexo II da NR 17 prevê que “devem ser garantidas pausas no trabalho imediatamente após operação onde haja ocorrido ameaças, abuso verbal, agressões ou que tenha sido especialmente desgastante, que

14 Vieira e Oliveira (2017) realizaram interessante pesquisa sobre resiliência no contexto das organizações, analisando 59 trabalhos sobre o tema publicados no período de 1999 a 2014, com a realização de uma comparação entre as teorias funcionalista e crítica relacionadas ao conceito de resiliência.

Odete Pereira Reis

permitam ao operador recuperar-se e socializar conflitos e dificuldades com colegas, supervisores ou profissionais de saúde ocupacional, especialmente capacitados para tal acolhimento”.

Na rotina das fiscalizações, o que se verifica é que esse importante item da norma regulamentadora não é cumprido, não havendo previsão para que esse tipo de pausa seja utilizado, e a maioria dos trabalhadores sequer conhece tal dispositivo.

Já em outra empresa, a fiscalização verificou também uma aplicação de medida disciplinar pelo fato de a trabalhadora ter encerrado uma chamada em que ela estava sendo agredida pelo cliente. Tratava-se de um *call center* de uma concessionária de energia, e o cliente ligou por estar sem energia há alguns dias. O cliente estava muito descontrolado, xingando a trabalhadora, utilizando, inclusive, palavras de baixo calão, conforme consta na própria advertência.

Veja cópia de parte do documento, abaixo. Os nomes dos trabalhadores e da empresa foram preservados.

Tipo de medida: ADVERTÊNCIA

Venho por meio desta, informar que, no dia 02/11/2016 V.Sa. praticou o seguinte ato em desacordo com as normas internas da empresa:

Colaboradora encerra a chamada de cliente que alega estar 06 dias sem energia. Cliente nervoso cita palavra de baixo calão, não direcionado à cr. A atendente toma para si o desagravo, avisa ao cliente que a ligação poderá ser transferida/encerrada. Solicitante informa que as palavras não são direcionadas a ela mas sim aos serviços não atendidos pela concessionária de energia e novamente usa palavra de baixo calão. Mesmo cliente que tais desabafos não eram direcionadas à colaboradora, a mesma transfere a ligação para o encerramento da chamada. A atendente deveria: agir com empatia com o cliente cuja instalação estava há seis dias sem energia; entender que os palavras de baixo calão não foram a ela direcionados; gerar a solicitação para atendimento ao cliente.

Dados da ligação: tel: 38999860006, data: 02/11/2016; protocolo de atendimento: 2001865955, ETI; 382517.

Como é de Vosso conhecimento, tal procedimento não pode ser aceito, conforme vastamente informado, tanto pessoalmente, quanto em reuniões coletivas com a sua equipe, bem como de acordo com o treinamento que lhe foi ministrado.

Então, de acordo com as instruções que lhe foram passadas anteriormente, V.Sa. deveria ter agido da seguinte forma:

O colaborador deve atender o cliente com paciência e cortesia demonstrando boa vontade em resolver a demanda do cliente no primeiro contato, seguindo os procedimentos previstos nas resoluções, treinamentos, Pasta do Atendente e POP.

Segundo texto contido no documento acima:

Cliente nervoso, cita palavras de baixo calão, não direcionado à (colaboradora). Atendente toma para si o desagravo, avisa para o cliente que a ligação poderá ser

transferida e encerrada. Solicitante informa que as palavras não são direcionadas a ela, mas sim aos serviços não atendidos pela concessionária de energia e novamente usa palavra de baixo calão. Mesmo ciente que tais desabafos não eram direcionados à colaboradora, a mesma transfere a ligação para o encerramento da chamada. A atendente deveria: agir com empatia com o cliente cuja instalação estava há seis dias sem energia, entender que as palavras de baixo calão não foram a ela direcionadas, gerar a solicitação para o atendimento do cliente.

É possível perceber no texto que, por estar sendo agredida, a trabalhadora avisa para o cliente que a ligação poderá ser transferida ou encerrada, e tenta ainda dar prosseguimento ao atendimento. No entanto, como os xingamentos persistem, ela encerra a ligação.

Pode-se verificar que, em ambos os casos, a aplicação de medida disciplinar ocorreu devido às reações de ambos os trabalhadores frente às situações de tensão ou estresse pelas quais eles passaram. Em um dos casos o trabalhador encerrou a ligação, e no outro caso, realizou uma pequena pausa.

Para Vieira e Oliveira (2017), ao se pensar na resiliência como um mecanismo de defesa, tanto na vida pessoal quanto no ambiente de trabalho, é natural e instintivo que o indivíduo venha a fazer uso desses mecanismos de defesa, consciente ou inconscientemente, para que se mantenha no controle e possa enfrentar as situações de desafio. Todavia, chamam atenção para o fato de que o esforço para que se mantenham em constate equilíbrio emocional e resiliente, diante de situações desafiadoras, geralmente é muito elevado.

Cimbalista (2006) também chama atenção para esse aspecto ao dizer que esta característica intrínseca aos indivíduos, ou seja, de transformar a adversidade e retornar como um elástico que, após ser esticado, volta ao estado inicial, é nos humanos, variável. Segundo a autora, a atitude resiliente não pode ser vista como um atributo fixo do indivíduo, se as circunstâncias mudam, a resiliência se altera. E conclui: “Isto quer dizer que, como o elástico, metáfora usada para a resiliência, a atitude resiliente pode trazer ganhos, mas também perdas para o indivíduo-trabalhador” (CIMBALISTA, 2006, p. 2)¹⁵.

Para Vieira e Oliveira (2017), o conceito de resiliência aplicado no contexto organizacional, com o intuito de que tudo seja tolerado e suportado pelos indivíduos, dificulta a consciência das relações de exploração e de injustiça; estimula a alienação, a insensibilidade e a quebra do espírito da coletividade:

¹⁵ O termo indivíduo-trabalhador, cunhado pela autora, segundo a mesma “refere-se ao ser humano que vive uma situação real de trabalho, tratada também de forma afetiva, com emoção, sentimentos, um estado da alma, pensamento e corpo deste ser dotado de subjetividade”.

A relação conflituosa entre o prescrito, o real do trabalho presente na rotina do sujeito e o sofrimento gerado por ela são menos importantes para a organização quando o foco está somente no aumento de produtividade, de lucro e de liderança no mercado (VIEIRA; OLIVEIRA, 2017, p. 417)

E, por último, Kompier e Kristensen (2000), citados por Lucca S. R., Sobral R. C. (2017) apontam que as intervenções no nível das empresas frente à presença de riscos psicossociais podem ser primárias (redução de estressores), secundárias (redução de estresse percebido pelo indivíduo e suas estratégias de enfrentamento – coping, ou de sinais de adoecimento) e terciárias (redução das consequências de longo prazo do estresse laboral e a reinserção dos trabalhadores adoecidos).

Dessa forma, devemos lembrar que, o que se espera, prioritariamente, em relação aos riscos à saúde dos trabalhadores, presentes nos ambientes de trabalho, é uma intervenção primária, ou seja, nos ambientes de trabalho, de modo que a organização do trabalho seja adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores, medida essa, inclusive, prevista em norma regulamentadora¹⁶.

SOBRE A “SUBJETIVIDADE” DO ADOECIMENTO MENTAL

Tendo em vista as práticas de gestão citadas acima (cujos exemplos serão apontados no tópico a seguir), faz-se necessário falar sobre as consequências das mesmas sobre a saúde dos trabalhadores.

