



# no mérito

UMA PUBLICAÇÃO DA AMATRA 1 - ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO  
Rio de Janeiro - ano XVI nº 43 - Março de 2011 | www.amatra1.com.br

IMPRESSO ESPECIAL

CONTRATO  
Nº 9912204-103/2008  
ECT/DR/RJ  
AMATRA

## Justiça do Trabalho: Mais competências, maiores desafios



Entrevista: Sebastião Geraldo de Oliveira - Desembargador do TRT da 3ª Região

## Sumário

|  |    |
|--|----|
| Editorial                                | 3  |
| Artigo Responsabilidade Subsidiária      | 4  |
| Artigo Prevenção de Riscos Profissionais | 6  |
| Entrevista - Des. Sebastião Oliveira     | 11 |
| Artigo Ampliação da Competência          | 14 |
| Coluna Direitos Humanos                  | 16 |
| Coluna Integração Regional               | 18 |
| Artigo Execução Iluminada                | 20 |
| Opinião dos Colegas                      | 22 |
| Cinema em Foco                           | 23 |



Nossa capa



## Expediente

### DIRETORIA EXECUTIVA

#### PRESIDENTE

André Gustavo Bittencourt Villela

#### 1º VICE-PRESIDENTE

Áurea Regina de Souza Sampaio

#### 2º VICE-PRESIDENTE

Cléa Maria Carvalho Couto

#### SECRETÁRIO GERAL

Márcia Cristina Teixeira Cardoso

#### 1º TESOUREIRO

Letícia Costa Abdalla

#### 2º TESOUREIRO

Adriana Freitas de Aguiar

#### 1º DIRETOR CULTURAL

Paulo Guilherme Santos Perissé

#### 2º DIRETOR CULTURAL

Aline Maria de Azevedo Leporaci

#### DIRETOR DE IMPRESSA E COMUNICAÇÃO

Daniela Valle da Rocha Muller

#### 1º DIRETOR SOCIAL

Maria Thereza da Costa Prata

#### 2º DIRETOR SOCIAL

Rita de Cássia Ligiero Armond

#### DIRETOR ADMINISTRATIVO E DE PATRIMÔNIO

Ronaldo da Silva Callado

#### 1º DIRETOR DE PRERROGATIVAS E DIREITOS

Maria Helena Motta

#### 2º DIRETOR DE PRERROGATIVAS E DIREITOS

Alessandra Jappone Magalhães

#### DIRETOR DE APOSENTADOS E PENSIONISTAS

Zuleica Jorgensen Nascimento

#### CONSELHO FISCAL

Maria José Aguiar Teixeira Oliveira  
José Nascimento Araújo Netto  
Marcos Antonio Palácio

#### DIRETORES ADJUNTOS

Maria do Socorro Duarte da Silva  
Raquel Rodrigues Braga  
Roberta Ferme Sivoiella  
Edson Dias de Souza  
Regina Célia de Miranda Jordão  
Glener Pimenta Stroppa  
Astrid Silva Britto  
Cláudia Márcia de Carvalho Soares  
Jorge Orlando Sereno Ramos

#### REPRESENTANTES DOS NÚCLEOS REGIONAIS

Cláudio Aurélio Azevedo Freitas  
Ana Celina Laks Weissbluth  
Nathalia Thami Chalub Prezotti  
Luiz Nelcy Pires de Souza  
Renato Abreu Paiva  
Ana Rita Lugon Ramacciotti  
Fernando Reis de Abreu  
Anelita Assed Pedroso  
Benimar Ramos de Medeiros Marins

#### COORDENADORES REGIONAIS DO PROJETO TRABALHO, JUSTIÇA E CIDADANIA

Luciana Gonçalves de Oliveira Pereira das Neves  
Rosilda Lacerda Rocha

#### CONSELHO EDITORIAL

André Gustavo Bittencourt Villela  
Daniela Valle da Rocha Muller  
Raquel Rodrigues Braga  
Ronaldo da Silva Callado

#### DIAGRAMAÇÃO E ILUSTRAÇÕES

Wagner M. Paula

#### JORNALISTA RESPONSÁVEL

Simone Garrafiel

Sede da Amatra 1  
Av. Presidente Wilson, 228, 7º andar  
Castelo - Rio de Janeiro - CEP: 20.030-021  
Tel.: (21) 2240-3488  
www.amatra1.com.br  
tiragem 4.000 exemplares  
Arte wagner Paula

Colegas,

Passados seis anos da ampliação mais significativa da competência da Justiça do Trabalho – com a promulgação da Emenda Constitucional 45 de 2004 – deparamo-nos com novas controvérsias, a cada dia, especialmente no tocante às questões que envolvem as ações decorrentes de acidentes de trabalho. Esta nova edição da “No Mérito” se debruçou no tema e traz a você, prezado leitor, contribuição expressiva que sugere, antes de tudo, a reflexão sobre as discussões postas.

É com muito prazer que trazemos uma entrevista com o colega Sebastião Geraldo de Oliveira – desembargador federal do trabalho do TRT mineiro e responsável pela mudança de entendimento do Supremo Tribunal Federal acerca da competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar tais ações. Nesse espaço, o insigne colega revela sua satisfação com o novo cenário jurídico que se delineou a partir de então e, também, aborda questões por demais aflitivas e que suscitam discussão, como a do alcoolismo no ambiente de trabalho.

A juíza Stella Fiúza reforça o debate em torno da prevenção dos riscos profissionais, fazendo um comparativo com o sistema espanhol, além de nos sensibilizar com o relato de duas experiências vividas em seu cotidiano. Já o juiz Leandro Nascimento Soares nos brinda com um estudo sobre a responsabilidade civil do dono da obra nas ações acidentárias, sem perder de vista a experiência adquirida no Sul Fluminense, matéria objeto da coluna “Integração Regional”.

O Procurador do Trabalho, Fábio Goulart Villela, por sua vez, discorre sobre os danos morais e estéticos, enveredando pelo tema da quantificação das indenizações, mas sempre atento aos princípios constitucionais que devem reger e nortear esse sinuoso percurso por qual passa o julgador.

Mas não é só! A declaração da constitucionalidade, ao final de 2010, pelo Supremo Tribunal Federal do artigo 71, da Lei 8.666/93, reacendeu a discussão em torno da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho – o que foi objeto, inclusive, de mensagens na lista da Amatra1 na internet. Para falar sobre o tema, convidamos a colega Aurora de Oliveira Coentro, que compõe, atualmente, a Segunda Turma, bem como a Subseção de Dissídios Individuais I de nosso Regional. Com sua habitual percuciência, a Desembargadora nos leva a ponderar sobre as espécies de responsabilidade que vêm incutidas naquele diploma legal: direta e indireta.

Também reproduzimos – ainda que de forma resumida – a monografia vencedora do Prêmio Bisa 2010. Seu autor, Alexei Almeida Chapper, traça um instigante estudo sobre a efetividade no processo de execução trabalhista.

Encerramos as contribuições jurídicas com artigo do ex-presidente da Anamatra, Grijalbo Fernandes Coutinho, magistrado da décima região, que nos presenteia com importante reflexão sobre o alcance e a extensão da ampliação de competência, da qual mencionamos no início.

Na coluna “Cinema em foco”, nossa diretora de comunicação, Daniela Müller, analisa o documentário “Lixo extraordinário”, recém-premiado com sua indicação ao Oscar 2011 e ainda em cartaz, nas salas de exibição. Vale a pena conferir!

Ronaldo Callado

Diretor Administrativo e de Patrimônio

# RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

## interpretação em conformidade com a Constituição da República

Queiramos ou não, o processo de globalização em nosso País é irreversível e, dentro dele, a terceirização se consagrou como instrumento de utilização de mão de obra de forma indireta. Ao invés de ser o trabalhador contratado pelo empregador, introduz-se a empresa prestadora de serviços a quem se delega, mediante contrato, o poder diretivo e disciplinar dos trabalhadores necessários a este ou aquele empreendimento.

A defesa desse tipo de contratação está calcada na redução de custos, possibilitando a maior absorção de empregados. A crítica reside, sobretudo, no porquê serem atividades permanentes da empresa remetidas para outra(s), quebrando a unidade social dos trabalhadores e, o que é pior, o grande índice de inadimplência relativamente ao cumprimento das obrigações sociais e trabalhistas por parte de empresas interpostas.

### O PENSAMENTO JURISPRUDENCIAL

Não sem razão, desde a segunda metade dos anos oitenta, os Tribunais do Trabalho passaram a decidir reiteradamente lides envolvendo as empresas tomadoras e prestadoras, de um lado, e os trabalhadores, de outro. A primeira súmula veio em 1986 (TST-256), considerando ilegal a terceirização de serviços, salvo nos casos de trabalho temporário ou serviços de vigilância, formando-se o vínculo diretamente com o tomador. Sete anos após, e no mesmo ano em que promulgada a Lei 8666, que trata das licitações e contratos da Administração Pública, o TST edita o En.331 que sofreu mudança de redação pela resolução nº 96 de 18/9/2000.

A Súmula 331 explicita as hipóteses de contratação indireta aceitas pelos Tribunais. E no item IV trata especificamente dos entes públicos, concluindo que, ainda que irregular a terceirização, esta



não assegura vínculo empregatício com órgãos públicos, a estes estendendo, porém, a responsabilidade subsidiária pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador.

Aqui vai nos interessar a contratação indireta feita por entes públicos. O grande número de processos em que são demandados Estados, Municípios, empresas públicas ou sociedades de economia mista, como responsáveis subsidiários (e até solidários) dos créditos inadimplidos pelas prestadoras de serviço, vem exigindo daqueles que pensam o Direito analisar as situações trazidas a Juízo e os argumentos das partes para, ao fim e ao cabo, tendo como referência os princípios e os dispositivos da Constituição e das leis trabalhistas, fazer a entrega da prestação jurisdicional.

As lides são recorrentes, com trabalhadores postulando verbas contratuais e resilitórias que lhes foram sonegadas pelo empregador e requerendo, além do pagamento devido, a responsabilização do órgão tomador dos serviços. É comum, quando da audiência, somente comparecer o ente público, declarando o juiz a revelia da empregadora. Os órgãos públicos contratantes centram a sua defesa na legalidade da contratação dos serviços, resultado de processo licitatório, nos termos da Lei 8666/93.

Os Juízes do Trabalho têm entendido que o reconhecimento da responsabilidade não está ligado à ilegalidade ou inidoneidade da contratação, devendo esta ser declarada, ainda que a contratação seja lícita, como meio de garantir maior efetividade aos créditos trabalhistas, ante o caráter alimentar da parcela, tendo em vista que a tomadora também se beneficiou da força de trabalho despendida.

A Lei 8666/93 regulamenta o art. 37, XXI, da Constituição da República, instituindo normas para as licitações e contratos da Administração Pública Direta e Indireta. O art. 71 disciplina a execução dos contratos firmados pela Administração, destacando a responsabilidade do contratado quanto aos encargos sociais, inclusive, os trabalhistas, e, no § 1º, exime o ente público contratante de qualquer responsabilidade trabalhista, fiscal e comercial. É óbvio que aqui se trata de responsabilidade direta ou solidária corretamente atribuída à empresa contratada, tanto assim que, ao dispor sobre os encargos previdenciários, o § 2º enfatiza a responsabilidade solidária da Administração Pública.

### A ADC 16 e a visão do STF

O julgamento da Ação Direta de Constitucionalidade nº 16 pelo Supre-

mo Tribunal Federal tem trazido alguma perplexidade aos colegas e advogados. Todavia, a decisão da mais Alta Corte Federal nada mais fez do que reconhecer a constitucionalidade do art. 71 e seu § 1º da Lei 8666. Não houve pronunciamento da Corte sobre a Súmula 331, tendo esta apenas servido de fundamento para a pretensão deduzida na Ação Declaratória. Muito menos houve qualquer destaque relacionado com a responsabilidade indireta ou subsidiária de órgãos públicos. De se registrar que a ADC foi ajuizada em 2007. Na sessão de julgamento de 2008, o Ministro Menezes Direito pediu vista dos autos e o feito foi, finalmente, julgado em 24 de novembro de

2010. A votação não foi unânime, sendo certo mesmo que o Presidente Cezar Peluzzo, relator da matéria, propôs o arquivamento do processo, exatamente por não ter o C. TST, quando da edição do En. 331 declarado a inconstitucionalidade do art. 71 da Lei 8666/93.

A decisão do STF está, no meu entender, correta. Não há a menor sombra de inconstitucionalidade no preceito estabelecido no art. 71 daquela norma. Os encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais resultantes da execução dos contratos firmados com entes públicos são da responsabilidade do contratado e não se transfere à Administração Pública, como, acertadamente, prevê o § 1º. Trata-se, portanto, de responsabilidade direta do prestador de serviço quanto aos encargos sociais e legais. Tanto assim é que, no parágrafo subsequente, a mesma lei cuidou de especificar as exceções a esse tipo de responsabilidade (solidária) nos casos de encargos previdenciários resultantes da execução do contrato (§ 2º da Lei 8666/93).

De outra parte, a Lei 8666/93, embora tenha previsto na mesma seção IV a fiscalização e acompanhamento do ad-

ministrador na execução do contrato e mesmo a responsabilização da contratada e contratante pelas consequências da inexecução, nada explicitou sobre a responsabilização indireta ou subsidiária do ente público, deixando aberto

**Os Juízes do Trabalho têm entendido que o reconhecimento da responsabilidade não está ligado à ilegalidade ou inidoneidade da contratação, devendo esta ser declarada, ainda que a contratação seja lícita, como meio de garantir maior efetividade aos créditos trabalhistas**

o caminho para a aplicação da teoria geral das obrigações, que consagra a responsabilidade subsidiária, com fundamento no princípio da culpa in eligendo e in vigilando. A omissão legal legítima, portanto, a atuação dos Tribunais no preenchimento da lacuna, por meio de súmulas e enunciados. E o escopo da S. 331 do Col. TST foi exatamente suprir a omissão e não afrontar a Lei 8666/93. A inter-

pretação dada se encontra em conformidade com princípios constitucionais caros à cidadania, entre estes, o da eficiência, o da moralidade e, também, o de combate à impunidade. Lembremos que as súmulas constituem fonte de direito, aprovadas que são pela Corte Superior do do Trabalho, em sua composição plena.

