



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

TRABALHO SEGURO: automação e acidente do trabalho*

Renan Ravel Rodrigues Fagundes**

Eu não posso iniciar minha fala sem antes consignar meus profundos agradecimentos à comissão organizadora pela oportunidade que me concede de fazer uso da palavra em um evento dessa magnitude, o que muito me honra. Gostaria de convergir meu agradecimento na pessoa do presidente da comissão e Diretor da Escola Judicial, meu amigo Desembargador Francisco Giordani. Gostaria também de consignar minha gratidão à Desembargadora Ana Paula Lockmann, por ter sido a portadora do convite para que eu aqui estivesse e, que nesse período de trabalho em Brasília, tem sido uma grande amiga e uma incentivadora na minha carreira. Meu agradecimento também ao amigo e polivalente magistrado Homero Mateus, pela qualificada contribuição que tem prestado à Comissão Nacional de Efetividade da Execução, a qual ele coordena, mas também à colaboração acadêmica e institucional voltada ao Programa Trabalho Seguro.

Pois bem.

Abordar este tema concernente ao trabalho seguro - **automação e acidentes** - retrata um grande desafio. A temática é abrangente, complexa e contempla vários enfoques. A reflexão que proponho nesta ocasião tem por vetor os acidentes com máquinas, assim compreendidos os infortúnios em sentido estrito (acidentes-tipo), na forma preconizada no art.19 da Lei de Benefícios Previdenciários.

Portanto, a automação aqui retratada será perscrutada nessa diretriz.

Assim, apresentarei um primeiro cenário com índices de acidentalidade, que é um cenário de impacto negativo, bastante incômodo, mas muito conhecido por todos nós que vivenciamos, em maior densidade analítica, os bastidores do mundo laboral, principalmente nesses mais de dez anos de vigência da Emenda Constitucional n. 45/2004.

* Texto de exposição no XV Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, no quarto painel do dia 12 de junho de 2015.

** Juiz Auxiliar da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho. Juiz do Trabalho, titular da Vara do Trabalho de Santa Bárbara D'Oeste, do TRT da 15ª Região. Especialista em Direito Processual Civil. Membro do Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro.

Em seguida, a minha abordagem será pautada por um segundo cenário, que vou denominar de prospectivo, com um viés instigante e até mesmo propositivo em relação a caminhos que poderão ser trilhados.

Iniciando-se pelo primeiro panorama, apresento aqui um quadro estatístico que retrata números compilados sobre acidentes típicos com máquinas, no interregno de 3 (três) anos, contendo dados alarmantes e desafiadores:

ACIDENTES COM MÁQUINAS¹ - 2011 a 2013	
Acidentes	221.843
Fraturas	41.993
Amputações	13.724
Mortes	601

No âmbito deste corte trienal, nós temos 221 mil acidentes típicos, dos quais 90 mil ocorreram apenas no Estado de São Paulo. O segundo Estado neste *ranking* é Minas Gerais, com aproximadamente 23 mil acidentes.

As máquinas “vilãs” neste universo acidentário são as serras e as prensas.

Constatamos, num espectro mais amplo, um verdadeiro exército de mutilados, pois são 13 (treze) amputações por dia.

Apenas nesse período, temos o acentuado número de 601 (seiscentas e uma) mortes por acidentes com máquinas.

É inequívoco que algo está muito errado.

Há condições patogênicas no meio ambiente laboral, que demandam intervenções nos processos de trabalho, haja vista que são eventos potencialmente evitáveis.

Esse desconforto também advém da constatação de que não estamos contemplando aqui lesões patrimoniais que irão fomentar litígios pelo pagamento de verbas trabalhistas não quitadas oportunamente, de cunho essencialmente remuneratório e monetizado. Aqui, à luz desse quadro impactante, estamos refletindo e analisando lesões envolvendo direitos de uma outra gramatura, afetos à dignidade da pessoa humana, que ingressam na seara dos direitos humanos do trabalhador.

Precisamente por essa dimensão, pareceu-me interessante trazer para esse diálogo as bases de um recente trabalho efetuado pelo

¹ Comunicações de Acidentes de Trabalho - Previdência Social

Conselho de Direitos Humanos da ONU, voltado para o complexo contexto das empresas em um mundo globalizado e os direitos humanos.

E, pode-se indagar, por qual razão foi haurida como fonte de cotejo uma experiência compilada perante o Conselho de Direitos Humanos da ONU?