Além de todo o estigma¹⁷ associado aos transtornos mentais, há ainda uma grande culpabilização do indivíduo acometido por esse tipo de transtorno, quando o indivíduo é visto como o responsável por seu adoecimento. Ou seja, o transtorno mental por si só, sem levarmos em consideração a relação do mesmo com o trabalho, já é um terreno delicado, sendo que, muitas vezes, a busca por ajuda profissional ocorre de forma tardia, retardando, dessa forma, o diagnóstico e o tratamento.

Essas questões que envolvem o adoecimento mental, em conjunto com o fato de se considerar como “naturais” (conforme discutido anteriormente) as práticas abusivas e

16 Segundo item 17.6.1 da NR 17: *A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.*

17 Segundo (ROCHA, F. L.; HARA, C.; PAPROCKI, J., 2015), “o estigma associado à doença mental é dos mais importantes e difíceis obstáculos para a recuperação e reabilitação do indivíduo; afeta negativamente o tratamento; nega oportunidade de trabalho; impede a autonomia e a realização de objetivos de vida. É capaz de prejudicar a qualidade de vida, inclusive da família e da equipe de saúde que lida com as doenças psiquiátricas. A discriminação pode ser tão incapacitante quanto a própria doença. Além disso, viver em ambiente estigmatizante frequentemente acarreta o autoestigma, que junto com o estigma são dois obstáculos fundamentais à integração social e à vida plena em sociedade”.

A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento

agressivas de gestão do trabalho, prejudicam o estabelecimento do nexos entre o trabalho e o adoecimento.

Silva, Bernardo e Souza (2016) cita o conceito de “desgaste mental” desenvolvido por Seligmann-Silva, criado para analisar o processo de saúde/doença psíquica relacionado ao trabalho. Faz-se uma integração do processo biopsicossocial saúde/doença, correlacionando poderes e cargas de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores. Dessa forma, para a autora o conceito de desgaste mental seria:

O desgaste é visualizado como produto de uma correlação desigual de poderes impostos sobre o trabalho e sobre o trabalhador, acionando forças que incidem no processo biopsicossocial saúde-doença. Ou melhor, uma correlação de poderes e forças em que o executante do trabalho torna-se perdedor. (SILVA, BERNARDO; SOUZA, 2016, p. 3)

A autora cita que essas condições de trabalho podem conduzir a sérios problemas relacionados à saúde mental, como síndrome de burnout¹⁸, depressão, suicídio, abuso de álcool e drogas, psicossomatização, estresse, fadiga, entre outros.

Não é a intenção deste artigo aprofundar-se na gênese do adoecimento mental relacionado ao trabalho. Porém, faz-se importante ressaltar a questão da alegada subjetividade dos sintomas como mais um fator dificultador na realização do diagnóstico.

Os transtornos mentais realmente não são diagnosticáveis por meio de exames. O diagnóstico é feito a partir do relato do paciente. Porém, vale ressaltar que esses tipos de transtornos, como por exemplo, depressão, ansiedade, síndrome do pânico etc., assim como inúmeros outros tipos de doenças, são muito bem descritos na medicina. Logo, a partir da anamnese, que constitui parte fundamental de qualquer consulta médica, o médico possui plenas condições de estabelecer o diagnóstico do acometimento ou doença em questão

Muito pertinentes as colocações de Penido e Perone (2013) ao discorrerem sobre as argumentações de parcela da doutrina jurídica de que as *definições acerca de saúde mental no trabalho e fatores de risco psicossocial são “muito genéricas e com uma conotação subjetiva muito grande”*. Os pesquisadores citam a situação em que um paciente narra ao médico uma série de sentimentos, sensações e disfunções físicas ou psicológicas que descrevem uma patologia que o médico já conhece, ou seja, “os

¹⁸ A Organização Mundial da Saúde (OMS) incluiu a síndrome de burnout, caracterizada pelo esgotamento profissional, na próxima Classificação Internacional de Doenças (CID-11) com o Código QD85: “Problemas associados ao emprego ou ao desemprego”.

sintomas descritos pelo paciente não são aparentes ou ilusão do paciente. Pelo contrário, são muito reais e destruidores de sua saúde”:

Então o médico diagnostica que esse paciente chegou ao seu consultório “com uma série de queixas” que demonstram que ... não consegue realizar as suas atividades normais de maneira satisfatória, nem de trabalhar de forma produtiva e frutífera. Ele, paciente, se sente inapto para corresponder às exigências ou às expectativas que lhes são exigidas no dia a dia. Esse é o diagnóstico médico. Um médico compreende perfeitamente esse conceito. (PENIDO; PERONE, 2013, p. 39)

Dessa forma, os autores concluem que há somente uma descrição literal dos sentimentos, sensações e disfunções físicas e/ou psicológicas que afligem o indivíduo naquele momento, não havendo na narrativa nenhuma interpretação pessoal.

DIAGNOSTICANDO O RISCO PSICOSSOCIAL

Será citado e analisado a seguir o que foi verificado pela auditoria fiscal do trabalho em Minas Gerais, em fiscalizações no setor bancário e em empresas de teleatendimento.

As referências utilizadas em relação ao teleatendimento são três ações fiscais realizadas em grandes empresas do setor em Minas Gerais, sendo uma, no ano de 2017, (Empresa A), uma, em 2018, (Empresa B) e a última, em 2019, (Empresa C). Duas empresas possuem mais de 4.000 trabalhadores, e a terceira, mais de 1.000 trabalhadores.

No setor bancário, será analisado o relatório da ação realizada, em 2018, pela Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais junto a uma grande instituição do setor. A fiscalização alcançou 53 agências da instituição e 646 bancários, durante a qual os auditores fizeram uso de instrumentos múltiplos, incluindo análise de documentos, entrevistas semiestruturadas, observação direta, bem como a aplicação de 81 questionários junto ao universo de profissionais presentes nas agências no ato da operação. A intervenção resultou em 1.369 autos de infração, correspondendo a uma multa estimada no valor de 5,3 milhões de reais.

Todas as fiscalizações tiveram como foco, entre outras questões, a investigação das práticas de organização do trabalho adotadas pelas empresas e o adoecimento dos trabalhadores.

A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento

Chegou-se à conclusão, como se verá nos próximos tópicos, que as formas de gestão adotadas pelas empresas fiscalizadas têm como base a “gestão por estresse” e a “gestão por medo”, já citadas no início desse artigo, sendo configurado o assédio moral organizacional.

No item II.1 serão apresentados os dados da fiscalização no setor bancário, e no item II.2 no setor de teleatendimento.

SETOR BANCÁRIO

O setor bancário, assim como outros, passou por transformações nas últimas décadas, tendo que se adaptar a um cenário de maior competição e necessidade de aumento de lucros. Além de estarem inseridos nesse contexto, os bancos passaram por alterações decorrentes do fim do processo inflacionário, o que levou a uma alteração do foco de atuação, sendo que a venda de serviços¹⁹ para os clientes passou a ser prioridade.

Verificou-se na referida fiscalização que há realmente uma cobrança ostensiva para a realização de vendas de produtos.

É estipulada uma série de metas de produtividade, as quais são levadas em consideração para o pagamento da Remuneração Variável, sendo que cada uma delas possui um peso ou pontuação. Como exemplo, há meta de abertura de contas, de vendas de seguros, consórcios, títulos de capitalização, empréstimos, cartões etc. Para ser elegível ao recebimento da remuneração variável, o trabalhador tem um mínimo de pontos a alcançar.