### A ATUAÇÃO DO JUIZ DO TRABALHO

Dos contratos de prestação de serviço emergem as obrigações concernentes às legislações fiscal, previdenciária e trabalhista, que devem ser observadas pelas contratadas e fiscalizadas pela contratante. Cabe, portanto, ao tomador de serviços, verificar as condições econômicas e financeiras da empresa que contratou, fiscalizando rigorosamente o cumprimento das obrigações sociais. Não o fazendo, incorre em evidente culpa in vigilando (e até in eligendo, se for o caso), respondendo subsidiariamente, em caso de inadimplência da prestadora de serviços.

Não há, portanto, qualquer óbice

a que se aplique a Súmula 331, IV, do TST, nas hipóteses em que haja inadimplemento das obrigações trabalhistas pelo prestador de serviços, independentemente de ser o tomador pessoa jurídica de direito privado ou público. Importante, no entanto, que os juízes analisem os termos do contrato firmado, demonstrando nas decisões prolatadas a ausência de fiscalização por parte do tomador a configurar a culpa in vigilando e sua consequente responsabilização, não direta, por ferir o espírito do art. 71, mas indireta, vale dizer, subsidiária.

As reclamações amparadas em violação a Súmula Vinculante nº 10 propostas pelos procuradores dos órgãos da Administração Pública constituem direito assegurado aos litigantes, mas devem ser respondidas pelos Juízes com os argumentos contidos nos fundamentos das sentenças e calcadas na legitimidade da Súmula 331 do C. TST e nos princípios constitucionais que informam o Direito do Trabalho e a atuação do Poder Judiciário.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discussão relacionada à contratação indireta deve envolver, além do poder judiciário, os próprios trabalhadores (maiores interessados) e também empresários que se utilizam de mão de obra terceirizada.

Cabe, ainda, ao Estado que, como ensina Plácido e Silva é a mais perfeita expressão jurídica da sociedade, analisar a lei sobre licitações no setor público, propondo alterações que exijam, por exemplo, total transparência da tomadora quanto a seu respaldo econômico-financeiro, além de certidões fornecidas pela Justiça do Trabalho quanto a processos e débitos trabalhistas e, sobretudo, fiscalizar, de forma eficaz o andamento dos contratos firmados.

**Aurora Coentro**

Desembargadora do TRT da 1ª Região

# UMA APROXIMAÇÃO À PREVENÇÃO DE RISCOS PROFISSIONAIS

**Único caminho factível – e a ser trilhado com urgência – na busca pela efetiva proteção à saúde do trabalhador**

**1** - O objetivo fundamental deste trabalho é demonstrar o enunciado contido no subtítulo, no sentido de que somente a prevenção de riscos ocupacionais possibilita proteger, de forma efetiva, a saúde do trabalhador. Embora tal proposição desfrute de um rasgo de universalidade, interessa, especialmente, discorrer sobre ela no contexto brasileiro, levando-se em conta, sobretudo, que, entre nós, a reverberação do tema é ainda bastante reduzida.

Para cumprir tal propósito, vou, em primeiro lugar, indicar algumas razões e fundamentos, sob uma perspectiva geral, da grande transcendência reconhecida à prevenção de riscos profissionais para, em seguida, analisar as características principais do sistema normativo aqui vigente sobre a matéria e argumentar sobre o seu atraso e a sua deficiência, que se estendem inclusive à respectiva prática jurídica. Em um terceiro passo, examinarei o regime espanhol de prevenção de riscos ocupacionais, defendendo a conveniência e a plausibilidade de que seja tomado como modelo ou ponto de referência para uma nova, e necessária, regulação da matéria no Brasil. Por fim, apontarei algumas incipientes ideias para fazer frente ao preocupante quadro existente a respeito da proteção jurídica à saúde do trabalhador brasileiro. É oportuno frisar que a exposição, como um todo, estruturar-se-á em ideias e enfoques gerais, no intuito de propor uma ampliação do debate e de convidar o leitor a uma investigação com maior profundidade das tantas questões indiscutivelmente complexas relacionadas ao tema prevenção de riscos profissionais.

**2** - A importância da prevenção de riscos laborais para a sociedade em geral e, mais especificamente, para o mundo do trabalho – em particular para os tra-

balhadores – se explica, eminentemente, por razões de índole humanitária, ética e moral, mas também por um indiscutível componente de natureza econômica.

Com efeito, há mais de um século, reconhece-se, pelo menos no chamado “mundo ocidental”, que o trabalho é o principal e mais estendido instrumento de inserção e afirmação individual, social e econômica da grande maioria dos indivíduos. E mais. Que deve servir à dignificação, ao engrandecimento e à sobrevivência do homem trabalhador, e não atuar como causa de lesões, doenças e mortes. Nesse contexto, a dor e o sofrimento que acometem o trabalhador reverberam para além do aspecto físico, atingindo, também, as esferas psíquica e moral, diante da injustiça que permeia essas situações de lesões e mortes decorrentes do exercício do seu direito fundamental ao trabalho. Não por acaso, a própria Organização Internacional do Trabalho incide em que “trabalho digno e decente” é sinônimo de “trabalho seguro”.

A conclusão irrefutável a que se chega é que, por mais desenvolvidos que sejam, os sistemas de reparação dos danos derivados de acidentes do trabalho e doenças profissionais representam medidas meramente paliativas pela simples razão de que não protegem, efetivamente, os bens mais preciosos deste tipo especial de cidadãos, isto é, a sua vida, a sua integridade psicofísica e a sua saúde.

**3** – Além desse custo humano irreparável, é inegável que existe também um alto custo econômico associado ao tema da prevenção de riscos profissionais, tanto para os trabalhadores e seus familiares, como para os empresários, em decorrência, por exemplo, de perda de produtividade, destruição de recursos materiais, despesas com assistência médica e, na hipótese de judicialização do caso, com pro-

cessos judiciais, profissionais de direito e indenizações.

Não é difícil perceber que esse custo econômico não se restringe àqueles diretamente envolvidos na relação de trabalho. Com efeito, existe um impacto sentido por toda a sociedade, na medida em que são destinadas monumentais quantias do sistema de seguridade social para cobrir gastos ligados a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, em detrimento da aplicação desses recursos em outras áreas de interesse público. Tal situação acarreta uma indiscutível socialização dos custos gerados pela atividade econômica empresarial, promovendo a concentração de renda e o incremento, ou quando menos a manutenção, das desigualdades sociais.

**4** - Diante do quadro apresentado, torna-se não apenas elogiável como compreensível o reconhecimento da necessidade de se abordar a problemática do risco profissional no seu momento *ex ante*, prevenindo-o em sua origem, fenômeno que está consolidado no cenário internacional, há algumas décadas, inclusive porque existem estudos conclusivos no sentido de que a SST atua como instrumento de eficácia e sustentabilidade para as empresas, fazendo com que as economias prosperem, ainda que somente a médio e longo prazo.

No entanto, existem diversos ordenamentos jurídicos em que o marco regulador da SST está centrado na reparação de danos, circunstância que acredito estar atrelada a motivações de ordem econômica de curto prazo e de estreita visão social, mas que conseguem interferir decisivamente na opção de política dos Estados em que a prevenção de riscos profissionais não foi ainda alçada ao lugar de destaque que lhe convém.

De toda sorte, parece inquestionável o

fato de que subordinar o incremento das condições de segurança e da saúde dos trabalhadores a razões de ordem puramente econômica, tomando como válido o aumento de riquezas e a melhoria do desempenho econômico à custa de lesões e mortes de trabalhadores, equivale a desconsiderar não apenas o conteúdo dos ordenamentos jurídicos nacional e internacional, mas os valores éticos e morais atrelados ao reconhecimento da centralidade do princípio da dignidade humana na construção de um projeto civilizatório ao longo da História.

**5** - Passando à análise da realidade brasileira, pode-se afirmar de pronto, sem temor, de que se esteja a estabelecer uma avaliação excessivamente crítica, que nosso conjunto normativo infraconstitucional a respeito do tema é fragmentário, disperso e ultrapassado.

Com o fim de ratificar esta assertiva, sirvo-me de algumas indagações cujas respostas deveriam ser elementares para nós, juízes do trabalho brasileiros, especialmente quando se tem em vista a nossa competência para apreciar e julgar não só as ações que tenham por objeto a reparação de danos decorrentes de acidente de trabalho e doença profissional, mas aquelas que tratem da segurança e saúde do trabalhador (SST) em seu lugar de trabalho como um todo (excluídas as questões de índole previdenciária): existem normas sobre prevenção de riscos profissionais no ordenamento jurídico pátrio? Em que diploma(s) legal(is) se encontram? Qual a sua extensão, conteúdo e natureza jurídica? É reconhecido o direito subjetivo do trabalhador à prevenção de riscos laborais? Ou, a revés, o eventual descumprimento de obrigação de cunho preventivo pelas empresas constitui mera infração administrativa?

Se as respostas a tais questionamentos não se mostram tão evidentes, isso se deve às já citadas – e lamentáveis – peculiaridades da estrutura normativa ordinária vigente e à sua pouca efetividade. Basta pensar que a quase totalidade das reclamações trabalhistas relativas à SST cuidam da reparação dos danos derivados de acidentes de trabalho e enfermidades profissionais, apesar de a Constituição de 1988 estabelecer em seu artigo 7º, inciso XXII, o direito fundamental dos trabalhadores à “redução de riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Há que se investigar, então, o teor das normas infraconstitucionais de saúde, higiene e segurança que deveriam garantir

essa redução de riscos profissionais a todos os trabalhadores brasileiros, conforme determinado expressamente na Carta Magna.

Para tratar somente das normas implicadas mais diretamente à matéria, o exame deve partir do Capítulo V da CLT, sobre segurança e medicina do trabalho. Como a intenção é tão somente apontar algumas características mais marcantes, mostra-se apropriado salientar que as Seções I a IV nada dispõem sobre medidas de caráter preventivo, com exceção do inciso II do artigo 157, que preconiza como dever das empresas “instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho e doenças profissionais”. Não é difícil aferir a parca virtualidade jurídica

**...no Brasil vigora uma "cultura da reparação de danos", decorrente de acidentes e doenças profissionais, quando deveria imperar – ou, pelo menos, estar em franca implementação -uma "cultura da prevenção de riscos laborais".**

da norma, uma vez que não indica quais são as precauções a serem efetivamente observadas.

A Seção seguinte dispõe sobre a obrigatoriedade de exames médicos admissional, demissional e no curso do contrato, os quais, conforme se constata no dia a dia da Justiça do Trabalho, geralmente se resumem a um procedimento meramente burocrático. As Seções posteriores instauram meros requisitos técnicos a serem cumpridos pelas empresas no que concerne aos locais de trabalho, cuja inegável limitação no conteúdo determina indistintamente a debilidade de seu alcance. A Seção XIII disciplina uma matéria relacionada à SST que comumente chega à Justiça do Trabalho sem que o trabalhador tenha sido acometido por doenças ou lesões derivadas de sua prestação de serviços, mas que, curiosamente, não tem caráter preventivo. Trata-se das atividades insalubres ou perigosas, objeto também das Normas Regulamentadoras nº 9, 15 e 16 do Ministério do Trabalho e Emprego.

O que vem acontecendo é que, embora a eliminação dos riscos profissionais seja a obrigação básica do empregador, a exceção, representada pelo pagamento de verba compensatória pela exposição da vida e da integridade psicofísica do trabalhador a agentes insalubres e perigosos, acabou virando regra, inclusive porque os gastos com os adicionais respectivos são consideravelmente mais baixos do que os necessários à implementação das necessárias medidas de cunho preventivo. E mais. O máximo a que as empresas brasileiras se dispõem a fazer é neutralizar os riscos, fornecendo os famigerados EPI's, que, em geral sequer são utilizados pelo trabalhador e, por isso, raramente garantem a proteção eficaz exigida por Lei. De toda forma, e isso é o mais importante, em nenhum dos dois casos se cumpre a obrigação de eliminar o agente agressor, prevenindo o risco em sua origem, como opção primeira.

A Seção XIV institui duas medidas básicas de prevenção de fadiga, ligadas à ergonomia, cujas normas passaram, como é de amplo conhecimento, por uma evolução significativa nas últimas décadas e estão disciplinadas com riqueza de detalhes pela NR 17 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Finalmente, a Seção XV (art.200) delega de forma expressa ao citado Ministério a incumbência de expedir disposições complementares às poucas normas que compõem o Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho.

Ora, parece indene de dúvidas que a complementaridade não é, em definitivo, uma característica do vasto acervo de Normas Regulamentadoras emanadas do órgão executivo, já que forma a base e representa a essência mesma de todo o sistema. Tal circunstância apresenta inconvenientes de distinta ordem, entre os quais destaco a dificuldade de manejo desse conjunto normativo, em razão do gotejamento legislativo e da consequente dispersão e fragmentação dos textos que o compõem. Outra complicação daí decorrente se refere à controvertida aptidão das NR's para criar direitos e obrigações, levando em conta a sua natureza jurídica e o princípio da legalidade. Ainda que se verifique uma tendência doutrinária e jurisprudencial, no sentido de se reconhecer que tais normas têm eficácia jurídica equiparada à lei ordinária, é pacífico o entendimento, inclusive para o setor adepto dessa tese ampliativa, de que a Portaria que as aprova não pode se afastar das razões objetivas da delegação recebida, tampouco contrariar qualquer preceito, expresso ou explícito, contido na lei delegante, o que, por certo,

acarreta fortes discussões quanto à validade das normas editadas e agrava a ineficiência do aparato jurídico vigente.

E pior. Essa fragmentação das normas reguladoras não ocorre apenas no aspecto formal. Também o seu conteúdo é articulado de maneira esparsa, compartimentado geralmente por setores (normas ergonômicas para o trabalho em teleatendimento, por exemplo). Em outras palavras, não existe a previsão de um direito subjetivo à prevenção de riscos profissionais de titularidade e conteúdo amplos, oponível a todo empregador, independentemente da natureza da atividade econômica desenvolvida. E não poderia mesmo ser diferente, já que a lei delegante não institui o direito subjetivo nesses moldes.

Desse panorama resulta evidente a ausência de uma priorização por parte das normas infraconstitucionais quanto à prevenção dos riscos profissionais sobre a reparação de danos derivados de acidentes de trabalho e enfermidades profissionais, em descompasso com os princípios, valores e direitos fundamentais garantidos pela Constituição de 1988 e também com as normas de Direito internacional integrantes do sistema jurídico nacional, entre elas a importante Convenção nº 155, da OIT.