Porque ali foi implementado um projeto muito interessante voltado exatamente às empresas e aos direitos humanos, num cenário semelhante ao universo trabalhista, igualmente impregnado de interesses muito marcados e polarizados, em que há uma grande dificuldade de evolução normativa que possa ser incorporada no direito interno dos Estados.

John Gerard Ruggie, que já havia sido artífice do conhecido Pacto Global, ocasião em que se buscou destacar a responsabilidade social corporativa (RSC), esteve à frente de um grupo de trabalho no Conselho de Direitos Humanos, com amplas negociações que perduraram por 6 (seis) anos. Diante da barreira intransponível para apresentação de um documento normativo e vinculante, o trabalho capitaneado por John Ruggie buscou um caminho heterodoxo, voltado à adoção de um conjunto inteligente de medidas capazes de, ao longo do tempo, promover mudanças cumulativas e gerar ganhos em escala, inclusive no aspecto normativo, sinalizando também caminhos para o direito interno de cada País.

Esse trabalho resultou num quadro matriz referencial, em 2008, com três grandes diretrizes (PROTEGER, RESPEITAR e REMEDIAR), que foi posteriormente operacionalizado em 31 (trinta e um) princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos, **aprovados à unanimidade pelo Conselho** em 2011 (RUGGIE, 2014, p. 52), algo sem precedentes no âmbito do Conselho de Direitos Humanos da ONU.

Em razão da exiguidade de tempo, nesse diálogo proposto eu vou me ater aos **três pilares do quadro referencial**.

Terei por vetor o que pode ser feito pelas instituições, pelo governo e pela sociedade civil para que o referencial de saúde e segurança no trabalho e a cultura no ambiente do trabalho possam ser aprimorados.

1º Referencial: PROTEGER

- Foco → ESTADO;
- Marco normativo adequado e efetivo;
- Catalisador de ações institucionais que aprimorem a governança corporativa e contribuam para uma cultura de segurança e saúde no trabalho

O primeiro referencial desse quadro aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU – PROTEGER – **está direcionado ao Estado**. O Estado como garantidor de um marco normativo que seja adequado, sim, e que faça diferença naquela dinâmica laboral que está causando alto índice de acidentalidade. Portanto, um marco normativo que seja efetivo.

A eficácia da norma é fundamental. O marco normativo precisa promover uma nova cultura no meio ambiente de trabalho e ser catalisador de ações institucionais.

E qual seria a norma que, na atual conjuntura, poderia ser destacada com esse escopo?

Temos preceitos abertos de extrema relevância na Constituição Federal, há regramentos sobre meio ambiente laboral na legislação infraconstitucional, mas eu gostaria de destacar aqui precisamente **a NR 12**.

Não a NR 12 em sua versão originária, editada com as 28 NRs em 1978, que ficou desatualizada, com preceitos genéricos. **Refiro-me, aqui, à NR 12 que foi editada em 2010, totalmente reformulada, fruto de um longo trabalho da comissão tripartite criada em 2008**, com participação do mundo corporativo, audiências públicas, discussão com a sociedade, com a preocupação de aproximação ao padrão normativo europeu, com vistas a uma nova cultura no trabalho com máquinas.

NR-12
<ul style="list-style-type: none">• Texto reformulado em 2010;• Padrão normativo europeu;• Nova cultura no trabalho com máquinas (v.g. monitoramento, redundância e falha segura);• Comissão Tripartite Temática Permanente - CTPP - Convenção 144 da OIT;• Implantação gradativa - 12 Anexos

Ainda que tenha sido reformulado o conceito de falha segura, o monitoramento está muito presente com o conceito de redundância já abordado neste painel, compreendendo múltiplas iniciativas visando à proteção e eliminação de riscos. Caso uma iniciativa não logre êxito, há uma outra convergente para elidir ou pelo menos eliminar o índice de acidentalidade com máquinas no ambiente de trabalho.

Ressalte-se que a NR-12 reeditada em 2010 contempla uma **Comissão Permanente Tripartite Temática**, que é o fórum para discutir a

adequação, a evolução da norma, haja vista que o meio ambiente de trabalho voltado às máquinas está em constante evolução. Assim, qualquer adequação precisa ser tratada nesse ambiente, sendo importante lembrar a premissa de que a reformulação do texto da NR-12 considerou todo o parque fabril nacional, contemplando a sua implementação de forma gradativa, com modulação cronológica dos seus efeitos. Embora editada em 2010, há anexos da NR-12 que entrarão em vigor somente em 2015. Porém, boa parte dos doze anexos entrou em vigor em 2013 e foi aí que começou o problema.