Segundo o relatório da fiscalização, foi verificado que as metas cobradas são abusivas pelos seguintes motivos:

- ✓ Metas são estipuladas pelo banco sem qualquer tipo de participação dos trabalhadores;
- ✓ São individuais, o que leva os trabalhadores a se isolarem e concorrerem entre si;
- ✓ Ritmo de trabalho intenso na busca pelo atingimento das metas, sendo que muitas vezes há necessidade de realização de horas extras para se conseguir realizar seu trabalho;

19 Segundo Sznelwar (2011): “O bancário não é responsável apenas por prestar um bom atendimento, ele tem de vender: seguro, capitalização, previdência, cartão de crédito. E precisa fazê-lo cada vez mais e mais, para cumprir metas abusivas impostas de cima para baixo com base em um sistema de gestão de resultados”.

Odete Pereira Reis

- ✓ Segundo os trabalhadores, apesar de todo o esforço, nem sempre conseguem receber a remuneração variável;
- ✓ Algumas metas independem dos esforços dos trabalhadores, ou fogem de sua governabilidade²⁰;
- ✓ Vários trabalhadores reclamaram sobre o caráter, em algumas situações, pouco ético de suas atividades²¹;
- ✓ Segundo os trabalhadores, as metas são aumentadas continuamente, nunca sendo suficiente;
- ✓ As cobranças pelo cumprimento das metas são realizadas de diversas formas, sendo que muitas delas são motivos de constrangimentos e estresse por parte dos trabalhadores²²;
- ✓ As entrevistas realizadas com aplicação de questionários apontaram que:

66,66% dos trabalhadores consideram as metas abusivas;

45,45% dos trabalhadores relataram não conseguir atingir as metas habitualmente;

70% relataram haver ameaça de demissão por não atingimento das metas.

Vale ressaltar que essa imposição de metas, sem qualquer tipo de participação dos trabalhadores, já foi denunciada pelo sindicato dos trabalhadores do setor²³. No livro “Saúde dos Bancários” (2011), no capítulo intitulado “Bancários não são máquinas”, em que são apresentados os resultados de pesquisa realizada com mais de 800 trabalhadores do setor, o autor conclui:

20 Como exemplo, a ocorrência de contas inativas (aquelas que não são movimentadas por períodos longos-acima de 90 dias) ou contas que são encerradas pelos clientes repercutem negativamente na meta de abertura de contas conforme já mencionado. Ou nos casos de resgates feitos pelos clientes, que “prejudicam” as metas, fazendo com que sejam aumentadas.

21 Segundo o relatório da fiscalização, na busca pelo alcance das metas, os trabalhadores têm de oferecer (às vezes de forma insistente) para os clientes produtos que nem sempre os mesmos necessitam ou pelos quais não possuem interesse, ou produtos pouco atrativos, além de, em alguns casos, terem de condicionar o fornecimento de algum produto à compra de outro.

22 Ainda segundo o referido relatório “as formas de cobrança pelo cumprimento das metas são as mais variadas: através de e-mails, reuniões individuais, reuniões coletivas, mensagens via WhatsApp, teleconferências, exposição dos resultados com ranqueamento dos trabalhadores etc.”.

23 Pesquisa desenvolvida pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região entre novembro de 2010 e janeiro de 2011, quando foram ouvidos 818 trabalhadores de seis das maiores instituições financeiras do País: Bradesco, Itaú/Unibanco, HSBC, Santander, Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil/Nossa Caixa.

A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento

É perceptível entre a categoria que o sistema de metas imposto de cima para baixo, sem conexão com as realidades de mercado, está relacionado às práticas de assédio moral. O bancário identifica que as metas abusivas são o principal fator de estresse e adoecimento. (BRUNO, 2011, p. 31)

Enfim, os resultados encontrados pela fiscalização são compatíveis com aqueles resultantes de pesquisa já mencionada, desenvolvida pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região. A pesquisa relatada, no referido livro, afirma que dois terços dos bancários (66%) acreditam que o ambiente de trabalho em que vivem pode levar ao adoecimento, e 54% consideram que eles adoecem mais do que outras categorias profissionais, apontando a seguinte conclusão:

O resultado não é apenas preocupante. É assustador. Dos números gerais aos depoimentos colhidos nas entrevistas qualitativas, a pesquisa produz um retrato sem retoques do clima de tortura psicológica que domina as entranhas do sistema bancário brasileiro, cujo ambiente de trabalho é fonte constante de medo, angústia, frustração, perseguição, desvios éticos, disputa desmedida entre os colegas e grande insegurança pessoal (BRUNO, 2011, p. 21).

Durante essa ação da auditoria fiscal do trabalho, foram ainda realizadas quatro análises de doenças do trabalho, sendo todos os casos relacionados a transtornos mentais, em especial depressão, ansiedade e síndrome do pânico. Importante também ressaltar que a despeito de não ter havido emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) em nenhum dos casos, todos tiveram o nexos com o trabalho estabelecido quando da perícia do INSS.

Finalizando, devido às transformações ocorridas no setor bancário, nas últimas décadas, em especial devido à imposição de metas que aumentam indefinidamente e à busca cada vez maior por produtividade, o cenário do adoecimento no setor bancário vem sofrendo mudanças. As doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo são ainda as principais causas dos afastamentos, no entanto, os transtornos mentais vêm apresentando um preocupante e progressivo aumento.

TELEATENDIMENTO

Nas fiscalizações nas empresas de teleatendimento, verificou-se que as mesmas tendem a adotar práticas de organização do trabalho muito semelhantes, tendo como base, resumidamente, a imposição de um ritmo de trabalho acelerado, controle ostensivo (da produtividade, de pausas, do atendimento etc.), pressão por produtividade, ganhos de vantagens, vinculados à produção, entre outros critérios, que serão pontuados à frente.

O diagnóstico foi feito através de entrevistas com os trabalhadores e aplicação de questionários, além de avaliação de documentos.

Há, em geral, a exigência de uma série de metas ou indicadores, na maioria das vezes vinculada ao recebimento de remuneração variável (RV) ou ao ganho de outras vantagens, como prêmios, folgas ou promoções. Importante ressaltar que esses critérios são, em geral, pouco claros e mesmo confusos, com mudanças frequentes, sendo que os trabalhadores não sabem explicar ao certo como os mesmos funcionam, e não costumam receber por escrito essas regras. Nas entrevistas, é comum a fiscalização ouvir frases como: “Eu acho que para receber a ‘variável’ eu posso ter uma falta justificada”, ou “Eu acho que a nota de monitoria de qualidade é de 90%”.

Serão citados alguns exemplos, porém o tema não será esgotado, pois não se entrará nos detalhes, por exemplo, da cobrança do atendimento estrito ao script ou roteiros de atendimento, do TMA²⁴ (Tempo Médio de Atendimento), das monitorias, quando são avaliadas as ligações em vários aspectos, e ainda, não será abordada a ausência de uma avaliação adequada dos riscos presentes à saúde dos trabalhadores, entre outros.

Vale ressaltar que o Anexo II, da NR 17²⁵, que trata especificamente das questões ligadas ao trabalho de teleatendimento, é comumente e reiteradamente descumprido pelas empresas.

Além do assédio moral organizacional, verificou-se, como se verá a seguir, uma série de outras condições de trabalho caracterizadas como fatores de risco psicossociais, relacionadas, tanto ao contexto do trabalho, quanto ao controle do trabalho (segundo a classificação do *Health and Safe Executive- HSE* do Reino Unido²⁶).