Com base em todo o exposto, e como forma de conclusão deste tópico, reincidente em que, à ineficiência do regime jurídico regulador da SST, soma-se uma generalizada falta de conscientização sobre a importância e as vantagens da prevenção de riscos por parte não só das empresas, como também dos trabalhadores – sobretudo em razão da falta de informação e treinamento –, dos médicos e técnicos do trabalho, dos operadores jurídicos e da sociedade como um todo. O que a mim me parece é que no Brasil vigora uma “cultura da reparação de danos”, decorrente de acidentes e doenças profissionais, quando deveria imperar – ou, pelo menos, estar em franca implementação – uma “cultura da prevenção de riscos laborais”.

6 -Diante do quadro acima delineado, a indicação, ainda que superficial, dos principais traços caracterizadores do sistema espanhol de SST se mostra bastante interessante, pois, em se tratando de um regime progressista e avançado, pode não apenas ratificar a assentida defasagem daquele praticado no Brasil, como servir de ponto de referência para o desenho de um novo marco regulatório.

É relevante acentuar que, embora a Espanha integre a União Europeia, onde as condições socioeconômicas são, como regra geral, consideravelmente diversas das

brasileiras, o citado país teve uma enorme dificuldade em reduzir o seu índice de sinistralidade laboral, por razões que guardam certa similitude com alguns problemas ou obstáculos encontrados aqui, tornando a análise especialmente oportuna.

Entre tais fatores, destaca-se o grande número de micro, pequenas e médias empresas no setor produtivo espanhol, o que representa um obstáculo agregado na luta pela proteção efetiva à saúde dos trabalhadores em seu lugar de trabalho, já que o índice de informalidade por elas praticado é consideravelmente elevado e a sua capacidade financeira e técnica para implantar e cumprir as necessárias medidas de prevenção de riscos é bastante limitada.

Outro aspecto importante na análise do caso espanhol é que o setor de construção civil teve um fortíssimo peso naquela economia, durante as últimas décadas. Se esse setor sempre foi reconhecido como especialmente propenso a riscos profissionais, esse panorama se intensificou em razão da maciça descentralização produtiva promovida na área, já que este fenômeno acarreta uma piora das condições de trabalho e faz emergir novos riscos. A isso se deve acrescentar ainda o “jogo de empurra” que normalmente acontece entre as empresas, quanto ao cumprimento dos deveres de prevenção e à eventual reparação de danos derivados de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

6.1 - No que diz respeito ao modelo jurídico espanhol, a primeira observação a ser feita – e que revela certa identidade com o quadro atual aqui existente – é que a legislação infraconstitucional reguladora da SST permaneceu sendo confusa, dispersa, fragmentária e obsoleta até ser editada, em 1995, a denominada “Ley de Prevención de Riesgos Laborales” (LPRL, em diante), que representou um divisor de águas e substituiu toda a legislação ordinária anterior, passando a atuar como uma lei marco da SST.

Para cumprir sua finalidade de proteger a saúde do trabalhador, a LPRL se estrutura na dupla ideia de definir os objetivos e o conteúdo de uma política de prevenção de riscos a cargo das Administrações Públicas e de estabelecer o direito subjetivo dos trabalhadores a uma proteção eficaz frente aos riscos laborais, mediante um regime completo e uma configuração específica claramente delineados.

Como elemento normativo articulador desse robusto sistema de prevenção, a LPRL fixa a obrigação do empresário de garantir a SST em todos os aspectos relacionados com o trabalho e em todas as

etapas do processo produtivo. A atividade preventiva deve estar integrada à estrutura geral de gestão da empresa e compreende a identificação, a avaliação inicial e a atualização periódica dos riscos inerentes ao trabalho, bem como a planificação da prevenção desde o momento do desenho do projeto empresarial.

No cumprimento dessa obrigação vertebral o empresário deve seguir uma postura ativa, empregando um altíssimo grau de diligência e aplicando a melhor medida preventiva possível em cada caso concreto.

Há também um vasto rol de obrigações complementares, entre elas as de informação e formação dos trabalhadores e a de vigilância da sua saúde.

Feitas essas brevíssimas considerações sobre as obrigações do empresário, é oportuna uma menção a dois importantes artigos da LPRL relacionados à descentralização produtiva, na qual se inclui a terceirização de mão de obra. Ainda que as bases do complexo fenômeno sejam razoavelmente distintas daquelas praticadas no Brasil, o que aqui interessa é a regulação instituída pela LPRL para esse campo específico das relações de trabalho que, tanto lá como aqui, aumenta em progressão geométrica.

No que concerne à concorrência empresarial - definida genericamente como qualquer hipótese em que duas ou mais empresas prestam serviços em um mesmo centro de trabalho, seja qual for a relação comercial entre elas –, o diploma legal determina que as empresas devem cooperar na aplicação da normativa sobre prevenção de riscos laborais, estabelecendo os meios de coordenação necessários à proteção em face dos riscos e à informação aos seus trabalhadores, em idênticos termos aos praticados nas relações jurídicas bilaterais de trabalho. Acrescenta a LPRL que o empresário titular do centro de trabalho é o responsável por informar e instruir adequadamente os demais empresários sobre os riscos laborais e sobre as medidas preventivas respectivas, devendo também vigiar o seu cumprimento pelas contratadas e subcontratadas - o que debilita consideravelmente o já mencionado “jogo de empurra”.

A citada Lei institui, ainda, os mesmos deveres de cooperação, informação e instrução pela empresa contratante a respeito dos trabalhadores autônomos que desenvolvam sua atividade no centro de trabalho.

No que se refere às “Empresas de Trabajo Temporal” (ETT’s), intermediadoras de mão de obra com atividade reconhecida

por lei, a LPRL erige o princípio da igualdade entre os trabalhadores terceirizados e empregados da tomadora de serviços. Na verdade, a Lei vai além e delinea um quadro específico para os casos de terceirização, estabelecendo que as empresas usuárias se responsabilizem pelas condições de trabalho em todo o relacionado com a proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, inclusive quanto à informação daqueles e de seus representantes. À fornecedora cabe a formação e a vigilância da saúde dos trabalhadores.

Por fim, apenas uma rápida menção à

## ...a Lei vai além e delinea um quadro específico para os casos de terceirização...À fornecedora cabe a formação e a vigilância da saúde dos trabalhadores

antes referida “cultura de prevenção de riscos laborais”, estimada como o resultado de um processo de aprendizagem que se deve iniciar no primeiro ano do ensino básico e continuar durante todo o período de formação profissional, na qualidade de disciplina incluída na grade curricular. O que se busca, claramente, é a introjeção, desde a infância, do conceito de que um trabalho bem feito deve ser identificado como um trabalho executado de forma segura; para tanto chegam a utilizar como primeiro exemplo de riscos laborais os riscos da própria escola! A implementação de tal “cultura” é, sem dúvida, um projeto ambicioso, que envolve autoridades públicas de distintos segmentos, a sociedade em geral e, evidentemente, todos os implicados no vasto mundo das relações de trabalho. Já em marcha, há mais de dez anos, na Espanha, onde é objeto de uma infinidade de estudos, pesquisas e reflexões de toda ordem, a “cultura da prevenção”, considerada a principal via possível para resolver ou pelo menos minimizar o problema vultoso e premente dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, vem dando frutos, ainda que o terreno seja, evidentemente, árido.

7 - Voltando a atenção novamente à realidade brasileira, a necessidade de uma penetrante reforma legislativa - com

a instituição, preferentemente, de um diploma que condense as vastas e complexas questões relacionadas à segurança e saúde do trabalhador em seu ambiente de trabalho, tendo como base e eixo fundamental a prevenção de riscos laborais - parece ser uma proposição irrefutável.

Não há dúvidas também de que uma renovação dessa ordem - sobretudo em não havendo a inserção em um mercado comum que exija parâmetros mais avançados do que os praticados no Brasil na matéria - depende, precipuamente, de opções políticas, de políticas públicas e governamentais, evidentemente inseridas em um intrincado contexto no qual, para dizer o mínimo, interpõem-se interesses de distinta ordem.

Mas é preciso enfatizar que o arcabouço jurídico para esse necessário giro já existe, o que, sem dúvida, representa uma grande vantagem. De fato, tanto a Constituição de 1988 quanto a Convenção nº155, da OIT, contêm a base para uma regulação da SST nos moldes propostos, tanto que o Diploma internacional atuou como apoio para o modelo espanhol acima comentado.

O próximo - e importante - passo em direção a esse transcendente e imperioso objetivo deveria ser a ratificação da Convenção nº 187, da OIT, que institui o “Marco promocional da segurança e saúde no trabalho”, reforça o efeito produzido pela Convenção nº155 quanto à clara preeminência da prevenção de riscos e determina a promoção da sobejamente citada “cultura preventiva de segurança e saúde” em escala nacional e de forma permanente. Mas não é só. O documento se refere, de maneira expressa, ao direito dos trabalhadores a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, ao passo que a Convenção nº 155 menciona somente o dever do Estado de exigir que os empregadores garantam um local livre de riscos. Parece-me, pelo menos em uma primeira análise, que a ratificação dessa Convenção importaria uma considerável transformação no tratamento da SST, diante da obrigatoriedade de instituição de um direito subjetivo de proteção eficaz da saúde dos trabalhadores, de cunho preventivo e de conteúdo amplo, em moldes semelhantes ao existente no âmbito da União Europeia e da Espanha.

Na verdade, esse caminho já começou a ser trilhado, tanto que foi solicitado o parecer Advocacia Geral da União e foi editada a Portaria Interministerial nº 152, de 13 de maio de 2008, que instituiu a Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho, com o fim de avaliar e propor

medidas para a implementação da Convenção nº 187.

Ocorre que uma simples consulta à página web do Ministério da Previdência Social demonstra que o trabalho da Comissão, sem menosprezar a sua importância, está perpassado por uma inconcebível burocracia e consistiu, basicamente, na aprovação de um novo texto base da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST) a partir de outro elaborado em 2004. O resultado é que até hoje não foi sequer encaminhado ao Congresso Nacional o pedido de ratificação da Convenção nº 187/OIT.

E o nosso papel nessa empreitada, qual será?

Obviamente, apenas um movimento de natureza coletiva será capaz de interferir com alguma eficácia no quadro vigente no Brasil acerca da matéria aqui tratada. Nesses termos, como ideia preliminar e geral, fica a sugestão de um posicionamento firme por parte da ANAMATRA acerca da questão – tanto no que concerne a alertar sobre a necessidade de um giro na regulamentação sobre a SST, quanto no que diz respeito aos “passos” que devem ser dados nesse sentido. Nesse contexto, convém rememorar o incontestável papel exercido por referida Associação Nacional e, por certo, também pelas Associações Regionais, na própria definição da competência para apreciar e julgar as ações relacionadas aos acidentes de trabalho e doença profissional. A defesa de uma “cultura preventiva de riscos profissionais” equivaleria, a meu ver, a uma demonstração de que - já transcorrida a indispensável fase inicial de aproximação à tão complexa matéria - temos real conhecimento da magnitude da competência que nos foi atribuída, há alguns anos.

Em outra frente de trabalho, poderíamos realizar encontros para debater e estudar a prevenção de riscos profissionais, inclusive com a participação do Ministério Público do Trabalho, sobretudo diante da legitimidade de seus membros para promover ações civis públicas no âmbito da Justiça do Trabalho. Aliás, a escassez de ações coletivas em curso, pelo menos no Estado do Rio de Janeiro, tratando da prevenção de riscos é um fato a ser destacado, principalmente diante da singular importância que as ações dessa natureza adquirem na área da SST, em razão da universalização das condições de trabalho e da necessidade de se considerar o extenso e complexo conjunto de fatores que interferem na conquista de um ambiente de trabalho seguro.

8- Depois de tudo quanto já dito, e para quem conseguiu chegar até aqui, gostaria de compartilhar duas experiências que me marcaram bastante, sendo uma delas a responsável pela decisão de me debruçar sobre o tema objeto deste trabalho e a outra, por me haver feito ver com clareza o acerto dessa escolha.

Ao examinar os autos antes do início de mais uma audiência de instrução, em ação que tinha como objeto pedido indenização por danos materiais e morais decorrentes de doença profissional, verifiquei, com certa surpresa, que naquela demanda o argumento de defesa resumia-se a questões meramente processuais, atinentes a um emaranhado de empresas, umas em atividade e outras não, com alguns sócios em comum e todas negando a existência de sucessão, de grupo econômico e, claro, de qualquer tipo de responsabilidade, inclusive de prestação de serviços pelo reclamante em seu favor. Até aí, nada de novo. O que me chamou a atenção foi o fato de que a questão de fundo - não contestada e, além disso, fartamente demonstrada por documentos variados, entre eles laudo médico-pericial - dizia respeito a um trabalhador de pouco mais de 45 anos que se encontrava com mais de 80% dos pulmões completamente necrosado em razão da inalação continuada de produtos químicos fortíssimos, necessários à fabricação de embalagens plásticas (atividade econômica incontestavelmente desenvolvida pelas réis).

No momento em que as partes sentaram-se à mesa, tive a convicção da existência de algum equívoco, pois o reclamante era um senhor que aparentava ter, no mínimo, 70 anos de idade. Mas equívoco não havia, não. E nos aproximadamente 20 ou 30 minutos seguintes em que conversei com os advogados e interroguei o sócio da única ré ali presente - que, muito seguro e sem nenhum pudor, admitia conhecer o autor desde menino, mas afirmava que ele havia trabalhado para o seu avô e seu pai, em empresas, há muito extintas, e sem nenhuma relação com a atual, embora a atividade econômica fosse a mesma -, o autor permaneceu em silêncio e cabisbaixo.

Quando, de súbito, o reclamante perguntou se podia falar e obteve a resposta afirmativa, levantou a cabeça pela primeira vez, olhou para o sócio e disse algo como "eu vim do nordeste com doze anos de idade e esta é a única empresa para a qual trabalhei na vida; comecei ainda criança servindo café para o avô desse jovem que está aqui na minha frente e nos últimos trinta anos alimentei máquinas de fazer embalagens; trabalhei para o avô, para o

pai e para o filho aqui presente; o chão daquela fábrica tem as marcas das minhas pegadas, de tanto caminhar daqui pra lá fazendo mil coisas, e agora tudo o que eu recebo é essa indiferença". Depois se dirigiu a mim, olhou-me nos olhos e disse que reconhecia o meu esforço para resolver a questão, mas que nada iria mudar o fato de ele praticamente não conseguir respirar, de sentir dores horríveis e de não conseguir subir uma escada ou levantar o neto no colo para um abraço. Por fim, aconselhou-me a não me preocupar tanto em proferir logo a sentença, pois ele muito provavelmente não sobreviveria para receber qualquer valor e tampouco isso era o que lhe importava. Ali não havia sequer vestígios de raiva ou de indignação. O que vislumbrei foi resignação, unicamente.