A polêmica foi instaurada por parte das empresas que não quiseram se adequar, potencializando uma discussão de resistência, inclusive na mídia. Os representantes patronais foram trocados na comissão tripartite e passaram a criar obstáculos (SILVEIRA, 2015, pp. 68-74).

Paralelamente, erigiram-se alguns mitos. Por exemplo, o de que a NR não poderia ser aplicada às máquinas produzidas anteriormente a 2010, como se a obsolescência do parque fabril pudesse gerar um direito adquirido para as empresas, pois exatamente as máquinas mais antigas são as que mais causam acidentes.

O argumento de que a NR-12 não faz uma distinção nos critérios de proteção e eliminação de riscos para as empresas pequenas e médias, como se o índice de proteção ao trabalhador pudesse ser mitigado conforme o porte da empresa.

Todo esse debate foi potencializado e trazido para o âmbito do Congresso Nacional, onde se busca suspender a NR-12.

Houve uma primeira tentativa de edição de um Decreto Legislativo que, após grande embate na Câmara, foi arquivado. Há uma segunda tentativa, subscrita pelo Deputado Sílvio Costa, já foi aprovado na Comissão de Assuntos Econômicos e estava para ser pautado na CTASP, sendo motivo de grande preocupação.

Neste primeiro referencial, de proteção, o garantidor dele é o Estado. Então, o peso político do Estado precisa se fazer presente nessa hora. Porque a ele compete primariamente zelar por um marco normativo efetivo em relação a este tema tão delicado.

O segundo referencial, de grande dimensão e que interage com cada um de nós, é o referencial RESPEITAR.

O foco deste referencial são as empresas, porque é imperativo que quem faz uso do capital humano possa proteger o seu principal ativo, que são as pessoas.

Então, não basta ter uma adesão simplesmente declarativa das empresas em relação às normas de proteção ao meio ambiente de trabalho, elas precisam ser compelidas a adotar iniciativas de adequação de seu parque fabril.

2º Referencial: RESPEITAR

- Foco → EMPRESAS;
- Responsabilidade social de conhecer e cumprir as normas;
- Auditoria ambiental (PO 17)

E aqui o trabalho eleito para cotejo aponta a relevante iniciativa de as empresas adotarem “auditorias em matéria de direitos humanos” (RUGGIE, 2014, p. 156). Todos conhecemos as auditorias contábeis que as grandes empresas realizam. Nesse referencial, preconizam-se auditorias externas ambientais nas empresas. Não os programas internos de proteção e prevenção de acidentes, mas uma auditoria externa com laudo isento, que pudesse mapear a exata dimensão do meio ambiente de trabalho na empresa e na sua cadeia produtiva, não só na perspectiva acidentária, mas na perspectiva de assédio moral, enfim, com um universo muito mais amplo de abordagem. Essa iniciativa encontra-se presente no **Princípio Orientador 17** e merece uma reflexão.

Mas há outras três dimensões desse referencial, que podem ser usadas para persuadir as empresas a respeitar as normas de saúde e segurança do trabalho, tornando o marco normativo eficaz.

O primeiro, advém do próprio Poder Executivo.

2º Referencial: RESPEITAR Poder Executivo

- Promover orientação, fiscalização e medidas preventivas (Fundacentro e MTE);
- Sanção Premial (Decreto n. 3.048/1999);
 - a) Art. 201 → TI e *Call Center*;
 - b) FAP (Fator Acidentário de Prevenção): art. 202-A

O importante papel de duas instituições que estão sendo gradativamente esvaziadas. Destaco a **Fundacentro**, na sua missão como centro de pesquisa, ensino e diálogo com as empresas nessa seara, interferindo nos processos de trabalho e preconizando alternativas para esse segmento de acidentes. A segunda instituição que possui papel de destaque nesse tema é o próprio **Ministério do Trabalho e Emprego**, cujos técnicos e auditores especializados em saúde e medicina do trabalho

precisam atuar cada vez mais na orientação, fiscalização e punição dos eventuais infratores. Porém, o que se constata é um movimento cada vez mais decrescente nesse segmento.

A vertente preventiva e pedagógica sendo priorizada para que o bem maior, que é a saúde do trabalhador, seja preservada.