Os riscos levantados relacionados ao conteúdo do trabalho foram: exposição contínua a clientes; pressão intensa para atingimento de metas (inclusive com ganho de remuneração vinculado à produtividade), metas essas, muitas vezes, inalcançáveis; intenso ritmo de trabalho, o qual é definido pelas ligações, que são distribuídas de forma automática, muitas vezes, sem qualquer tipo de pausa entre uma ligação e outra; restrição para a realização de pausas, sendo que os trabalhadores não definem quando podem fazer pausas, sendo controlados e monitorados durante todo o tempo; entre outros.

24 O TMA é o tempo máximo que o trabalhador pode “gastar” em cada ligação, que, por ser muito exíguo, é um dos indicadores, juntamente com a nota de qualidade (monitoria), que mais impacta no não recebimento do valor total da RV, conforme relatório da fiscalização da Empresa C.

25 Portaria MTE nº 9 de 30/03/2007. Anexo II da Norma Regulamentadora- NR 17.

26 Cox (1993), citado por Baruki (2018), resumiu os riscos psicossociais em duas categorias, conteúdo do trabalho e contexto do trabalho, subdividindo-as em nove classes (HSE).

A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento

Quanto ao contexto do trabalho, verificou-se que os salários são em geral baixos (em alguns casos, inferior ao salário mínimo nacional); o setor apresenta alta taxa de rotatividade (não sendo diferente nas empresas fiscalizadas), com ameaças de demissão e aplicação de medidas disciplinares por motivos banais, com utilização de “escala pedagógica”²⁷; falta de controle sobre o próprio trabalho, uma vez que há fraseologias (script) a serem utilizadas, e um tempo médio de duração das ligações a ser atendido; entre outros.

VIGILÂNCIA

Entre as práticas de organização do trabalho adotadas pela empresa está o controle dos trabalhadores, que é realizado de maneira ostensiva, sendo utilizado de diversas formas: o controle visual (em muitas empresas o posto de trabalho do supervisor é mais alto do que dos trabalhadores de sua equipe); o monitoramento feito em tempo real de cada um dos membros da equipe (na tela do monitor fica exposto o que cada um dos operadores está fazendo, se está atendendo, se está em pausa, qual tipo de pausa, por quanto tempo, como está cada um dos indicadores ou metas, duração da ligação etc.); monitoramento das ligações dos trabalhadores sem o conhecimento prévio do mesmo²⁸; estratégias visando evitar faltas ao trabalho, mesmo as justificadas (com atestados médicos por exemplo); tenta-se evitar/controlar as saídas do posto de trabalho (até mesmo para realização de necessidades fisiológicas²⁹); metas estipuladas muito difíceis de serem alcançadas ou mesmo inalcançáveis, conforme se verá; divulgação dos resultados de desempenho dos trabalhadores (o que é, inclusive, expressamente proibido pelo item 5.3³⁰ do Anexo II da NR 17) etc.

CONTROLE DE FALTAS JUSTIFICADAS

As empresas utilizam mecanismos para evitar que os trabalhadores faltem ao trabalho, mesmo tratando-se de faltas justificadas, como por exemplo, em caso de adoecimento. Em alguns casos é estipulada uma “meta” para faltas justificadas e, em outros casos, as faltas justificadas funcionam como “deflator”, ou seja, há um

27 Escala de punições relativas a determinadas condutas do operador, com aumento gradativo das penas na medida em que há repetição das condutas puníveis, podendo chegar à demissão por justa causa.

28 O item 5.12 do Anexo II da NR 17 prevê: “A utilização de procedimentos de monitoramento por escuta e gravação de ligações deve ocorrer somente mediante o conhecimento do operador”.

29 O item 5.7 do Anexo II da NR 17 diz: “Com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussões sobre suas avaliações e remunerações”.

30 Item 5.13: “É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores”.

Elegibilidade		Faixa de Premiação	
Indicador	Critério	Absenteísmo	Premiação
Dias ativos	≥ 20	0%	100%
Absenteísmo	$\leq 4\%$	0,1% a 3,5%	80%
Falta injustificada	$= 0$	3,6% a 4,0%	50%
TMA \leq	Meta	$> 4\%$	0%

Empresa B:

Na empresa B, há um desconto na produção do trabalhador em caso de faltas justificadas. Há uma “tolerância” de um dia de falta justificada, mas se a falta for superior a um dia já são feitos descontos, e no caso de ser maior ou igual a três dias, há um desconto de 100%:

DESCONTO POR FALTA		
CAMPANHA	ESCALA	META/DIA
Justificado	até 1 faltas	0%
Justificado	até 2 faltas	50%
Justificado	≥ 3 faltas	100%
Injustificado	≥ 1 falta	100%

Empresa C:

A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento

Na empresa C, uma das metas utilizadas, cujo nome não será citado visando preservar a identidade da empresa, calcula o tempo que foi pago ao trabalhador em relação ao tempo que ele ficou logado ao sistema da empresa (ou seja, o tempo que foi pago sem ele estar trabalhando). O cálculo é realizado da seguinte forma: total de horas logadas dividido pelo total de horas que foram pagas ao trabalhador. Entram nesse cálculo as faltas justificadas (horas que foram pagas, já que se trata de falta justificada, mas o trabalhador, obviamente, não se encontrava logado). A meta para o trabalhador receber o valor total da parcela da RV referente a esse critério é 97%. Essa meta corresponde a poucas horas, sendo que, se o trabalhador faltar um dia, ele já deixará de receber a parcela referente a esse indicador.

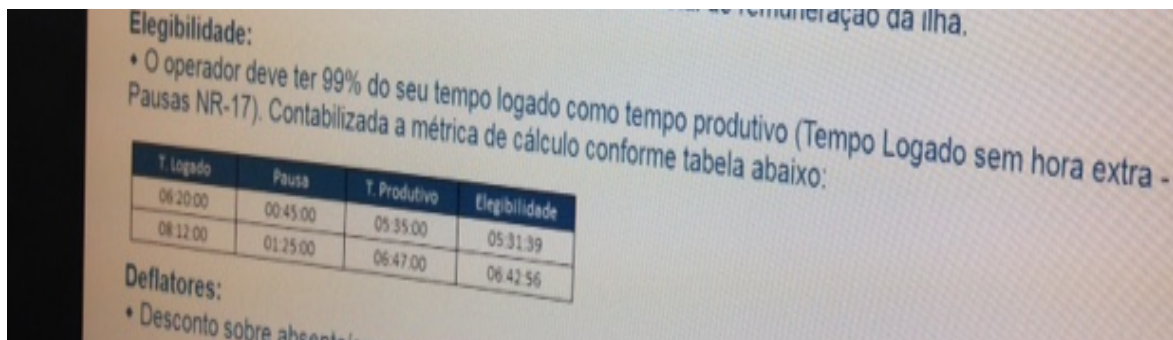
CONTROLE DE SAÍDAS DO POSTO DE TRABALHO

As empresas utilizam diferentes maneiras de fazer o controle das saídas do posto de trabalho, criando “metas”, “indicadores” com diferentes nomes para esse fim, e têm na tela do monitor, não só todo o desempenho de cada um dos operadores, mas se os mesmos estão em sua PA, se estão atendendo, se estão em pausa, qual o tipo de pausa etc.

Há ainda o controle visual feito pelo supervisor e, às vezes, pelos coordenadores e gerentes, uma vez que os operadores ficam dispostos em filas, de forma que seus gestores podem acompanhar se eles estão em seus postos de trabalho ou não.