Passados alguns segundos de completo silêncio por parte de todos os presentes, inclusive do falante sócio, diante do impacto daquele desabafo em tom baixo e educado, quase reverencial, a sessão prosseguiu, a sentença foi por mim prolatada, acolhendo os pedidos formulados, e alguns anos transcorreram desde então. Optei por não acompanhar o andamento daquela ação, talvez por temor de que houvesse se cumprido o presságio do reclamante. Mas o arrebatamento, a indignação e a impotência que senti diante daquele jovem senhor - na pessoa de quem enxerguei uma inmensurável massa de trabalhadores em situações similares, como em um filme de Ken Loach - permanecem bastante vívidos em mim; acredito - e espero - que assim persista.

Transcorridos uns cinco anos, desde então, e por uma dessas coincidências da vida, no dia exato em que este trabalho seria finalizado, uma das audiências da pauta que realizei tratava de uma ação de indenização por danos materiais, estéticos e morais decorrentes de um acidente em que o trabalhador, enquanto manuseava uma serra elétrica sem fazer uso de qualquer equipamento de proteção, teve o olho esquerdo atingido pela parte de metal de um martelo que estava sendo utilizado por um companheiro e se soltou do cabo de madeira. Tratava-se de uma ação ajuizada, em 1996, perante a Justiça Comum, e que, depois de proferida a sentença, foi remetida à Justiça do Trabalho em razão da competência material reconhecida.

O laudo pericial informava que o autor havia perdido totalmente a visão do olho esquerdo, sem chance alguma de reversão do quadro.

Iniciada a audiência, o réu - um condômino de apartamentos que se encontrava em fase de construção quando ocorreu o

acidente com o autor - formulou uma proposta para acordo, tendo o advogado insinuado que havia várias questões processuais a serem suscitadas se não houvesse conciliação.

Passsei então a avaliar, silenciosamente, os prós e contras entre proferir uma sentença no estado em que se encontrava o processo - sabendo das várias questões processuais, realmente pertinentes, que fundamentariam um pedido de nulidade - ou amarrar um acordo que incluísse uma pensão vitalícia, já que a advogada do autor informou que ele estava perdendo também a visão do outro olho em decorrência do acidente. Como, aparentemente, os dois olhos do reclamante eram "normais", embora um deles estivesse avermelhado, perguntei-lhe, no calor do momento, qual era o afetado e ele, repentinamente, tocou o olho esquerdo, que caiu sobre a mesa com um barulho alto e impactante. Um grito de pavor escapou da minha garganta. Onde deveria estar o globo ocular do reclamante havia um horrendo buraco! O constrangimento de todos os presentes da sala era quase palpável. Do rosto da advogada do autor escorreram lágrimas ao ponto de ela ter de se retirar da sala para se recuperar.

E novamente a "sétima arte" se fez presente no cenário, mas agora como um filme de terror de quinta categoria. Quanto ao deslinde da demanda, só uma coisa parece certa: a solução foi paliativa e, de certo modo, injusta. Nada poderia fazer retroceder o fato de que aquele homem-trabalhador, cego de um olho com menos de 45 anos, estava perdendo também a visão do outro e em pouco tempo estaria incapacitado permanentemente para o trabalho.

Infelizmente, enquanto o quadro atual permanecer como está não haverá necessidade de esforço de memória para que não nos esqueçamos das atrocidades que assaltam os trabalhadores brasileiros enquanto prestam seus serviços.

A verdade nua e crua é que vivemos um cenário de guerra, onde - de acordo apenas com as estatísticas oficiais - mais de 700 mil trabalhadores se acidentam ou caem enfermos no Brasil, anualmente, em razão do exercício do seu direito fundamental ao trabalho. Diante de tal quadro, nenhum debate sobre a proteção à sua saúde pode ser considerado trivial e nenhuma forma de combate a essa inadmissível e insustentável situação devem ser desprezadas.

**Stella Fiúza**

Juíza do trabalho em Itaguaí (RJ)

## Um Olhar sobre a Justiça do Trabalho Pós-Emenda 45

**E**m 2004, com a vigência da EC nº45, foi conferida, à Justiça do Trabalho, competência para julgar controvérsias oriundas das relações de trabalho. Desde então, o cenário têm se mostrado transposto aos desafios iniciais, com uma magistratura madura e apta a julgar os diversos novos casos que envolvem a lide.

Para falar sobre pontos importantes desse assunto, a equipe da revista *No Mérito* convidou o desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, do TRT da 3ª Região (MG), conhecido pela sua participação histórica na decisão do Supremo Tribunal Federal, que fixou a competência de julgamento dos casos de acidente de trabalho para a Justiça Trabalhista, traçando, assim, uma nova postura para a magistratura. Confira a entrevista.

**No Mérito** - Com a Emenda Constitucional 45, a Justiça Trabalhista teve sua competência ampliada para julgar as ações de relação de trabalho, incluindo, por exemplo, os casos que envolvem acidente de trabalho. Como o senhor avalia a atuação da Justiça do Trabalho diante desta nova responsabilidade?

**Sebastião Oliveira:** Quando o STF solucionou a controvérsia - que durava mais de 50 anos - a respeito da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as demandas envolvendo indenizações por acidente do trabalho, ficamos ao mesmo tempo orgulhosos, pelo engrandecimento da nossa instituição, mas também apreensivos, diante do desafio de julgar demandas diferentes. Agora, passados mais de seis anos de vigência da Emenda Constitucional n. 45/2004, podemos fazer um balanço muito positivo dessa alteração de competência, visto que, como era esperado, a Justiça do Trabalho está cumprindo, com êxito e celeridade, a importante atribuição que lhe foi

confiada. E a perspectiva é de aperfeiçoamento contínuo, bastando lembrar a crescente produção doutrinária dos magistrados trabalhistas, envolvendo o tema da saúde do trabalhador e das ações indenizatórias por acidente do trabalho ou doenças ocupacionais.

**No Mérito** - Fazendo-se um comparativo entre os casos de acidente de trabalho levados à Justiça comum e, agora, à Justiça do Trabalho, como o senhor aprecia a mudança na competência do julgamento dessa lide?

**Sebastião Oliveira:** A mudança da competência ampliou o olhar dos advogados trabalhistas para a percepção de danos antes ignorados. Além dos acidentes típicos mais visíveis, percebem-se, agora, os danos mais encobertos, o assédio moral, as reduções da capacidade de trabalho, as limitações para exercer determinadas atividades. Antes da Emenda 45/2004 parecia que era mais importante o trabalho que o trabalhador. O Juiz do Trabalho, desde então, além de julgar o adicional de insalubridade, julga também a doença que o agente nocivo causou; quando julga o adicional de periculosidade, terá em mente os acidentes ocorridos nos trabalhos em condições perigosas; ao julgar as horas extras paradoxalmente chamadas de habituais, tem conhecimento da fadiga crônica, do estresse e seus efeitos prejudiciais decorrentes das jornadas de trabalho exaustivas; enfim, não julga tão somente parcelas rescisórias ou verbas trabalhistas, visto que aprecia, em muitas ocasiões, a "sucata huma-



na” que o trabalho produziu. Isso confere um sentido de unidade em questões aparentemente desconexas e maior coerência sistemática na proteção jurídica à saúde e integridade psicobiofísica dos trabalhadores.

**No Mérito** - Acerca dos casos que envolvem acidente de trabalho e doenças profissionais, qual a análise que o senhor faz em relação aos valores das indenizações praticados, atualmente, pela Justiça do Trabalho? Houve melhor direcionamento quantitativo e qualitativo das indenizações?

**Sebastião Oliveira:** Analisando, genericamente, entendo que as indenizações têm cumprido bem a dupla finalidade: reparar o dano e punir pedagogicamente o infrator. É certo que há casos de fixações estratosféricas ou excessivamente módicas, mas que acabam sendo ajustadas nos julgamentos dos recursos. Também, aqui, entendo que ocorre um aprimoramento progressivo do julgador. Inicialmente, há uma tendência de fixar valores muito elevados, mas que são inexecutableis ou arrastam por longos anos nos tribunais superiores, sem beneficiar

diretamente a própria vítima. Com o passar do tempo, percebe-se que o mais importante não é a severidade da punição, mas a sua efetividade. Por outro lado, não há justificativa para fixação de valores módicos deixando o infrator com a impressão de que o custo é suportável e pode ser repassado ao seu produto final. O julgador terá que conjugar arte e técnica, coragem e sensatez, para encontrar a justa indenização, conforme as peculiaridades do caso concreto. Então, entendo que na Justiça do Trabalho pela sua maior celeridade as indenizações passaram a ser mais percebidas pelas empresas.

**No Mérito** - Valores justos podem significar a melhoria das condições do ambiente de trabalho, por parte das empresas empregadoras, em uma tentativa de evitar o ônus de uma ação por acidente de trabalho?

**Sebastião Oliveira:** Sem dúvida que sim. O valor da indenização deverá ser suficiente para que a direção da empresa repense a conduta e passe a atuar para evitar novas condenações. Nesse sentido, devemos pensar na implemen-

tação da reparação não patrimonial do dano moral, também chamada de reparação *in natura* do dano moral. Assim, em vez de fixar indenização pedagógica, apenas em favor da vítima, poderíamos também condenar a empresa em obrigações de fazer de cunho moral, como por exemplo: publicação de uma cartilha de prevenção de acidentes do trabalho ou de prevenção de assédio moral, publicação da sentença em jornal local de grande circulação, promoção de palestra de orientação no horário de trabalho, oferecimento de curso de prevenção custeado pela empresa aos trabalhadores etc. Assim, ficaria mais perceptível a função pedagógica da condenação.

**No Mérito** - Nos últimos anos, verifica-se um aumento do número de trabalhadores mortos por acidente de trabalho, segundo informações do Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho. A que o senhor atribui esse fato e de que forma é possível conter esta estatística?

**Sebastião Oliveira:** O número de mortes era muito elevado na última década do século passado (por volta de quatro mil por ano). Entretanto, ocorreu um declínio nos últimos anos. Em 2007, ocorreram 2.845 mortes, em 2009, caiu para 2.817 mortes e, em 2009, o número reduziu para 2.496. Percebe-se que as empresas estão investindo mais em prevenção, especialmente diante das múltiplas consequências jurídicas derivadas do acidente fatal, tanto que o número real de acidentes com morte está diminuindo mesmo com o aumento expressivo da quantidade de trabalhadores formais, cobertos pelo seguro de acidente do trabalho, que passou de 26 milhões, no início desta década, para 41 milhões, em 2009. Por outro lado, cresceu muito o número de acidentes e doenças de menor gravidade ou que geram incapacidades parciais ou lesões mais sutis. Vejam que o total dos acidentes que foi de 340 mil, em 2001, saltou para 723 mil, em 2009.

**No Mérito** - A sua proposta de criar um Estatuto Nacional sobre Segurança

e Saúde do Trabalhador está relacionada a essa progressão nas mortes? Como está o encaminhamento desta proposta?

**Sebastião Oliveira:** Entendemos que falta uma norma estruturadora do direito ao meio ambiente do trabalho saudável. Atualmente, sabemos mais das indenizações por lesões ocupacionais do que do direito ao trabalho seguro e saudável. Quando houver mais conhecimento e divulgação do direito ambiental do trabalho, com certeza teremos menos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. No momento, estamos debatendo o assunto, lançando ideias a respeito, despertando nos meios doutrinários e

### ...Percebe-se que as empresas estão investindo mais em prevenção, especialmente diante das múltiplas consequências jurídicas derivadas do acidente fatal

acadêmicos a importância de termos um marco regulatório para esse tema, que é de fundamental importância. Como bem disse o professor da Venezuela, Enrique Marín Quijada, “la fuerza del derecho reside en la convicción que los ciudadanos tienen de su necesidad”.

**No Mérito** - Tomando por base o panorama atual e as estatísticas relativas às ações decorrentes do acidente de trabalho, em sua opinião, a qual (is) aspecto (s) deve o julgador se ater, de forma primordial, quando da análise das demandas e imputação da indenização correspondente?

**Sebastião Oliveira:** Seria muito interessante que pudéssemos julgar muitas ações com postulações dos sindicatos e

do Ministério Público do Trabalho para determinar que a empresa melhore ou corrija as condições de trabalho nocivas à saúde. Teríamos, aí, verdadeiramente, a tutela preventiva ou inibitória para fazer valer o direito à saúde do trabalhador. Quanto ao julgamento dos acidentes, devemos ter em mente um dispositivo da CLT que era praticamente ignorado até recentemente: “Art. 157. Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; ...”. Na grande maioria dos acidentes percebemos que a empresa podia e devia ter tomado medidas preventivas que teriam evitado o acidente. A culpa, portanto, deve ser aferida considerando o que a empresa poderia ter feito para evitar o sinistro.

**No Mérito** - No que diz respeito aos casos de alcoolismo, hoje considerado uma doença crônica pela OMS, como o senhor direciona a responsabilidade do empregador e do próprio empregado numa situação como essa?

**Sebastião Oliveira:** O alcoolismo é uma questão muito séria e mal resolvida na legislação. O empregado alcoolista tem um risco muito maior de ser vítima ou de causar acidentes, porquanto sofre déficit de atenção, tem reflexos demorados e com frequência é acometido de irritação e sonolência no trabalho. Muitos acidentes têm o alcoolismo como causa oculta indireta. Algumas empresas estão investindo em programas de prevenção, tratamento e controle de drogas e álcool no local de trabalho, com resultados animadores. O curioso é que tem sido mais fácil aplicar tais programas para os trabalhadores em geral, mas há dificuldades para envolver os empregados dos altos escalões que afirmam: “bebo apenas socialmente”.

Não há dúvida que o alcoolismo é doença, e doença necessita tratamento e não punição. Por outro lado, o simples

encaminhamento à Previdência Social não tem resolvido porque o tratamento normalmente é ambulatorial e com pouco tempo o empregado recebe alta para retornar ao trabalho, sem a recuperação total, sendo frequente as reincidências. Se não houver empenho do empregado e da família para o devido tratamento os esforços da empresa não lograrão êxito e a dispensa do empregado será inevitável. Aliás, o PLS 48/2010, em tramitação no Senado Federal, exclui a embriaguez habitual das hipóteses de justa causa para dispensa, mas permite a punição se o alcoolista crônico se recusar a submeter-se ao tratamento.