Paralelamente, há duas políticas públicas eficazes que estão ao alcance do Poder Executivo e que também teriam profundo efeito persuasivo nessa questão. São elas a **Sanção Premial** e o **FAP**.

Em relação à **sanção premial**, os incisos I e II do § 6º do art. 201-D do Decreto n. 3.048/1999, concederam, durante alguns anos, redução da alíquota de INSS para empresas de TI e Call Center que reduzissem riscos no ambiente trabalho. A recompensa financeira mostra-se atrativa à adoção de medidas para realçar a proteção no ambiente de trabalho. Entretanto, essa iniciativa, que poderia abranger outros segmentos produtivos, deixou de ser adotada.

A mesma diretriz envolve a importante política pública do **FAP (fator acidentário de prevenção)**, que amplia ou reduz as alíquotas do **SAT** (seguro de acidente de trabalho) de acordo com o nível de acidentes da empresa (gravidade, frequência e custo). Essa política precisa ser revigorada pelo Executivo.

Dentro desse Referencial RESPEITAR, temos outros órgãos qualificados na estrutura do Estado que podem contribuir nessa busca de convencimento para aquelas empresas que não estão adequadas às normas de uma nova cultura de meio ambiente de trabalho possa se adequar.

Ressalto, aqui, a atuação do Ministério Público do Trabalho, também como agente qualificado nessa vertente da atuação preventiva e protetiva.

2º Referencial: RESPEITAR
Ministério Público do Trabalho

- Acordo de Cooperações Técnicas com MTE e INSS (acesso aos dados do CNIS, SISBEN, CAT e FAB);
- Atuação proativa e estratégica do MPT (inquéritos e TACs nas empresas com maior índice de acidentalidade)

Destaco o relevante acordo de cooperação técnica que o Ministério Público do Trabalho fez com o Ministério do Trabalho,

o Ministério da Previdência Social e o INSS, para ter acesso a grandes bancos de dados, compilando, por intermédio da **CAPI** (Coordenadoria de Análise e Pesquisa de Informações do MPT) uma verdadeira central de inteligência, com o tratamento e o cruzamento de dados concernentes ao CNIS, ao Sistema de Benefícios (SISBEN), à CAT e ao FAT.

Como fruto desse convênio, o MPT passa a contar, em sua própria base de dados, em meio virtual, um conjunto riquíssimo de informações, apto a municiar diversas formas de atuação, com a possibilidade de mapear e estruturar, por exemplo, por segmento econômico e por região do país, quais empresas estão produzindo mais acidentes, quais estão causando um dano maior ao erário público com benefícios previdenciários e, a partir desse panorama, adotar estratégias para atuar preventivamente.

Por fim, ainda adstrito ao referencial RESPEITAR, trarei à reflexão uma sugestão sobre o papel que competiria ao Judiciário do Trabalho nesse tópico e espero que também possa ser um fato portador do futuro.

2º Referencial: RESPEITAR Judiciário do Trabalho

- Jurisdição substantiva e criativa;
- Tutela inibitória - remoção do ilícito - art. 84 CDC, art. 461 e art. 497 do NCPC - princípio da congruência;
- Ações regressivas (PGF)

Temos visto nesses 10 anos de Emenda Constitucional n. 45 um exercício contínuo da jurisdição na perspectiva patrimonialista, de conversão de um dano em sua expressão pecuniária, em que direitos são monetizados. É uma vertente de atuação da jurisdição, mas é preciso que tenhamos um olhar crítico para a cultura subjacente a essa modalidade de tutela. Creio que precisamos incentivar, dentro da prevalência constitucional da dignidade da pessoa humana, um olhar sobre a jurisdição que enalteça a tutela de direitos, que possa atuar nessa perspectiva preventiva.

Uma forma de fazê-lo é alterar o eixo da jurisdição que aplica sanções pós dano, para uma jurisdição substantiva que possa privilegiar a tutela específica, que é exatamente a prevalência da fruição do direito material.

Uma das formas de fazê-lo é através da tutela inibitória, seja pela tutela inibitória negativa, como na hipótese de ordem para cessação do uso de uma determinada máquina com alto potencial de acidentalidade, seja com a adoção de tutela inibitória afirmativa, ao se compelir determinado segmento empresarial a adequar o seu parque fabril, buscando promover o aprimoramento do universo de saúde e segurança do trabalhador.