Empresa A:

Para ser elegível ao recebimento da RV, em determinado setor da empresa, o operador deve ter 99% do seu tempo logado como "tempo produtivo", que é o tempo em que ele está efetivamente em atendimento. Para o cálculo desse "tempo produtivo", são descontados os 40 minutos de pausas previstas na NR 17 (duas pausas de 10 minutos para descanso e uma de vinte minutos para lanche). Sobram ainda nove minutos. Esses minutos seriam para atrasos e para a pausa para ir ao banheiro, que é registrada como pausa "particular". Se for ultrapassada, o operador não se torna elegível para o recebimento da RV. Veja o item “elegibilidade” no quadro abaixo:



A foto a seguir, da tela do computador, mostra que o operador ficou com 97,3% de tempo produtivo (não alcançando os 99%), e mostra também que o que impactou nesse percentual foi a pausa "particular" (banheiro), que foi de 11 minutos e 34 segundos (repare o destaque em vermelho). Fica, dessa forma, claro, que a empresa estipula um tempo limite para as idas ao banheiro:

Meta Produtivo	Produtivo	(%) Produtivo	Pausa			Padrão	Lanche	Descanso	Particular
			Planejado	Real	NR17				
06:47:00	06:04:46	89,6%	01:30:00	02:14:36	01:38:38	00:03:28	00:50:52	00:18:35	00:21:30
06:47:00	05:27:39	80,5%	01:30:00	03:00:14	02:43:21	00:05:53	01:02:52	01:34:01	00:06:27
06:47:00	07:02:32	103,8%	01:30:00	01:31:07	01:08:30	00:00:00	00:42:31	00:17:51	00:08:08
05:35:00	05:37:07	100,6%	00:50:00	00:57:19	00:41:15	00:00:03	00:19:02	00:18:28	00:03:44
05:35:00	05:38:53	101,2%	00:50:00	01:01:37	00:40:28	00:00:02	00:18:55	00:17:27	00:04:05
05:35:00	05:37:32	100,0%	00:50:00	00:47:22	00:41:38	00:00:09	00:19:54	00:17:18	00:04:33
05:35:00	05:25:58	97,3%	00:50:00	00:57:19	00:52:06	00:01:20	00:20:36	00:19:56	00:11:34
05:35:00	05:33:21	99,5%	00:50:00	01:20:39	00:42:57	00:00:35	00:28:35	00:17:49	00:05:32
05:35:00	05:33:26	99,5%	00:50:00	00:57:28	00:45:50	00:00:38	00:19:04	00:18:13	00:08:32

Empresa B:

Segundo relatório de fiscalização, um dos critérios utilizados pelo empregador para o pagamento da remuneração variável é o “tempo disponível do operador”, cuja meta é estipulada em 5hs e 20 min, para jornadas de 6hs e 20min. A empresa utiliza um nome específico para esse critério, no entanto, ele não será citado aqui para que a identidade da empresa seja preservada.

O “tempo disponível” é o "tempo logado" menos as "pausas". As pausas englobam o intervalo de 20min para alimentação/descanso ("lanche") e as duas pausas de 10 min

A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento

("descanso"), previstas na Norma Regulamentadora N.17. Subtraindo essas pausas, restam, dessa forma, 20 minutos, que o trabalhador utiliza para toda as outras pausas ("feedback", treinamento, "sistema" etc.), inclusive a "particular".

Empresa C:

A empresa C também utiliza um critério (cujo nome não será citado a fim de preservar a identidade da empresa) com o objetivo de mensurar as pausas feitas pelo trabalhador. A fórmula para se calcular esse critério é a seguinte: horas disponíveis para atendimento divididas pelas horas logadas.

Segundo entrevistas com prepostos da empresa (supervisores, gestores e equipe do setor de planejamento), somente as pausas chamadas "treinamento", e "ambulatório" e o intervalo para lanche não entram nessa conta. As outras pausas, que podem ser colocadas no sistema, como, pausas descanso (duas pausas de 10 minutos), pausa feedback, e inclusive a pausa "particular", utilizada para satisfação de necessidades fisiológicas (para ir ao banheiro ou beber água), são somadas ao se aplicar a fórmula. A meta para esse critério é de 90%. Esse valor corresponde a 38 minutos no caso da jornada de seis horas e vinte minutos. Logo, sendo o total das duas pausas descanso (obrigatórias) de 20 minutos, restam 18 minutos para o trabalhador utilizar para todas as outras pausas, inclusive a particular.

Aplicação de Medidas Disciplinares

Nas empresas de teleatendimento, de forma geral, a aplicação de medidas disciplinares ocorre de forma corriqueira e, muitas vezes, por motivos banais.

Essa prática é motivo de muito sofrimento e angústia, nos trabalhadores, que se veem ameaçados todo o tempo, inclusive com o risco de serem demitidos por justa causa, já que é comum a utilização de uma "escala pedagógica"³¹.

Segundo fala de trabalhador da Empresa B:

“Eu ‘tomei’ um trauma dessa palavra advertência e justa causa! Trauma mesmo. É o tempo todo: é justa causa, é justa causa, é advertência, é advertência!”

É muito comum a aplicação de penalidades por atrasos, ou mesmo a utilização dos atrasos como “deflator” (corte na RV). Veja a seguir que atrasos de cinco minutos já levam a um desconto de 15% da RV (Empresa C):

³¹ Escala de punições relativas a determinadas condutas do operador, com aumento gradativo das penas na medida em que há repetição das condutas puníveis, podendo chegar à demissão por justa causa.

Deflatores		
Deflator	Meta	Desconto
Atrasos	00:05:00	15,00%
Monitoria	79,99%	50,00%

Nesse ponto, vale lembrar que as empresas consideram para cômputo da jornada o sistema login-logout, ou seja, somente o tempo efetivamente trabalhado. Não é levado em consideração o momento em que o trabalhador chega à empresa para trabalhar, como em qualquer outra atividade ou setor econômico.

O fato é que o trabalhador “chega para trabalhar” ao entrar na empresa (passa pela catraca) e, antes de ir para seu posto de trabalho, ele tem a obrigatoriedade de colocar seus objetos pessoais em um armário, se necessário vai ao banheiro ou toma água, enche a garrafinha de água, e então vai para sua PA para fazer o login e iniciar o atendimento. Somente nesse momento, quando faz o login, e inicia o atendimento, sua jornada de trabalho é considerada como iniciada. Não é incomum haver problemas para encontrar uma máquina que esteja funcionando adequadamente, o que pode tomar também algum tempo do trabalhador.

Importante ressaltar que, assim que chega à empresa, o trabalhador já começa a cumprir ordens determinadas pela chefia, como guardar seus pertences em armários. Inclusive, em relação à Empresa C, há inúmeras penalizações aplicadas por “manter objetos pessoais na PA como celulares, bolsas, cadernos entre outros”, e no campo “Situação-Procedimento Correto” da advertência, está descrito como o trabalhador deve proceder ao chegar à empresa:

“Funcionária deverá utilizar os escaninhos disponibilizados pela empresa para armazenar qualquer tipo de material estranho a sua atividade (tais como papel, cadernos, livro, caneta, lápis, celular, MP3, aparelhos eletrônicos entre outros)”.