**No Mérito** - Algumas empresas multinacionais exigem que seus empregados apresentem exames toxicológicos, com a justificativa de manter controle inclusive no caso de alcoolismo. Essa conduta ofende a Constituição Federal? Há violação do direito à intimidade ou privacidade?

**Sebastião Oliveira:** Entendemos que a exigência é discriminatória e fere a Constituição Federal que, expressamente, veda qualquer forma de discriminação. No novo Código de Ética Médica há previsão de que é vedado ao médico revelar informações confidenciais obtidas quando do exame médico de trabalhadores, inclusive por exigência dos dirigentes de empresas ou instituições, salvo se o silêncio puser em risco a saúde dos empregados ou da comunidade (art. 76). Há previsão semelhante na Recomendação n. 171, da OIT. Além disso, o art. 1º, da Lei n. 9.029/1995, proíbe “a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou a sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvada, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII, do art. 7º, da Constituição Federal”.

# AMPLIAÇÃO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO: A LUTA CONTINUA!

Seis anos depois da ampliação da competência da Justiça do Trabalho, é inegável reconhecer que um dos temas de maior relevância aprovada pela reforma do Poder Judiciário (EC. 45/04) encontra-se guardado igualmente de expressiva controvérsia interpretativa a respeito do seu conteúdo, bem como da razão de ser do deslocamento de todas as causas do mundo do trabalho para o segmento da estrutura judiciária brasileira especializado em dirimir os conflitos oriundos do labor humano.

A primeira e mais coerente explicação para esse estrondoso conflito hermenêutico que paira sobre o alcance do novo artigo 114, da CRFB, repousa no inquestionável avanço das ações de combate às verdades absolutas antes anunciadas pela metafísica e, para o nosso campo de observação, no protagonismo judicial avesso às soluções fiéis, exclusivamente, aos aspectos literais do objeto investigado. Diante do quadro substancialmente alterado em relação ao mundo da ciência, colocasse em xeque, pois, conduta avalizadora de decisões anunciadas por certo positivismo jurídico limitador da esfera crítica e reflexiva por parte dos operadores do direito.

Definitivamente, interpretar textos e contextos não se constitui em algo simples, fácil e burocrático, muito menos é medida resguardada por neutralidade também ausente quando da concepção de normas variadas. Se o ato fosse mecânico, insensível do ponto de vista humanístico e social, fundado, assim, na concepção de ser por demais “clara a regra” posta, com o alto grau de aperfeiçoamento contínuo dos sofisticados aparelhos da revolução cibernética em curso, qualquer eficiente programa de computador conseguiria decidir os conflitos entre

os humanos de forma mais célere, econômica, “racional” e imparcial do que os homens e mulheres hoje incumbidos dessa tarefa.

Sob tal ângulo, o dissenso hermenêutico em torno da nova competência da JT apresenta-se dotado da qualidade do ativismo judicial praticado por setores do Judiciário que não toleram algumas mudanças no texto constitucional, sem o necessário debate a respeito dos paradigmas a serem utilizados para a concretude da inovação.

O problema é que o ativismo judicial adotado pela via reducionista da atua-

“A acentuada mudança introduzida pelo constituinte derivado, no entanto, não se faz sentir de modo pleno na jurisprudência dos tribunais brasileiros, especialmente do STF e do STJ”

ção da Justiça do Trabalho não consegue esconder a sua base conservadora, muito menos escamotear a sua opção ideológica contrária ao valor trabalho.

Em outras palavras, a segunda justificativa condutora da relativização do conteúdo do artigo 114, da CRFB, decorre da escolha feita com base em premissas ideológicas equivocadas, a meu sentir, até porque o jurídico não é um ser metafísico, mas aquilo proclamado pelos doutos como tal, tudo a dar maior razão a crítica filosófica pautada por matrizes comprometidas com

a ampliação da justiça social.

É preciso lembrar que a ampliação da competência da JT é fruto, por um lado, das profundas mudanças ocorridas no mundo do trabalho e da necessidade deste segmento especializado do Judiciário brasileiro examinar todas as causas derivadas do labor humano e, por outro, do intenso processo de luta de diversos setores organizados da sociedade comprometidos com a efetividade plena dos direitos econômicos, sociais e culturais da classe trabalhadora.

As associações de juizes do trabalho, com destaque para a Anamatra, jamais hesitaram em hastear a bandeira da competência larga nos mais diversos ambientes propícios ao enfrentamento democrático de posições políticas adversas.

E qual foi o resultado produzido com tais processos de luta?

Do ponto de vista legislativo, registre-se, a fração mais elevada da agenda associativa para a ampliação da competência da Justiça do Trabalho foi objeto do rol do novo artigo 114, da CRFB, introduzido pela EC. Nº 45/04.

Causas envolvendo todas e quaisquer relações de trabalho, os conflitos entre servidores públicos e Administração Pública, as ações que envolvem o exercício do direito de greve, as demandas sindicais, os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data,

as ações de indenização por danos e os executivos fiscais passaram a figurar expressamente na alçada do judiciário trabalhista.

A acentuada mudança introduzida pelo constituinte derivado, no entanto, não se faz sentir de modo pleno na jurisprudência dos tribunais brasileiros, especialmente do STF e do STJ.

Por enquanto, caminham para a consolidação jurisprudencial sob a órbita da Justiça do Trabalho matérias novas relativas às ações que envolvem o exercício do direito de greve a ser discutido na primeira ins-

tes às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização.

Não é pouco. Cuida-se de significativa alteração do papel conferido à Justiça do Trabalho, até 31 de dezembro de 2004, pelo texto constitucional que trata do tema, desde 1934.

E por que o lamento?

Porque a ordem ou a “desordem” constitucional, como queiram, atribuiu à JT competência para muito mais, ou seja, para dirimir todo e qualquer conflito oriundo da relação de trabalho, incluindo as ações dos servidores estatutários contra a Administração Pública. E são esses os dois temas vítimas de uma interpretação capaz de esvaziar o sentido político da grandiosa transformação levada a efeito com o novo artigo 114, da Constituição.

O STJ, ao apreciar conflitos de competência, na maioria das vezes, frise-se, tem a relação de trabalho do inciso I, do artigo 114, como equivalente à relação de emprego, quando não retrocede para retirar da Justiça do Trabalho até litígios fundados no vínculo trabalhista, como foi o caso da demanda envolvendo os sucessores de empresas em regime de recuperação judicial ou falência, respaldado pelo STF.

A EC nº 45/04 deu lugar, em vez dos atores da redação original do artigo 114, - trabalhadores e empregadores -, à relação de trabalho. A referida mudança na estrutura arquitetônica da competência da JT define a sua atuação para julgar os litígios em razão da matéria, no particular, e não das pessoas, sendo certo que, na acepção da melhor doutrina, relação

de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é espécie.

Tem defeitos a Justiça do Trabalho, sem sombra de dúvidas. Mas muitas vezes o afastamento da sua competência jurisdicional surge como reação a uma de suas notáveis qualidades, qual seja, a de dar prevalência aos institutos protetores do Direito do Trabalho. A atuação é diminuída, em última análise, para sufocar o direito laboral.

O STF, por sua vez, não permite que a Justiça do Trabalho julgue os litígios dos servidores contra o poder público, a ponto de excluir de tal apreciação até as demandas de empregados admitidos via regime celetista pela Administração Pública direta. Muito embora tenha avançado na preservação dos direitos fundamentais, proferindo relevantes decisões dignas de orgulho para a cidadania brasileira, no tópico da competência da Justiça do Trabalho, porém, o Supremo realiza movimento inverso, pois além de ignorar as normas novas escritas no artigo 114, da CRFB, em atenção ao mundo contemporâneo bastante complexo, mira épocas e textos superados e revogados.

Nunca será tarde demais para reparar equívocos interpretativos embasados em arcaicos preconceitos que muitas vezes nos tomam e dominam como verdadeiros fantasmas, como se não pudéssemos de maneira crítica separar a “ideia” pré-concebida da realidade advinda de substâncias sensíveis, suprasensíveis e de outros componentes vivos da sociedade radicalmente transformada nos últimos 70 anos.

Enfim, a luta continua em defesa da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. Não é hora de esmorecer.

Grijalbo Fernandes Coutinho

Juiz do trabalho em Brasília (DF), foi presidente da Anamatra na gestão 2003-2005



de trabalho, aos danos morais e materiais, incluindo os decorrentes de acidente de trabalho, aos litígios sindicais de diversas ordens, aos mandados de segurança impetrados no primeiro grau de jurisdição, habeas corpus e habeas data e aos executivos fiscais referen-





## I – Introdução:

A partir de uma releitura do artigo 109, inciso I, da Constituição da República, em cotejo com a nova redação atribuída ao artigo 114 da Carta Magna pela EC nº 45/2004, o E. Supremo Tribunal Federal reformulou posicionamento anterior, atribuindo à Justiça do Trabalho a competência para julgamento das ações que versem sobre o pagamento de indenizações por danos morais e materiais decorrentes de acidentes do trabalho.

Segundo o entendimento firmado pela E. Suprema Corte, o marco temporal da competência da Justiça Trabalhista passou a ser o advento da referida emenda constitucional.

As ações que tramitavam perante a Justiça Comum dos Estados, com sentença de mérito anterior à promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, lá continuaram até o trânsito em julgado e correspondente execução. Quanto àquelas cujo mérito ainda não havia sido apreciado, foram remetidas à Justiça do Trabalho, no estado em que se encontravam, com total aproveitamento dos atos praticados até então.

O referido entendimento jurisprudencial restou sedimentado com a edição da Súmula Vinculante nº 22 da E. Suprema Corte.

A atribuição desta nova competência à Justiça Trabalhista trouxe à baila importantes discussões doutrinárias e jurisprudenciais acerca de questões relacionadas às ações indenizatórias acidentárias.

Neste estudo, limitaremos a nossa exposição à importância da quantificação das indenizações por danos morais e estéticos nestas ações.

## II – A Problemática da Quantificação da Indenização por Danos Morais e Estéticos no Acidente do Trabalho:

Dentro da dinâmica inerente às indenizações por danos morais e estéticos decorrentes do acidente do trabalho, uma das questões que mais aflige a comunidade jurídica é a fixação de critérios válidos e justos para o arbitramento do quantum indenizatório, ou seja, à dosimetria destes prejuízos sofridos pelo acidentado, ou até mesmo pelos integrantes do seu núcleo familiar básico.

Isso porque consistem em lesões que atentam contra bens destituídos de qualquer caráter patrimonial, e que, por isso, não são passíveis de mensuração econômica, abrangendo sentimentos relacionados à dor, à angústia, à insegurança, ao comprometimento do relacionamento pessoal no contexto do meio sócio-comunitário, a desequilíbrios de ordem psíquico-emocional, enfim a todos os nefastos efeitos que afetam à alma humana. Quanto vale a dor e a angústia de um

trabalhador que tem sua capacidade laboral reduzida em virtude de um acidente do trabalho, ou ainda que tenha sua harmonia física alterada, através da consolidação de sequelas permanentes, como cicatrizes ou amputação de membros? Como compensar o sofrimento e o desamparo dos familiares de um empregado que venha a falecer em um acidente laboral?

São questionamentos que circundam o próprio órgão julgador, quando se debruçam nestas causas, no momento de procederem ao devido arbitramento da indenização cabível a ser arcada pelo empregador.

No entanto, esta dificuldade não pode ser apontada como óbice à responsabilização dos agentes que, em face de sua incúria, propiciaram a ocorrência deste dano injusto, suportado pela vítima e, não raro, por todos aqueles ligados a esta por laços de afetividade.

E, ao mesmo tempo, que a falta de norma jurídica que defina, de forma clara e precisa, os parâmetros a serem considerados pelo julgador na fixação desta indenização acarreta uma série de percalços, também é certo que esta lacuna possibilita uma ampla liberdade ao magistrado, para que, diante das circunstâncias inerentes ao caso concreto, possa realizar esta árdua tarefa de quantificação balizada em uma análise particularizada, de modo a prestar uma tutela jurisdicional mais condizente e adequada à lide submetida à sua cognição.

Por sua vez, segundo a melhor doutrina, determinados critérios devem nortear a fixação da indenização por danos morais e estéticos. São eles:

a) a fixação deve ter dupla finalidade: a compensação da dor e a punição do agente agressor, de forma a propiciar o combate à impunidade;

b) deve ser considerado o grau da culpabilidade do empregador (ou do risco criado pela atividade desenvolvida pelo empregado em favor da empresa) e a gravidade dos efeitos do acidente ou da doença ocupacional;

c) o valor arbitrado não deve acarretar o enriquecimento da vítima, ou de seus sucessores, nem tampouco a insolvência do empregador;

d) deve ser fixado com razoabilidade e proporcionalidade, a fim de não serem atribuídos montantes irrisórios ou exagerados;

e) deve ser considerada a capacidade econômica do empregador, para que a penalidade possa repercutir positivamente na postura empresarial no que diz respeito às condições inerentes ao meio ambiente do trabalho, atingindo sua finalidade pedagógica e preventiva.

Conforme acima especificado, o primeiro destes parâmetros que deve balizar o magistrado, quando do arbitramento desta indenização, é que seja observada a sua dupla finalidade: a compensação da dor e a punição do agente infrator.

De imediato, o valor arbitrado deve buscar uma compensação da dor e da aflição que atinge a vítima e/ou seus familiares.

Não se busca efetivamente uma tutela reparatória, haja vista a impossibilidade de restabelecimento da situação psíquico-emocional anterior à ocorrência do evento danoso (status quo ante). Até porque não há como reparar sentimentos ínsitos à personalidade.

O que se procura é um meio de amenizar estas dores íntimas por meio de uma soma em espécie, a ser paga de uma única vez, a fim de que o beneficiado possa desfrutar de momentos mais felizes que, embora não tenha como extirpar, ao menos possibilite minorar o seu sofrimento.

Neste contexto, não é difícil aferir o tamanho da responsabilidade atribuída ao juiz neste momento. Afinal, a indenização por danos que afetam diretamente a dignidade da pessoa humana não possui apenas este viés compensatório, ou lenitivo.

Também sobressai, com igual importância, a finalidade punitiva deste quantum indenizatório, como forma de penalizar o empregador pelo descaso com relação à vida e à segurança de seus empregados, e por sua

incúria quanto ao dever de velar pela manutenção de um meio ambiente de trabalho hígido e saudável.