E mais! Como preconiza o Prof. Luiz Guilherme Marinoni, contemplar a possibilidade de o magistrado, diante de uma tutela inibitória que, por exemplo, preconize apenas uma obrigação de não fazer, o juiz possa promover a adequação da tutela, sem adstrição ao princípio da congruência, para que, atendendo à finalidade do direito material, que visa assegurar a efetividade dos direitos fundamentais, o juiz possa aprimorar e aperfeiçoar essa tutela. Esse assunto é polêmico, mas ele tem respaldo não só no art. 84 do CDC, mas também no art. 461 do CPC, no art. 497 do novo CPC e no art. 11 da Lei de Ação Civil Pública.

Um outro passo nos remete às ações regressivas, com a expedição de ofício para Procuradoria-Geral Federal, sempre que o magistrado constatar que houve culpa da empresa no acidente do trabalho, porque a PGF tem proposto ações regressivas e esta via retrata uma outra forma de persuasão ao aprimoramento do meio ambiente de trabalho.

Por fim, ainda dentro desse referencial de RESPEITAR, há importantes políticas públicas que possuem papel relevante.

Cito o Programa Trabalho Seguro, que tem promovido diálogos com a sociedade, realizado campanhas eficientes na TV aberta, produzido material didático e também atuado em parceria com grupos interinstitucionais, como ocorre com os GETRINs. Essa ação multifacetária contemplando instituições públicas e privadas tem potencial de angariar resultados positivos.

2º Referencial: RESPEITAR **Políticas Públicas**

- Contribuição republicana no formato à Política Nacional de Saúde e Segurança do Trabalhador;
- Programa Trabalho Seguro;
- Grupo de Trabalho Interinstitucional (Getrin)

O terceiro referencial do quadro da Comissão de Direitos Humanos da ONU é o que menos será abordado nessa palestra, porque é precisamente o referencial REMEDIAR, que todos aqui presentes possuem destacado conhecimento, com *expertise* já consolidada sobre este assunto.

Desde o advento da Emenda Constitucional n. 45, estamos lidando com responsabilidade civil do empregador, debatendo a extensão do dano, onexo causal, o dano moral, material e a dimensão do princípio da reparação integral. Embora essa vertente da jurisdição seja extremamente relevante, ela não será protagonista, por ora, apenas pelo fato de não trilhar a perspectiva natural da prevenção, que se buscou enfatizar.

O que gostaria de pontuar, dentro dessa atuação remediadora, indenizatória, pós dano, é reforçar o que já foi mencionado pelo Procurador do Ministério Público do Trabalho, Dr. Ronaldo Lira: a qualidade da prova pericial envolvendo acidente com máquinas, a importância de se ter uma perícia no local de trabalho, que possa mensurar o parque fabril como um todo, que dê ao magistrado uma visão mais holística de qual é o ambiente em que o trabalhador estava inserido, otimizando as premissas para o julgamento.

Muitas perícias médicas envolvendo acidentes com máquinas são realizadas apenas no consultório do médico, adstritas à análise clínica e cotejo com a prova documental. Não me parece o mais adequado! É preciso uma análise ampla e acurada do meio ambiente de trabalho, para que elementos importantes sejam trazidos à cognição, colhidos pelo auxiliar do juízo, com a isenção que lhe é inerente.

Por fim, encerrarei rememorando palavras alusivas aos direitos humanos, porque foi neste segmento que eu busquei inspiração para dialogar com o tema deste painel; palavras que ressaltam uma premissa que não é aplicável somente aos Direitos Humanos, porque os valores e ações afetos ao meio ambiente do trabalho não são apenas uma herança a ser preservada, mas também uma invenção a ser recriada, porque a cada dia nós temos novas tecnologias, novos riscos no ambiente de trabalho, e é preciso um repensar contínuo que possa, com a ação conjugada de todos nós, proporcionar uma outra realidade nesse segmento, para que, na ocasião em que a Emenda Constitucional n. 45 completar 15 anos ou 20 anos, aquele quadro de acidentalidade inquietante que eu apresentei no início possa ser verdadeiramente outro.

“Direitos Humanos não são apenas herança a ser preservada, mas também invenção a ser recriada.” (Samuel Moyn)

Muito Obrigado!

REFERÊNCIAS

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios:** as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SILVEIRA, Martina Wartchow. NR 12 entra no quinto ano. **Revista Proteção**, março de 2015, p. 68-74.