Segue descrição abaixo:

DATA DA OCORRÊNCIA	20/03/2019
ESPECIFICAÇÃO DA OCORRÊNCIA	05. Acesso indevido de ferramentas
SUB MOTIVO DA OCORRÊNCIA	5.7. Manter objetos pessoais na PA, como celulares, bolsa, caderno
SOLICITANTE	

A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento

Analisando essa situação de forma literal, utilizando o raciocínio da empresa de que o trabalhador somente inicia sua jornada ao fazer o login nos sistemas, a penalidade por não guardar seus pertences nos escaninhos ou armários, é aplicada, dessa forma, por uma irregularidade cometida pelo trabalhador antes do início de sua jornada, uma vez que a guarda de seus pertences é anterior à realização do login e início dos atendimentos.

Logo, ao “concluir” que o trabalhador “chegou atrasado”, inclusive com aplicação de penalidades, como no exemplo acima, em que há cortes na RV, devido a atrasos de até cinco minutos, o empregador está se referindo ao “atraso” para logar no sistema, não levando em consideração todo esse tempo anterior, em que, inclusive, o trabalhador já se encontrava sob as ordens e comando da empresa.

São comuns também as advertências por “estouros de pausas”, não havendo nenhum tipo de tolerância, havendo penalizações por “estouros”, por exemplo, de três, dois, ou mesmo, de um minuto. Veja o exemplo a seguir:

Tipo de medida: ADVERTÊNCIA

Venho por meio desta, informar que, no(s) dia(s) 12/11/2016 V.Sa. praticou o seguinte ato em desacordo com as normas internas da empresa:
Não comparecer a empresa no dia citado (12/11/2016) e não apresentar justificativa legal para abono do mesmo. Além disso no dia citado (18/09/2016) a colaboradora extrapolou seu tempo de pausa lanche, sendo um total de 20 minutos e foi realizado 21 minutos e 56 segundos, no dia 17/11/2016 extrapolou a pausa lanche sendo 20 minutos e a mesma realizou 22 minutos e 48 segundos e no dia 19/11/2016 extrapolou a pausa descanso sendo 20 minutos e a mesma realizou 22 minutos e 16 segundos. A presença e o cumprimento da jornada do trabalho e utilização de pausas corretamente, são essenciais à qualidade dos serviços prestados pela AeC aos seus clientes. A sua presença ao trabalho é muito importante para nós, além de ser um pré-requisito importante para o seu crescimento, tanto pessoal quanto profissional. Devido a isso, a AeC coloca à disposição de seus colaboradores vários recursos para que sejam evitadas as faltas sem injustificadas, sempre que possível.

Advertência aplicada na Empresa A:

Veja que são citados como motivo da aplicação da penalidade estouros de pausa de dois minutos, e mesmo um minuto.

Metas Inalcançáveis

Conforme dito anteriormente, há a exigência de muitos critérios que, se alcançados, podem levar ao recebimento de remuneração variável, folgas, promoções ou outros prêmios, e que também podem levar a “sinalizações”, “feedbacks”³², e mesmo advertências e suspensões. A fiscalização verificou que as metas estipuladas pelas

32 “Sinalizações” e “feedbacks” são formas de advertências orais, aplicadas aos operadores geralmente pelos supervisores, muito comuns no teleatendimento.

empresas são, na maioria das vezes, muito difíceis de serem atingidas, ou mesmo, inalcançáveis.

Empresa A

Em um dos setores da Empresa A, no mês de setembro de 2016, para um total de 1.209 operadores de teleatendimento, 958 receberam algum valor de RV. Veja:

Total RV operador:	R\$ 37.379,40
Beneficiados:	958
Média agente:	R\$ 39,02
Menor valor:	R\$ 0,10
Maior valor:	R\$ 140,80

Já no mês de maio de 2017, nesse setor, segundo dados fornecidos pela empresa e contidos no relatório de fiscalização, entre 472 operadores de teleatendimento, somente 132 receberam algum valor de RV. Ou seja, a maioria (mais de 62% dos operadores) não recebeu nenhum valor de RV.

Empresa B

Segundo o relatório de fiscalização, na Empresa B, em um dos setores com mais de 4.000 trabalhadores, em um período de 7 meses, as metas não foram alcançáveis para a grande maioria deles:

“Segundo dados fornecidos pela própria empresa, nos meses de junho a dezembro de 2017, somente 26,02% dos trabalhadores receberam algum valor de remuneração variável, e de janeiro a julho de 2018, somente 27,62% receberam”.

Já em outro setor, com 550 trabalhadores, nos meses de junho a dezembro de 2017, somente 34,78% dos trabalhadores receberam algum valor de remuneração variável, e de janeiro a julho de 2018, somente 24,12% receberam algum valor, segundo o mesmo relatório.

Empresa C

Em relação à Empresa C, verificou-se que as metas não são alcançáveis para a grande maioria dos trabalhadores. Conforme a tabela a seguir, uma ínfima parcela dos trabalhadores consegue receber o valor total da remuneração variável- RV.

A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento

Como exemplo, em um determinado setor, com uma média de 240 trabalhadores elegíveis ao recebimento da RV, analisando-se os dados referentes a seis meses (outubro, novembro e dezembro de 2018 e janeiro, fevereiro e março de 2019), chegou-se ao resultado apontado na tabela a seguir.

MESES	% TRABALHADORES RECEBEU VALOR TOTAL RV	% TRABALHADORES NÃO RECEBEU NENHUM VALOR DE RV
OUTUBRO	ZERO	17,5%
NOVEMBRO	ZERO	7,37%
DEZEMBRO	3,3%	5,5%
JANEIRO	23,2%	12,5%
FEVEREIRO	16,6%	14,4%
MARÇO	15%	8,8%
MÉDIA 6 MESES	9,6%	11%

Em resumo:

Uma parcela irrisória dos trabalhadores consegue receber o valor total da RV. Segundo a tabela acima, somente 9,6% do total conseguiram receber, ou seja, dos 242 trabalhadores, somente 23 conseguiram receber o valor total. A grande maioria, ou recebe valores inferiores ao total, ou não recebe nenhum valor. De acordo com a tabela acima, 11% dos trabalhadores não recebem nenhum valor.

Em outro setor, com 150 trabalhadores, em relação às metas estipuladas, verificou-se que as mesmas não são alcançáveis para a grande maioria. Segundo dados fornecidos pela própria empresa, nos meses de janeiro de 2018 a março de 2019, somente 27% dos trabalhadores receberam a RV. Ou seja, 73% dos empregados não receberam qualquer quantia de RV. Veja o quadro a seguir:

		Quadro	Receberam	%
2018	JAN	125	32	26%
	FEV	137	40	29%
	MAR	131	37	28%
	ABR	131	41	31%
	MAI	135	47	35%
	JUN	150	37	25%
	JUL	151	34	23%
	AGO	142	35	25%
	SET	143	39	27%
	OUT	140	45	32%
	NOV	140	33	24%
	DEZ	138	33	24%
2019	JAN	141	27	19%
	FEV	147	38	26%
	MÉDIA	139	37	27%

Conclusão em relação ao diagnóstico do risco psicossocial

Enfim, o que se observa, segundo os referidos relatórios de fiscalização, é que, a partir da análise minuciosa da organização do trabalho praticada por essas empresas, restou configurado o assédio moral organizacional.

No relatório da fiscalização da Empresa B, consta como conclusão da análise da organização do trabalho que, “com o objetivo de alcançar maior eficácia e produtividade, a empresa se utiliza de vários métodos e práticas de organização do trabalho que tem como consequência para os trabalhadores o assédio moral, medo e constrangimento”. (p.23).