Como se ainda não bastasse, a indenização a ser arbitrada possui inequívoca natureza pedagógica, ou seja, deve ser fixada em montante que venha a romper a inércia do empregador no tocante à obrigação de diminuir os riscos de acidentes e doenças ocupacionais (estas últimas, consideradas acidentes do trabalho, nos termos do artigo 20 da Lei nº 8.213/91).

E este critério deve ser aferido à luz da capacidade econômica do agente ofensor, a fim de que a penalidade tenha efeito prático, de forma a repercutir positivamente na esfera da política empresarial, propiciando uma mudança de postura no que diz respeito às condições de trabalho.

A fixação de modesta indenização, além de não servir ao seu escopo compensatório, podendo, ao contrário, consistir em inequívoca fonte geradora de mais sofrimento e revolta, também não cumpre esta finalidade pedagógica, sendo mais lucrativo ao empregador inescrupuloso permanecer em sua contumácia, deixando de investir nas áreas de saúde e segurança do trabalho.

Não estamos defendendo a fixação de indenizações milionárias, que acarretem o injustificado enriquecimento da vítima e a insolvência de seu empregador, diretrizes as quais também devem ser dimensionadas pelo órgão julgador quando do arbitramento.

Todavia, os magistrados, como verdadeiros protagonistas neste desiderato, devem fixar indenização que atenda a este fim pedagógico, cujo valor possa influenciar de forma decisiva na conduta patronal sob ótica do meio ambiente laboral.

Assim como todos os operadores do Direito devem combater a banalização do instituto, ou a coloquialmente conhecida "indústria do dano moral", também temos que assumir o compromisso institucional de atribuir efetividade aos direitos fundamentais inexoravelmente ofendidos quando da ocorrência destes acidentes do trabalho.

Não se pode fixar o montante da indenização balizado apenas na preocupação de evitar o enriquecimento indevido da vítima

ou de seus sucessores, sob pena de estarmos pactuando com a manutenção deste status quo, em que se lucra em cima da dignidade humana.

Sabemos que a incapacidade laborativa total ou parcial, seja temporária ou permanentemente, decorrente de um infortúnio trabalhista, macula de forma indelével a vida do trabalhador e de toda a sua família.

E o que falar quando o acidente do trabalho é fatal? Quando do exercício do labor advém o falecimento do empregado. Este

**Assim como todos os operadores do Direito devem combater a banalização da conhecida "indústria do dano moral", também temos que assumir o compromisso institucional de atribuir efetividade aos direitos fundamentais inexoravelmente ofendidos quando da ocorrência destes acidentes do trabalho**

sai de casa para "ganhar a vida", mas, de forma paradoxal, encontra no ambiente laboral o seu próprio algoz.

Indenizações brandas dão margem à impunidade, acarretando o descrédito e o desprestígio do próprio Poder Judiciário, além de incentivar a perpetuação de verdadeiros atentados à vida humana.

E esta responsabilidade se acentuou a partir do deslocamento da competência para

julgamento destas ações indenizatórias acidentárias à Justiça do Trabalho.

Afinal, cabe-nos diligenciar a efetividade dos direitos trabalhistas, inclusive os inerentes à medicina e segurança ocupacionais, consolidando o caráter tuitivo ou tutelar do Direito do Trabalho.

## III – Conclusão:

A Constituição Cidadã proclamou que a República Federativa do Brasil consiste em um Estado Democrático de Direito, alicerçando toda a sua estrutura normativa nos primados da dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, a par da livre iniciativa.

Não podemos permanecer inertes à realidade que ainda assombra a conjuntura nacional no que tange às condições ambientais de trabalho. A cada dia, centenas de trabalhadores são vítimas da incúria patronal, que desafia o Poder Público no cumprimento de seu mister de mantenedor da paz social.

E a contribuição mais eficaz que podemos dar em favor da melhoria das condições inerentes ao meio ambiente do trabalho é a fixação de indenizações por danos morais e estéticos que realmente induzam o empregador a uma mudança de postura, de forma a enxergar os métodos de prevenção contra acidentes do trabalho como verdadeiro investimento, prestigiando a adoção de medidas que dignifiquem o exercício da atividade econômica.

Ao assim proceder, estaremos não só fortalecendo o combate a todas as formas degradantes de exploração do trabalho humano, mas também assegurando a consolidação de uma concorrência justa e leal, já que não são raros os casos em que o empresariado opta por economizar nos custos inerentes à saúde e à segurança ocupacionais, a fim de imprimir uma maior competitividade a seus produtos e serviços no mercado globalizado, configurando o chamado dumping social.

Ao contrário, o arbitramento de indenizações modestas diante da capacidade econômica da empresa, além de não impulsionar o empregador ao aperfeiçoamento de sua política ambiental, termina por desprestigiar, e até mesmo desestimular que muitas outras continuem investindo na saúde e na segurança de seus empregados, em cumprimento à sua função social.

A responsabilidade é grande. A tarefa é árdua. Contudo, somente por meio desta mudança de postura é que poderemos, de fato, consolidar o Estado Democrático de Direito tão proclamado pela ordem constitucional.

**Fábio Goulart Villela**

Procurador do Ministério Público do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro, em exercício na Coordenação de Segundo Grau.

# Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Dono da Obra



Com o julgamento do Conflito de Competência nº7.204-1, pelo Supremo Tribunal Federal, uma enxurrada de demandas envolvendo pleitos de indenização por danos decorrentes de acidente do trabalho passou a ser submetida à apreciação da Justiça do Trabalho, situação especialmente vivenciada na região Sul Fluminense, que se destaca pelas atividades do setor metalúrgico e que conta com um índice de acidentes entre os mais elevados do estado.

Nesse contexto, várias controvérsias vêm surgindo a cada dia, entre as quais a que se refere à possibilidade ou impossibilidade de responsabilização do dono da obra quanto a danos provenientes de acidente do trabalho ocorrido durante a prestação dos serviços contratados, pois, rotineiramente, as sociedades empresárias dos ramos automobilístico e de siderurgia necessitam realizar obras para a manutenção ou ampliação de seus parques industriais.

Como se sabe, relativamente a créditos trabalhistas, não obstante venha, recentemente, ganhando força uma nova vertente interpretativa (cf. Enunciado n. 13 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada no Tribunal Superior do Trabalho em novembro de 2007), a questão, ora em exame, encontra-se pacificada na Orientação Jurisprudencial nº 191, SDI-I, TST, que, como regra geral, afasta a responsabilidade do dono da obra, salvo se este também se caracterizar como uma sociedade empresária destinada à realização de atividades de engenharia, construção ou incorporação.

Para tanto, argumenta-se que os serviços prestados pelo trabalhador não são utilizados como fator de produção pelo contratante da obra, já que não se inserem em sua atividade econômica organizada, seja como atividade-meio, seja como atividade-fim. Ademais, sustenta-se não ser cabível qualquer alusão ao art. 455, CLT,

que trata de hipótese totalmente diversa daquela em que o dono da obra não se caracteriza como uma sociedade empresária destinada à realização de atividades de engenharia, construção ou incorporação.

Cabe averiguar, então, se tal entendimento também deve prevalecer relativamente a indenizações por danos decorrentes de acidente do trabalho.

Não se ignora que na hipótese de típica terceirização o contratante deve ser responsabilizado pelos danos causados pelo contratado que figura como prestador de serviços. Trata-se, inclusive, de responsabilidade de natureza objetiva, com fulcro nos arts. 932, III, e 933, CC. Isso porque o tomador dos serviços acaba figurando como comitente do agente causador do dano, que se afigura como um preposto seu, seja tal qualidade atribuída diretamente ao autor do ato ilícito ou à sociedade empresária prestadora de serviços.

Ocorre que, na hipótese de contratação de uma obra por aquele que não desenvolve atividades de engenharia, construção ou incorporação, não se vislumbra uma terceirização de serviços, já que não há exploração da mão-de-obra pelo contratante, nem mesmo em sua atividade-meio. O que se tem em tal hipótese é a celebração de um contrato de empreitada, nos termos dos arts. 610 e seguintes do Código Civil. E, no contrato de empreitada de mão-de-obra, o contratado contribui precipuamente com o seu trabalho, podendo ou não ocorrer o fornecimento de materiais, visando a realizar uma obra, de acordo com as instruções do contratante, mas sem uma relação de subordinação ou efetiva direção.

Consequentemente, conforme bem anotado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado, "a empreitada preserva com o próprio profissional prestador de serviços a direção do cotidiano da prestação laborativa, no cumprimento da obra pactuada. Não se transfere tal direção para o tomador de serviços." Em suma, na precisa síntese de

Amauri Mascaro Nascimento, "o objeto desse contrato não é o modo como o trabalho é prestado, a atividade. É o produto da atividade, o resultado, não podendo o contratante dirigir ou subordinar o pessoal contratado."

Competindo a direção e a fiscalização da execução do serviço ao empreiteiro e não havendo menção expressa no rol albergado pelo art. 932, CC, uma primeira vertente interpretativa não vislumbra a possibilidade de responsabilização do dono da obra quanto a danos provenientes de acidente do trabalho sofridos por empregados do empreiteiro por culpa deste ou em decorrência do próprio risco da atividade. Em outros termos, de acordo com tal vertente interpretativa, não há como se considerar o dono da obra como comitente do empreiteiro. Adota-se, assim, a premissa de que para a configuração do vínculo de preposição afigura-se imprescindível a existência de subordinação e direção.

Como argumenta Carlos Roberto Gonçalves, "requisito essencial, portanto, entre preponente e preposto é o vínculo de subordinação. A jurisprudência francesa caracteriza o vínculo de preposição como uma relação de subordinação, conceituando o comitente como aquele que tem o direito de dar ordens e instruções ao preposto. Preposto é, então, o indivíduo que trabalha sob a direção alheia, sem ter dependência alguma nas funções que lhe foram confiadas." E, prosseguindo em sua lição, o eminente Desembargador do Tribunal de Justiça de São Paulo, citando as lições de Antonio Lindbergh Montenegro, aduz que "na obra autônoma, a exemplo da empreitada, falta esse vínculo, porque o trabalho é executado por ordem e sob a direção do empreiteiro, que afinal vem a ser o verdadeiro beneficiário econômico, embora a utilidade venha a ser usufruída por outrem."

Nessa esteira, assevera o saudoso Aguiar Dias que "o dono da obra não é responsável

solidário com o empreiteiro ou prestador de serviços pelos danos experimentados por seus empregados, embora frequentemente seja acionado com eles."

Essa também é a posição que se acabou se firmando no âmbito do Superior Tribunal de Justiça como regra geral, excepcionada apenas quando o dono da obra tenha concorrido com culpa efetiva na participação do evento - o que não constitui qualquer novidade, ante o disposto no art. 942, parágrafo único, do Código Civil -, bem como quando comprovado que cabia ao contratante zelar pela segurança do local da obra ou, ainda, quando o empreiteiro se afigure inidôneo ou insolvente.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a jurisprudência também vem se inclinando de forma majoritária pela impossibilidade de responsabilização do dono da obra quanto a danos oriundos de acidente do trabalho ocorrido com empregados do empreiteiro.

Ou seja, a jurisprudência tende a aplicar a tais hipóteses o mesmo entendimento já sedimentado na Orientação Jurisprudencial n. 191, SDI-I, TST, que isenta de responsabilidade o dono da obra que não se destina a atividades de engenharia, construção ou incorporação.

Ocorre que, em se tratando de pleito que envolve indenização em virtude de danos provenientes de acidente do trabalho e não típicas verbas trabalhistas, pouco importa se os serviços desenvolvidos pelo acidentado eram ou não explorados como fator de produção pelo contratante da obra, seja como atividade-meio ou como atividade-fim. Com efeito, a controvérsia deve ser solucionada mediante a interpretação e a aplicação das normas atinentes à responsabilidade civil, tema que em nada se confunde com a hipótese tratada na Orientação Jurisprudencial n. 191, SDI-I, TST.

Para tanto, impõe-se buscar uma solução que se mostre mais em consonância com os valores fundamentais inerentes à saúde e à vida e com a própria evolução do estudo da responsabilidade civil. E, no atual estágio de desenvolvimento da responsabilidade civil, vivencia-se uma instigante fase de socialização dos riscos. Melhor explicitando, o núcleo fundamental de toda a análise da responsabilidade civil passa a ser a vítima e não mais o autor do ato causador do dano.

Tais premissas se mostram perfeitamente compatíveis com os princípios da socialidade, da eticidade e da operabilidade, que nortearam o Código Civil em vigor. Como registrou o saudoso Miguel Reale, grande mentor do Código Civil de 2002, "quando a estrutura ou natureza de um negócio jurídico como o de transporte ou de trabalho, só para lembrar os exemplos mais conhecidos, implica a existência de riscos inerentes à atividade desenvolvida, impõe-se a responsabilidade objetiva de quem dela tira proveito, haja ou não culpa."

Nesse contexto, é até mesmo natural que tanto o empreiteiro quanto o próprio dono

da obra possam ser responsabilizados por danos decorrentes de acidentes ocorridos durante a prestação de serviços.

Indubitavelmente, o art. 932, III, do novo Código Civil, que reproduz o disposto no art. 1.521 do Código Civil de 1916, não deve ser interpretado de forma restrita a ponto de excluir de qualquer responsabilização justamente aquele que se beneficia da realização da obra.

Aliás, o mestre Aguiar Dias, que, não custa lembrar, não acata a responsabilidade do dono da obra, já advertia que a enumeração do art. 1.521 do Código Civil de 1916, do mesmo modo que ocorre no art. 932 do Código Civil de 2002, deve ser entendida como limitativa e não simplesmente enunciativa, "o que não importa, entretanto, em restringir o conteúdo do dispositivo."

Ao resolver realizar uma obra e transferir tal tarefa a terceiros, não se mostra lícito que o contratante fique isento de toda

**...a jurisprudência também vem se inclinando de forma majoritária pela impossibilidade de responsabilização do dono da obra quanto a danos oriundos de acidente do trabalho ocorrido com empregados do empreiteiro**

e qualquer responsabilidade em prejuízo da vítima de um acidente que ocorreu por culpa do empreiteiro ou pelo próprio risco da atividade desenvolvida.

Não se ignora que no contrato de empreitada a direção da realização da obra fica a cargo do contratado. Mas, por outro lado, também não se pode ignorar que, em última análise, é o contratante o maior beneficiário da obra e aquele que dá, por ocasião da contratação, as diretrizes gerais quanto ao resultado que espera obter da empreitada.

Por conseguinte, compete a ambos - dono da obra e empreiteiro - o dever de zelar pela manutenção de um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado no local da prestação de serviços, consoante o disposto nos arts. 170, VI, e 225, CRFB/88.

Aliás, tal dever já se encontra expressamente consagrado na ordem jurídica nacional desde o advento do Decreto n. 6.271, de 22 de novembro de 2007, que promulgou a Convenção n. 167 e a Recomendação n. 175, ambas da Organização Internacional

do Trabalho. Com efeito, a Recomendação n. 175 da OIT, em seu item 5, estabelece de forma expressa a co-responsabilidade do proprietário da obra quanto ao atendimento das exigências sanitárias e de segurança do local da prestação dos serviços.

Por outro lado, beneficiando-se o contratante de uma obra para fins econômicos e não como mero valor de uso (como ocorre normalmente em obras residenciais), é inegável que o mesmo deve assumir os riscos daí provenientes, inclusive no que tange à responsabilidade civil por danos decorrentes de acidente do trabalho ocorrido com algum empregado do empreiteiro, sem prejuízo do direito de regresso em face deste.

Nesse ponto, salutar é a advertência do Promotor de Justiça Antônio Lopes Monteiro ao afirmar que "o dia em que o grau de sensibilidade de todos, Estados, empregadores e operários, ultrapassar a visão do casuismo indenizatório ou reparatório, e leve a tratar da questão do acidente do trabalho e doença ocupacional, e portanto do trabalhador, com o respeito e a dignidade que merecem, não precisaremos mais recorrer às teorias da responsabilidade aquiliana, contratual ou objetiva para demonstrar os direitos do trabalhador. Serão simples direitos da cidadania."

Em suma, os ditames axiológicos constitucionais, que consagram a pessoa humana e os valores existenciais no vértice do ordenamento jurídico, o atual estágio de desenvolvimento do estudo da responsabilidade civil, em que prevalece a concepção de socialização dos riscos, e, finalmente, as disposições constantes dos arts. 170, VI, e 225, CRFB/88, e da Recomendação n. 175 da OIT formam um arcabouço jurídico que autoriza a responsabilização do dono da obra quanto a danos provenientes de acidente do trabalho ocorrido com um empregado do empreiteiro, com fulcro nos arts. 932, III, e 933, ambos do novo Código Civil, bem como até mesmo no art. 942, parágrafo único, deste mesmo diploma legal, já que cabe a ambos, contratante e empreiteiro, o dever de zelar pela manutenção de condições seguras no meio ambiente de trabalho em que ocorre a prestação de serviços.

E, não custa frisar, se o dono da obra for realmente diligente, fiscalizando e exigindo a comprovação por parte do empreiteiro quanto ao implemento de todas as exigências contidas na Norma Regulamentadora n. 18 da Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho, dificilmente terá com o que se preocupar, pois provavelmente um eventual acidente será derivado apenas de alguma hipótese excludente do nexo de causalidade.

**Leandro Nascimento Soares**

Juiz Substituto da 2ª VT de Volta Redonda

# A EXECUÇÃO ILUMINADA:

## O INDISPENSÁVEL RESGATE DA EFETIVIDADE PROCESSUAL

### Resumo

Aborda-se a eficácia social da execução trabalhista sob a perspectiva de um trabalhador soterrado e que consegue enxergar a viabilidade de seus direitos assegurados pelo ordenamento jurídico e também pela manifestação impositiva do órgão julgador. Contudo, a efetividade das decisões judiciais aguarda ansiosa por resgate; e, em que pese o comando constitucional à utilização de todos os instrumentos de salvação de maneira célere e razoável, o tempo está se esgotando. Defende-se, por conseguinte, a superação de visões compartimentadas do Direito e a consequente importação subsidiária das novas normas processuais provenientes do direito comum, notadamente enquanto não se constrói uma adequada Reforma Trabalhista. E, nesse contexto, a criação de teses jurídicas será essencial para bem planejar essa imprescindível solução de salvamento. Enquanto isso, pacientemente, os trabalhadores aguardam...

### Introdução

Encurralados numa caverna sem saída e condenados à privação de quaisquer tipos de regalia, por ao menos mais alguns meses, um grupo de trinta e três mineiros, a maioria chilenos, recentemente, chamou a atenção do mundo ao pedir socorro e demandar à execução adequada dos recursos necessários às suas subsistências. Pode-se assegurar, por derradeiro, que a proteção do direito à vida destes trabalhadores dependeu da celeridade na execução e da efetividade das operações de resgate. Não seria suficiente a mobilização mundial



em prol da salvação destas pessoas nem todos os avançados projetos, inclusive da NASA, encampados para libertar e içar os operários da mina. Seria preciso empenho e, sobretudo, resultado.

Da mesma forma, é necessário avançar rumo à efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador. E o túnel de abertura do Direito Processual do Trabalho à aplicação das normas mais efetivas do processo comum já está aberto! Os trabalhadores aguardam ansiosos pela concretização de seus direitos, e, nos termos da analogia proposta, pelo seu próprio salvamento. Contudo, ainda nos resta cavar às melhores interpretações.

A iluminação da execução trabalhista é uma hodierna exigência do bem co-

mum e o seu maior responsável é o juiz. O indispensável resgate da efetividade processual começa aqui.

### 1. Constatações sobre o terreno processual: planejando o resgate

Execução, nessa senda, e no sentido ampliativo da palavra, corresponde perfeitamente às expressões automáticas facilmente encontradas no mais simples e rápido dicionário de sinônimos do mundo. E, juridicamente, a concepção da palavra destacada caminha na mesma direção, isto é: perseguição de uma meta (satisfação do crédito) a ser concluída da forma mais rápida e eficaz possível (duração razoável), respeitando um projeto seguro (título executivo) e planejado para ser efetivo.

As esclarecedoras palavras do insigne Luiz Guilherme Marinoni ajudam a iluminar o caminho do magistrado trabalhista frente à questão da aplicabilidade das novas normas do processo comum:

Não há mais qualquer legitimidade na velha ideia de jurisdição voltada a atuação da lei; [...]. A obrigação do jurista não é mais apenas a de 'revelar' as palavras da lei, mas sim a de 'projetar uma imagem', corrigindo-a e adequando-a aos princípios de justiça e aos direitos fundamentais [...].

E como furar a omissão do texto, revelar a norma e construir um túnel reforçado para bem alcançar a efetividade da norma trabalhista? A resposta virá recorrendo-se aos princípios do Direito Processual do Trabalho; e, enfim, tendo em mente que o processo é um utensílio,

uma ferramenta, que serve de instrumento para a materialização e salvaguarda de direitos substanciais.

### 2. A controvertida aplicação subsidiária do artigo 475-J do CPC: uma ferramenta de qualidade à salvaguarda da efetividade processual trabalhista

Transformar em realidade palpável as palavras de justiça contidas no título executivo é o anseio fundamental adjacente à etapa mais importante de toda a caminhada processual: a fase executória do processo. O comando condenatório da sentença não é suficiente para satisfazer o credor reconhecidamente prejudicado; e, infelizmente, também não é autossuficiente a ponto de embutir no devedor a vontade de honrar seus compromissos e cumprir voluntariamente a obrigação jurídica.

O artigo 475-J do CPC, destarte, traz a mais nova e principal ferramenta processual a ensejar a atenção da comunidade jurídica trabalhista. Trata-se de consubstanciar a extinção da morosa e inaceitável prática de citação pessoal na execução de crédito laboral e da tentativa de suprir uma inquietante lacuna normativo-teleológica do Processo do Trabalho, que permite a procrastinação processual e o inadimplemento de créditos de subsistência. Aplicando-se a multa de 10% sobre o valor da condenação ao devedor inadimplente, visa-se o estímulo ao cumprimento voluntário da obrigação jurídica pelo executado e o consequente aumento da credibilidade nos órgãos da Justiça do Trabalho.

É forçoso equipar o procedimento de cumprimento de sentença trabalhista para a salvaguarda da efetividade da prestação jurisdicional. O sistema de execução laboral carece de racionalização e da positivação de novos instrumentos à desobstrução dos entraves que ainda impedem a emersão da efetividade. Contudo, enquanto a aguardada e ambicionada reforma da execução trabalhista não sai do papel, diante das alardeadas modificações processuais no CPC e do imperativo constitucional à razoável

duração do processo, o magistrado não pode deixar de empregar as ferramentas que permitem maiores chances de sucesso no resgate da efetividade.

Entretanto, ainda que superada a antiga dualidade entre processo de conhecimento e de execução, confirmando a fase de cumprimento de sentença e eli-

## «...é necessário avançar rumo à efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador»

minando a necessidade de citação do executado também em sede trabalhista, resta a questão: qual será o procedimento a ser adotado? Aliás, qual será o prazo para a aplicação da multa do artigo 475-J do CPC?

### Conclusão

Com efeito, dentre as diversas e respeitáveis interpretações possíveis, optamos pelas seguintes medidas de salvação da efetividade:

1. Despacho do juiz no sentido da liberação imediata ao credor trabalhista dos valores recolhidos pelo devedor a título de depósito recursal, nos limites das parcelas incontroversas da condenação.

2. A partir da publicação, com efeitos de intimação, de uma desejada sentença líquida, que impõe ao executado a obrigação de pagar quantia certa, ou a computar da intimação, por qualquer meio adequado, da decisão homologatória da conta de liquidação (na hipótese de sentença ilíquida, é claro), caberá ao devedor a realização do pagamento dentro do prazo razoável de oito dias, sob pena da incidência de multa de 10% sobre o crédito remanescente.

3. Na eventualidade de o devedor não satisfazer voluntariamente a

obrigação constante da decisão judicial trabalhista, deverá o magistrado, e de ofício, promover o cumprimento forçado do crédito pendente, mediante a expedição de ordem de penhora de bens, dando primazia à constrição pelos meios eletrônicos.

As pedras que corporificam o sistema de execução trabalhista são variadas e, por serem complexas, deverão ser malleadas com razoabilidade e proporcionalidade pelo operador do direito. Mas a pedra angular fundamental, que não se pode prescindir em qualquer ordenamento jurídico dito moderno, constitui a própria entrega da justiça social, que, especialmente na seara do Direito do Trabalho, manifesta e traz à luz a sua expressão máxima.

### Referências Bibliográficas

MALLET, Estêvão. Direito, Trabalho e Processo em Transformação. São Paulo: LTr, 2005.

MARINONI, Luiz Guilherme. Teoria geral do processo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. Execução na Justiça do Trabalho. 6ª Ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

### Alexei Almeida Chapper

Mestrando em Direito Processual pela PUC/RS. Especialista em Direito do Trabalho pela PUC/RS. Advogado. Autor dos livros Prescrição no Direito do Trabalho e as modificações processuais, Pelotas: Educat, 2007; e Polêmicas Trabalhistas, São Paulo: LTr, 2010. Vencedor do Prêmio Bisa de Monografias Jurídicas em 2008 e 2010. Este artigo traz a apertada síntese do trabalho alusivo ao Prêmio Bisa 2010.

Em novembro de 2010, o Supremo Tribunal Federal (STF), durante julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16, decidiu que o artigo nº 71, parágrafo 1º, da Lei de Licitações (8.666/93) é constitucional. Desta forma, afastou a responsabilidade objetiva dos órgãos públicos pelo pagamento de débitos trabalhistas e fiscais de empresas terceirizadas.

A decisão criou polêmica e gerou dúvidas no meio jurídico. Para trazer um breve panorama do entendimento dos magistrados trabalhistas da 1ª Região, quando do julgamento de casos desta natureza, a equipe da revista No Mérito ouviu algumas opiniões, solicitando resposta ao seguinte questionamento:

“Com a referida decisão do STF, de que forma ficou seu entendimento nos casos que envolvem terceirização por entes públicos?”

**Aline Leporaci - juíza do trabalho substituta da 1ª Região**

Em minha opinião, ainda é possível o atingimento dos bens da Administração, uma vez que a decisão do STF apenas proibiu a utilização da Súmula 331. Assim, entendendo que, comprovadas as culpas *in vigilando* e *in eligendo* e a maneira como a Administração se beneficiou do trabalho do empregado, pode ser, sim, subsidiariamente responsável. Nesses casos, deixei de usar a súmula e passei a usar o Código Civil.

**Oswaldo Mesquita - juiz do trabalho titular da V.T. de Araruama**

Penso que nada impede que façamos como o TST: em alguns julgamentos decide que, mesmo não se podendo condenar a Administração Pública a partir do inciso IV, da Súmula 331, pode-se fazê-lo com base na Teoria da Culpa, pois cabe à Administração Pública fiscalizar o cumprimento dos contratos. Mais que uma faculdade da Administração, acredito estarmos diante do dever de fiscalizar o correto cumprimento dos contratos administrativos mantidos com a iniciativa privada. Todavia, e este é o ponto crucial, o dever de fiscalizar cinge-se aos contratos administrativos que ela, a Administração, contrata, e não aos contratos que o ente privado contrata. Traduzindo: se o administrador público contrata uma empresa que irá prestar serviços e que, para fazê-lo, deverá direcionar empregados para que trabalhem em proveito da Administração, tal contratação se deu por força de diversos comandos legais estabelecidos na Lei 8.666/93, e não porque o administrador elegeu este ou aquele prestador, esta ou aquela empresa. Há dezenas de artigos da Lei 8.666 que engessam a Administração em seu “poder de contratar”, desde a necessidade da observância do binômio “melhor técnica, menor preço”, até as toneladas de documentos que devem ser apresentados para a habilitação ao certame. Penso, então, que a decisão do STF deva ser acatada, não somente por uma questão de segurança jurídica ou de disciplina judiciária, mas, também, porque o inciso IV, da Súmula 331, do TST, parte do pressuposto de existir culpa *in eligendo* e *in contraendo*, o que não ocorre quando a contratação se dá

através de licitação pública, mediante a sistemática contida na Lei 8.666/93. Creio que a solução disto seria que constasse, em todos os contratos administrativos, a cláusula de responsabilidade em relação ao descumprimento de direitos trabalhistas, qualquer que fosse a fonte que lhes dê origem (artigo 8º), o que poderia ser feito através de uma alteração no texto da 8.666/93, colocando-se, ali, um artigo que trata desse tema. Com a palavra, a gloriosa Anamatra.