Semelhante conclusão verificada na fiscalização dos bancos. O relatório diz que, tendo em vista o que foi constatado pela fiscalização, “em especial em relação às práticas de gestão adotadas pela empresa, como cobrança de metas abusivas e estratégias utilizadas para aumento de produtividade”, restou configurado o assédio moral organizacional (p.12).

Chama atenção ainda o caráter pouco ético de determinadas metas estipuladas pelas empresas. Como exemplo, no caso do banco fiscalizado, conforme já descrito, os trabalhadores, muitas vezes, são obrigados a ofertar produtos pouco atrativos, ou produtos os quais nem sempre os clientes têm interesse ou mesmo necessitam e, em alguns casos, se veem obrigados a condicionar o fornecimento de algum produto à compra de outro.

A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento

E no caso das empresas de teleatendimento fiscalizadas, citamos, como exemplo, o controle realizado sobre as faltas justificadas, sendo que, além de ser realizado um controle sobre as mesmas, muitas vezes são estipuladas metas para esses tipos de faltas.

Por fim, de acordo com o que foi relatado nos itens II.1 e II.2, além da caracterização do assédio moral organizacional, vários outros riscos psicossociais foram verificados nos locais inspecionados, riscos esses relacionados tanto ao conteúdo quanto ao contexto do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A auditoria fiscal do trabalho (AFT) tem como prerrogativa a verificação do cumprimento das disposições legais e regulamentares no âmbito das relações de trabalho e de emprego, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde no trabalho³³. Isso envolve, dentre outros fatores, a realização de inspeções nos locais de trabalho, entrevistas com trabalhadores, empregadores e prepostos, e verificação de todos os documentos necessários ao exercício das atribuições dos auditores fiscais do trabalho.

Dessa forma, importante ressaltar, inicialmente, que a AFT tem um papel essencial e talvez único na análise da organização do trabalho nos ambientes laborais³⁴. As práticas de gestão adotadas pelas empresas, muitas vezes, não são transparentes, exigindo um trabalho minucioso para a realização de um diagnóstico preciso, inclusive para a verificação da presença do assédio moral decorrente dessas práticas, como se viu nas fiscalizações citadas nesse artigo.

Tendo em vista as fiscalizações que foram objeto desse trabalho, em especial no que diz respeito à cobrança de metas, muitas vezes abusivas, atreladas ao pagamento de remuneração variável ou outras vantagens, e às formas ostensivas de controle do trabalho e trabalhadores, verifica-se que questões éticas ou morais não servem de empecilhos ou limites quando o objetivo é a intensificação do trabalho e o aumento da produtividade e do lucro.

33 O Artigo 1º do Regulamento de Inspeção do Trabalho (RIT) - Decreto nº 4552, de 27/12/2002 prevê que a Inspeção do Trabalho tem por finalidade assegurar, em todo o território nacional, a aplicação das disposições legais, incluindo as convenções internacionais ratificadas, os atos e decisões das autoridades competentes e as convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho, no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral.

34 A avaliação da organização do trabalho de forma detalhada é passível de fiscalização, conforme prevê o item 17.6.1. 17.6.2 da NR 17. Item 17.6.1: *A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.* Item 17.6.2: *A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração, no mínimo: a) as normas de produção; b) o modo operatório; c) a exigência de tempo; d) a determinação do conteúdo de tempo; e) o ritmo de trabalho; f) o conteúdo das tarefas.*

Os limites instituídos pelas normas constitucionais, como os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana (Constituição Federal/1988, art. 1º, inciso III e IV, e art. 7º, inciso XXII), e pelas Normas Regulamentadoras³⁵, em especial a NR 17, ao tratar de organização do trabalho, não são cumpridos ou respeitados.

No caso do setor de teleatendimento, o Anexo II da NR 17 é bastante incisivo em relação a essas questões, estabelecendo uma série de “barreiras” que, se respeitadas, implicariam em significativas alterações nos ambientes de trabalho. O referido Anexo estabelece que as metas e remuneração variável devem ser compatibilizadas com as condições de trabalho e tempo oferecidos, e que os programas preventivos (programas que devem ser elaborados pelas empresas visando a promoção e preservação da integridade física dos trabalhadores) devem verificar as repercussões à saúde dos trabalhadores decorrentes dos sistemas de avaliação para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie³⁶.

A referida norma veda ainda a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento³⁷.

Enfim, várias dessas graves infrações, que podem resultar em sofrimento e adoecimento dos trabalhadores, estão abrangidas pelas Normas Regulamentadoras-NR, porém há um reiterado descumprimento das mesmas, e infelizmente, uma enorme tolerância a esse descumprimento, o que não é incomum em se tratando de legislação trabalhista.

Atualmente, mais que tolerância ao descumprimento, vem ocorrendo um verdadeiro desmonte de tudo que diz respeito à legislação trabalhista. Isso em um país que ocupa a quarta posição no ranking mundial de acidentes de trabalho³⁸. Desde o progressivo

35 As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao capítulo V da CLT (“Da Segurança e da Medicina do Trabalho”), consistindo em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

36 Item 5.10 do Anexo II da NR 17: 5.10. Para fins de elaboração de programas preventivos devem ser considerados os seguintes aspectos da organização do trabalho: a) compatibilização de metas com as condições de trabalho e tempo oferecidas; b) monitoramento de desempenho; c) repercussões sobre a saúde dos trabalhadores decorrentes de todo e qualquer sistema de avaliação para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie; d) pressões aumentadas de tempo em horários de maior demanda; e) períodos para adaptação ao trabalho.

37 5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.

38 Segundo o site <https://www.anamt.org.br/portal/2018/04/19/brasil-e-quarto-lugar-no-ranking-mundial-de-acidentes-de-trabalho/> (acesso em 19/07/19), o Brasil é hoje o país onde a cada 48 segundos acontece um acidente de trabalho e a cada 3h38 um trabalhador perde a vida pela falta de uma cultura de prevenção à saúde e à segurança do trabalho.

A organização do trabalho, o risco psicossocial e o adoecimento

sucateamento do Ministério do Trabalho até seu recente fim³⁹, a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) com drástica redução de direitos dos trabalhadores⁴⁰, e as sucessivas tentativas de modificações e reduções das NR⁴¹, são alguns exemplos.

Importante destacar o papel dessas NR na prevenção de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho. Segundo um estudo realizado, em 2018, pelo Departamento de Saúde e Segurança no Trabalho, do extinto Ministério do Trabalho, as Normas Regulamentadoras ajudaram a evitar 8 milhões de acidentes de trabalho e 46 mil mortes entre as décadas de 1970 e 2010.

Para finalizar, citamos Souto Maior (2016) que, ao discorrer sobre o discurso recorrente e falacioso dos apoiadores da “flexibilização” da legislação trabalhista, de que se deve copiar os países desenvolvidos, pontua que seria necessário atrair o mesmo nível de respeito à legislação trabalhista de países como França, Alemanha, Bélgica, Luxemburgo etc., em que ela é entendida culturalmente como uma legislação relevante e essencial à preservação do modo de produção capitalista e da dignidade humana⁴².

REFERÊNCIAS

Antunes, Ricardo (2013). *Os Sentidos do Trabalho*. São Paulo. Boitempo.

Araújo, A. R. (2016). A organização do trabalho como fator de adoecimento. *In*: Macêdo, Kátia Barbosa et al. (org.). *Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar*. Goiânia: Ed. da PUC Goiás.

Baruki, L. V. (2018). *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador*. 2. ed. São Paulo: Editora: LTr.