**Marcelo Segal – juiz do trabalho titular da 26ª V.T. da 1ª Região**

A responsabilidade baseada na culpa *in vigilando* permanece, mas creio que a (até então) indiscriminada e presumida aplicação do instituto, exigirá doravante que o julgador tenha prova robusta da negligência do ente público. O tomador tem o ônus de provar que foi diligente, pois é comum nos depararmos com prestadores que não pagam direitos básicos dos seus empregados (FGTS, INSS, horas extras, vale transporte, ticket refeição quando previsto etc..) e ainda assim recebem pontualmente as faturas. A prova documental dirá acerca do cuidado (ou não) do tomador, podendo o magistrado, em tese, requisitar a presença do fiscal do contrato em juízo (CLT, artigo 823) para que explique o comportamento de não se opor, nestas condições, à quitação da fatura. Só espero que a alteração de entendimento não se transforme num passaporte de impunidade do Poder Público, que deveria aprimorar o treinamento e a qualificação dos seus fiscais de contrato.

**André Luiz Amorim Franco – juiz do trabalho substituto da 1ª Região**

A recente decisão do Supremo sobre a matéria em debate não isenta o ente público em toda e qualquer hipótese. O artigo 71, da lei 8666/93, agora reconhecidamente constitucional, não pode ser interpretado de forma isolada, como se fosse um preceito único, uma disposição absoluta. O Direito é um conjunto de normas e princípios. A leitura da regra deve comportar sintonia com a própria lei 8666/83, que, em outros artigos, exige do administrador-contratante a fiscalização do ajuste (arts. 58, III e 67). Ora, se lhe cabe fiscalizar o contrato, é porque deste ato pode se gerar consequências, obviamente incluídas as verbas trabalhistas inadimplidas pelo parceiro escolhido. Do contrário, por que o legislador iria se preocupar em cominar ao agente estatal essa vigilância? De sorte que a minha interpretação é de que a administração não irá responder pela falta do contratado-particular se cumprir com o seu dever de fiscalizar, de cobrar lisura e saúde financeira – demonstrando isto nos autos do processo trabalhista correlato. Mas, por outro lado, continuará respondendo subsidiariamente se negligenciar tal fiscalização (como normalmente ocorre), deixando de acostar elementos que evidenciem o patrocínio dos encargos cabíveis ao parceiro (como por exemplo, os registros das faltas e dos defeitos observados - na forma do parágrafo primeiro, do art. 67 - as advertências e/ou multas aplicadas, a retenção de valores, a declaração atualizada de bens, a regularização do FGTS e demais aspectos do gêne-

ro). E este ônus é do ente público (arts. 818 da CLT c/c 333, II, do CPC). Enfim, a Súmula 331, IV, do TST (que me parece estar em vias de ser revisada) permanecerá sendo aplicada, com os abrandamentos em face dos motivos aqui expostos, em última análise, na incidência de culpa *in vigilando* por parte da administração.

**José Monteiro Lopes – juiz do trabalho da 1ª Região**

O artigo 71, § 1º, da Lei 8.666/93 não impede a caracterização da culpa *in vigilando* do ente público, devendo ser interpretado em consonância com o sistema que rege a responsabilidade das partes em um contrato administrativo. A aplicação do referido dispositivo legal somente se verifica quando o órgão da administração se pauta nos estritos limites e padrões da normatividade pertinente. Não provada a fiscalização acerca do cumprimento dos encargos laborais pelo vencedor da licitação, insurge a responsabilidade subsidiária do ente público, decorrente do seu próprio comportamento (incidência dos arts. 58, III, e 67, caput e § 1º, da mesma Lei nº 8.666/93).

**Mirna Rosana Corrêa – juíza do trabalho em exercício na 14ª V.T. da 1ª Região**

Após o julgamento do STF quanto à constitucionalidade do artigo 71, da Lei 8.666/93, permaneço aplicando a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, com fundamento na culpa *in vigilando*. Isto, porque, a própria Lei se refere à fiscalização do contrato pela Administração. Portanto, se não o faz, deve responder pelos créditos do trabalhador, eis que foi a destinatária do trabalho prestado por ele. Considero, inclusive, que o ônus da prova pertence à Administração, do qual, dificilmente, se desincumbe, pois, na maioria das vezes, apresenta extensa defesa, porém, apresenta como prova apenas o contrato firmado com a prestadora de serviços.

Até agora, apenas em um processo o ente público comprovou a fiscalização do contrato, inclusive com a retenção de faturas até a rescisão do mesmo. Neste caso, não vi como condenar a Administração.

**Cláudia Maia Teixeira – juíza do trabalho em exercício na 28ª V.T. da 1ª Região**

O art. 71 da Lei de licitações não é inconstitucional, mas deve ser interpretado em consonância com o sistema que rege a responsabilidade das partes em um contrato administrativo.

Assim, se restar demonstrada a culpa *in vigilando* do ente público, viável se torna a sua responsabilização pelos encargos devidos ao trabalhador, já que, nesta situação, a administração pública responderá pela própria incúria.

Desta forma, é de reconhecer a responsabilidade do tomador de serviços, ainda que em princípio não responda pelos créditos dos empregados das empresas prestadoras de serviço, sempre que este não tiver fiscalizado a prestação de serviços; afinal é partícipe e real beneficiário das violações dos direitos trabalhistas.

LIXO EXTRAORDINÁRIO

Extraordinário. Avassalador. Acima de tudo, emocionante.

O filme “Lixo Extraordinário”, de João Jardim, Karem Harley e Luci Walker, que concorreu, recentemente, ao Oscar de melhor documentário, acompanha o trabalho realizado pelo artista plástico Vik Muniz no aterro sanitário de Gramacho, na Baixada Fluminense, e é tocante em diversos aspectos.

A descoberta dos catadores de materiais recicláveis que atuam no local nos revela pessoas ao mesmo tempo tão distantes e tão próximas da nossa realidade.

Distantes, porque não nos vemos revirando sacos de lixo à procura de sucatas para vender. Porque estão inseridos na classe denominada oprimida.

Porém, são pessoas surpreendentemente semelhantes em suas expectativas, esperanças, amores, desamores e postura diante das adversidades. Geograficamente também, pois o aterro fica no município de Duque de Caxias, tão próximo de tantos de nós.

Em comum entre os personagens, histórias de derrocadas financeiras e/ou familiares que culminaram com a necessidade de coletar material reciclável, em pleno Lixão de Gramacho. Todas as mulheres se apressam em afirmar que estavam nessa situação por

não aceitarem se prostituir, o que faz pensar sobre valores e dignidade.

O filme expõe pessoas extraordinárias que atuam no aterro: o catador que montou uma biblioteca para a comunidade, com exemplares recolhidos no lixão; o líder que idealiza e efetivamente reúne os catadores, criando uma Associação, tendo como uma das fontes de inspiração a leitura do livro “O Príncipe”, de Maquiavel, que também estava no meio do lixão; a mulher que, há mais de vinte anos, prepara a refeição dos catadores; outra que batalha para criar os filhos e assim por diante.

Histórias belas, incríveis e ao mesmo tempo tão comuns, cotidianas, pois falam da luta pela sobrevivência digna, relações afetivas e familiares, expectativas e projetos, desde conquistar um paquera até o futuro dos filhos. Pessoas que, como tantos, batalham o pão nosso de cada dia e sonham com dias melhores.

Em sua simplicidade nos intimam a pensar sobre o destino do nosso lixo, o que é lixo, o que tem valor, que podemos transformar tanto o lixo quanto nossas vidas, e que para isso temos que atuar coletivamente.

Também é tocante assistir a transformação gerada pela arte na vida dos personagens e, ainda, a própria produção artística em si, uma vez que o filme retrata todo o processo que resultou nos belos quadros de Vik Muniz, desde a concepção do projeto até a venda, em Londres.

Fiquei pensando em quantas histórias existem por trás de um belo quadro e entendi não ser à toa ficarmos tão tocados diante de um.

A transformação de lixo em arte e a interação dos

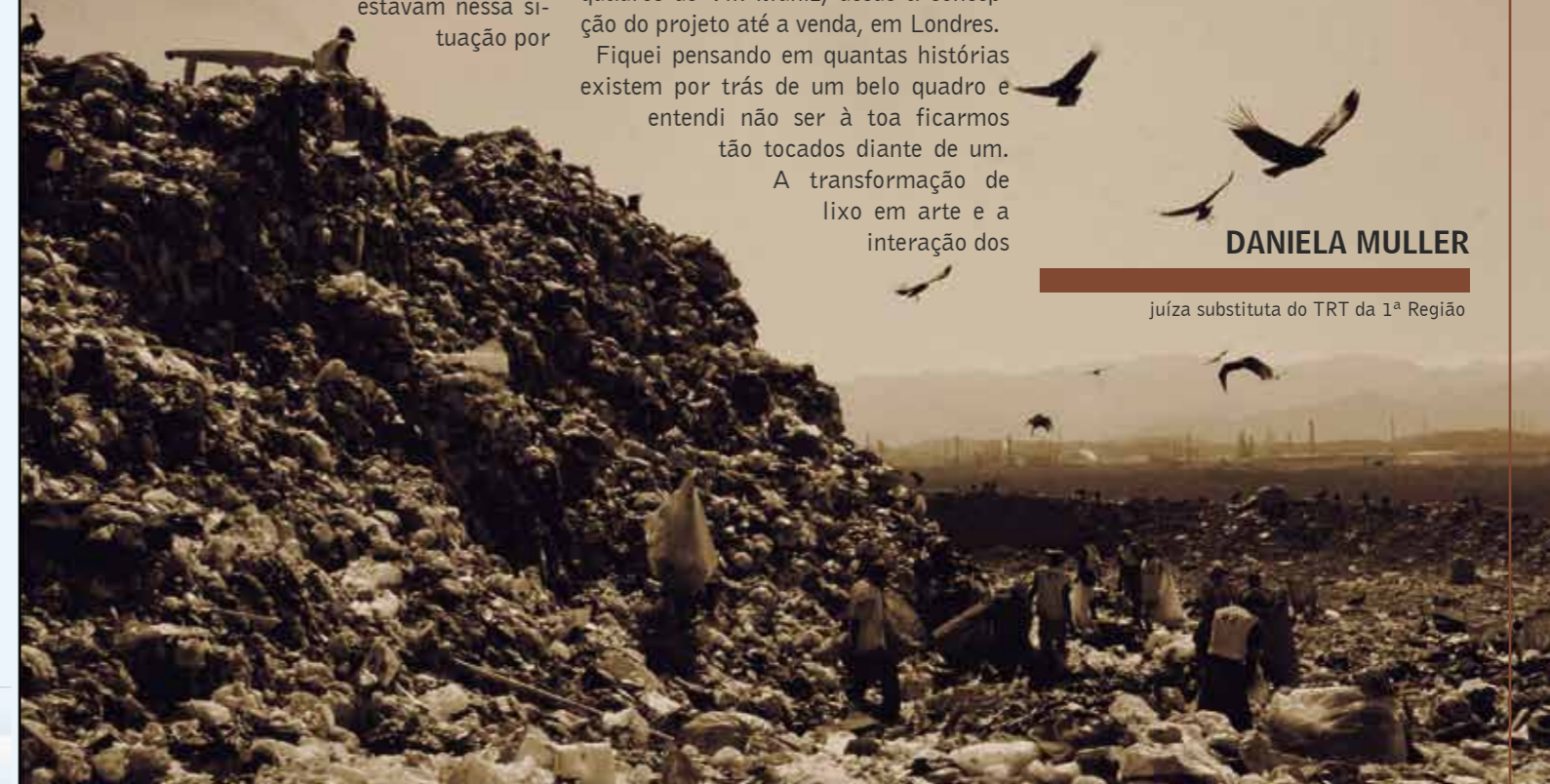


personagens com a produção artística é realmente fascinante.

É bem verdade que, em alguns momentos, há exacerbação de espaço dado a Vik Muniz, assim como se tornam incompreensíveis os diálogos em inglês entre o artista plástico, seu assistente e sua esposa, o que vejo até como desnecessários, uma vez que todos são brasileiros, mas isso não tira a beleza desse filme tão tocante que merece ser assistido, principalmente por nós, que temos, nos movimentos sociais coletivos, uma das fontes materiais do Direito do Trabalho. O documentário é uma boa oportunidade para acompanhar esse movimento na sua origem.

**DANIELA MULLER**

juíza substituta do TRT da 1ª Região



# Calendário de Eventos

## ABRIL

**2º Encontro Nacional de Magistrados do Trabalho Aposentados - Ativos para uma Aposentadoria Plena**

Período: de 28 de abril a 1º de maio  
Local: Vitória (ES)  
Organização: Anamatra e Amatra17

Informações: (61) 3322-0720

## MAIO

**Trabalho Precoce e Direitos Humanos - A exploração sexual de crianças e adolescentes e o trabalho artístico como obstáculo ao desenvolvimento saudável e a cidadania**

Período: de 16 a 18 de maio  
Local: Rio de Janeiro (RJ)  
Organização: Anamatra, ANPT, Amatra1 e Escola Judicial do TRT/RJ  
Informações: (61) 3322-0720 / (21) 2240-3488

## SETEMBRO

**25º Encontro Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região (EMAT)**

Período: a confirmar  
Local: a confirmar  
Organização: Amatra1

Informações: (21) 2240-3488

## OUTUBRO

**Jogos Nacionais da Anamatra**

Período:  
29 de outubro a 02 de novembro  
Local: Porto de Galinhas (PE)  
Organização: Anamatra  
Informações: (61) 3322-0720

## NOVEMBRO

**III Encontro Nacional de Juízes da Infância e Juventude**

Período: a confirmar  
Local: Brasília (DF)  
Organização: Escola Nacional de Magistratura (ENM)

Informações: (61) 2103.9018

## PRÊMIO INNOVARE 2011

Estão abertas as inscrições para a VIII edição do Prêmio Innovare, um dos maiores eventos do judiciário brasileiro.

### TEMAS:

Justiça e Inclusão Social  
Combate ao Crime Organizado (na categoria prêmio especial)

### CATEGORIAS:

Advocacia, Juiz, Ministério Público, Prêmio Especial, Defensoria Pública e Tribunal.

### INSCRIÇÕES:

Até 31 de maio pelo site do Instituto ([www.premioinnovare.com.br](http://www.premioinnovare.com.br))

### PREMIAÇÃO:

R\$ 50 mil (exceto para categoria Tribunal)

\*\* O resultado será apresentado em dezembro, em Brasília.

INFORMAÇÕES: (21) 2246-6030