39 A Medida Provisória 870/19 de 01/01/2019 determinou a extinção do Ministério do Trabalho.

40 Entre os inúmeros questionamentos referentes à reforma trabalhista, segundo o site <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-06/oit-volta-analisar-reforma-trabalhista-brasileira> (acesso em 16/07/2019), a Comissão de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) voltou a analisar, a partir de junho de 2019, a denúncia de que a reforma trabalhista fere a Convenção 98 (que estabelece regras de proteção aos direitos de trabalhadores) da agência multilateral da Organização das Nações Unidas (ONU), da qual o Brasil é signatário. Em 2018, o Brasil havia sido incluído entre os 24 casos suspeitos de violar as normas internacionais.

41 Em maio de 2019, o Presidente da República Jair Bolsonaro anunciou através de redes sociais que “o governo promoverá redução de 90% nas Normas Regulamentadoras (NR) de segurança e saúde no trabalho vigentes no país”.

42 Ainda segundo Souto Maior (2016): “No Brasil, o número recorde de reclamações trabalhistas, 4 milhões ao ano, não se dá por complicadores da legislação e sim pela prática reiterada e deliberada de descumprimento da legislação, que é alimentada e até incentivada pela atitude complacente e amistosa da Justiça do Trabalho frente ao descumpridor da lei e favorecida pelo sucateamento a que foi submetido o Ministério do Trabalho desde a década de 60”.

Brasil. (2016) TST. *Transtornos Mentais, o acidente de trabalho que ninguém vê*. Disponível em: tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24289997 Acesso em: 02 fev. 2018.

Brasil. (2017) *1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade*. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf> Acesso em: 12 jul. 2019.

Bruno, W. P. (2011). Bancários não são máquinas. In: Sznelwar, L. I. *Saúde dos bancários*. 1. ed. São Paulo: Publisher Brasil : Editora Gráfica Atitude Ltda.

Cimbalista, S. (2006). *Reflexões sobre o trabalho e a subjetividade de trabalhadores resilientes sob o sistema de produção flexível*. Disponível em: revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/359/246. Acesso em: 12 set. 2019.

Cimbalista, S. (2010). *Subjetividade e resiliência: o cotidiano adverso do trabalho flexível*. Disponível em <https://docplayer.com.br/11440202-Subjetividade-e-resiliencia-o-cotidiano-adverso-do-trabalho-flexivel.html>. Acesso em 11/09/2019. Acesso em: 12 set. 2019.

Costa, L. S.; Santos, M. (2013). Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. *International Journal on Working Conditions*, v. 1, n. 5, p. 39-58.

Esteves (2013). *Avaliação e Diagnóstico dos Riscos Psicossociais numa Loja Hipermercado*. Disponível em: https://sigarra.up.pt/fpceup/pt/pub_geral.show_file?pi_gdoc_id=568698. Acesso em: 15 set. 2017.

Eu-Osha (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho). *Riscos Psicossociais e Estresse no Trabalho*. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>. Acesso em: 12 jul. 2019.

Guedes, L. (2007). *Ética no Capitalismo Contemporâneo das Finanças Mundializadas*. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – FAAP, São Paulo.

Guillant, L. (1956). A neurose das telefonistas. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo: RBSO. (Obra original publicada pela La Presse médicale, com o título La névrose des téléphonistes), v. 47, n. 12, p. 7-11. 1984. Disponível em: https://www3.fmb.unesp.br/7/pluginfile.php/.../A_neurose_das_telefonistas.doc. Acesso em: 19 jul. 2019.

Guimarães, L. A. M. (2013). Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho. In: Ferreira, Januário Justino (coord.). *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás*. Goiânia : Cir Gráfica.

Hirata, H. (2011). Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH*, v. 24, n. 1, p. 15-22. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010349792011000400002&script=sci_abstract&tlng=pt)

[pid=S010349792011000400002&script=sci_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010349792011000400002&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 15 set. 2017.

Lacaz, F. A. C. (2016). Trabalho e Saúde em Tempos de Globalização. In: Macêdo, Kátia Barbosa *et al.* *Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar*. Goiânia: Ed. da PUC Goiás. Disponível em: <https://site.medicina.ufmg.br/osat/wp-content/uploads/sites/72/2017/06/Livro-organiza%C3%A7%C3%A>. Acesso em: 11 jul. 2019.

Lucca, S. R.; Sobral, R. C. (2017). *Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações* Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/214/pt-BR/aplicacao-de-instrumento-para-o-diagnostico-dos-fatores-de-risco-psicossociais-nas-organizacoes>. Acesso em: 20 set. 2019.

Merlo, A. R. C. (2016). Sofrimento Psíquico e Atenção à Saúde Mental. In: Macêdo, Kátia Barbosa *et al.* *Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar*. Goiânia: Ed. da PUC Goiás.

OIT (2010). *Riscos Emergentes e Novas Formas de Prevenção em um Mundo de Trabalho em Mudança*. Disponível em: <https://www.portaldafenfermagem.com.br/downloads/cartilha-novas-formas-prevencao-trabalho.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2019.

Penido, L. O.; Perone, G. (2013). Saúde mental no trabalho: esclarecimentos metodológicos para juristas. In: Ferreira, Januário Justino (coord.). *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás*. Goiânia: Cir Gráfica.

Rocha, F. L.; Hara, C.; Paprocki, J. (2015). Doença Mental e Estigma. In Revista Médica de Minas Gerais. Disponível em: [ww.rmmg.org/artigo/detalhes/1876](http://www.rmmg.org/artigo/detalhes/1876). Acesso em: 12 jul. 2019.

Silva, M. P.; Bernardo, M. H.; Souza, H. A. (2016). Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. *Rev. bras. saúde ocup.* [online], v. 41.

Soboll, L. (2008). *“Assédio moral-organizacional: uma análise da organização do trabalho”*. São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo. Disponível em: www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/.../Assedio_moral_e_organizaciona1. Acesso em: 01 fev. 2016.

Soboll, L. A.; Horst, A. C. (2013). O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. In: Silveira, M. A.; Sznelwar, L. I.; Kikuchi, L. S.; Maeno, M. (org.). *Inovação para Desenvolvimento de Organizações Sustentáveis: Trabalho, Fatores Psicossociais e Ambiente Saudável*. Campinas, SP: CTI (Centro de Tecnologia da Informação "Renato Archer").

Disponível em https://www.cti.gov.br/sites/default/files//images/pdf/publicacoes/livro_3.pdf. Acesso em 31/10/2019.

Souto Maior, J. L. Ministros do Trabalho e da Casa Civil, por que não se calam? *Blog Jorge Luiz Souto Maior*, 19/06/2016. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/ministros-do-trabalho-e-da-casa-civil-por-que-nao-se-calam>. Acesso em 08 jul. 2019.

Sznelwar, L. I. (2011). *Saúde dos bancários*. 1. ed. São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda.

Taboada, N. G.; Legal, E.J.; Machado, N. (2006). Resiliência: em busca de um conceito. *Rev. Bras. Crescimento Desenvolv. Hum.*, v. 16, n. 3, p. 104-113. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822006000300012. Acesso em: 11 set. 2019.

Vieira, A. A.; Oliveira, C. T. F. (2017). Resiliência no trabalho: uma análise comparativa entre as teorias funcionalista e crítica. *Cad. EBAPE. BR*, v. 15, NE, p. 409-427.

Recebido: 22/07/2019
Revisado: 27/09/2019
Aprovado: 27/09/2019