

O PROGRAMA NACIONAL DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES COMO FORMA DE SE DAR EFETIVIDADE ÀS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Elvecio Moura dos Santos¹

1. A PROTEÇÃO JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

1.1 Noções introdutórias

Parte integrante do meio ambiente geral, o meio ambiente do trabalho classifica-se como meio ambiente artificial, no qual o trabalhador despende sua força de trabalho, devendo o poder público, os empregados e os empregadores mantê-lo o mais hígido e seguro possível, adotando todas as providências necessárias para afastar ou minimizar os riscos à saúde e à integridade física dos trabalhadores. É justamente no ambiente do trabalho que as pessoas passam boa parte do tempo de suas vidas.

A preocupação em manter o meio ambiente de trabalho hígido e seguro justifica-se, não somente para que sejam preservadas a incolumidade física e a vida dos trabalhadores, mas para evitarem-se os afastamentos em decorrência de acidentes ou doenças ocupacionais e as pensões por morte, que além da inestimável perda de ordem familiar, acarretam alto custo para a previdência social, financiada, em última análise, por toda a sociedade.

A Previdência Social despende, por ano, aproximadamente R\$ 10,7 bilhões com o pagamento de auxílio-doença, auxílio-acidente e aposentadorias². De acordo com estudo feito pelo economista José Pastore, da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), o Brasil gasta R\$ 71 bilhões, anualmente, com acidentes de trabalho. Esse valor representa cerca de 9% da folha salarial anual dos trabalhadores do setor formal no Brasil, que é de R\$ 800 bilhões.³

A OIT estima que o custo total desses acidentes e doenças equivale a 4% (quatro por cento) do PIB global⁴, ou mais de 20 vezes o custo global destinado a investimentos para o desenvolvimento de muitos países.

A busca da efetiva proteção legal do meio ambiente do trabalho tem suporte no princípio da irrenunciabilidade das normas de proteção ao trabalhador, presentes na Constituição Federal, nos Tratados internacionais, na legislação infraconstitucional, nas NR's, nos instrumentos coletivos e em muitas outras normas. Diante disso, de nada adianta o empregador alegar que o empregado teria aberto mão desse ou daquele direito protetivo da sua saúde e segurança, ou que tenha dispensado ou recusado o uso de qualquer equipamento de proteção individual.

A CLT traz obrigações a serem cumpridas por empregados e empregadores no que respeita à observância das normas de saúde e segurança do trabalho, conforme veremos

1. Desembargador do Trabalho, no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Gestor Regional do Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho - Programa Trabalho Seguro, especialista em Direito e Processo do Trabalho, mestre e doutorando em Direito do Trabalho e Professor universitário.

2. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/prevencao/institucional.html>>

3. Disponível em <http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p_p_id=buscanoticia_WAR_buscanoticiasportlet_INSTANCE_xl8Y&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2&advanced-search-display=yes &articleId=3368244 &version=1.2 &groupId=10157 &entryClassPK=3368246>

4. Disponível em <http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p_p_id=buscanoticia_WAR_buscanoticiasportlet_INSTANCE_xl8Y&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2 &advanced-search-display=yes &articleId=3368244 &version=1.2 &groupId=10157 &entryClassPK=3368246>

a seguir.

1.2 Obrigações das empresas quanto à segurança e higiene do meio ambiente de trabalho

De acordo com o art. 157, da CLT, cabe às empresas:

- a) cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- b) instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a serem tomadas para evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais;
- c) adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional do Ministério do Trabalho;
- d) facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

1.3 Obrigações dos empregados em matéria de segurança e saúde no trabalho

A seu turno, o art. 158, da CLT, traz as seguintes obrigações a serem cumpridas pelos empregados:

- a) observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções recebidas das empresas, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- b) colaborar com a empresa na aplicação das normas concernentes à saúde e segurança no trabalho.

Chamamos a atenção para o fato de que o parágrafo único do artigo em comento tipifica como “ato faltoso” do empregado a recusa injustificada à observância das instruções de segurança e ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

O empregado que descumprir suas obrigações inerentes à segurança e saúde no trabalho pode vir a ser dispensado por justa causa, com base no art. 482, alínea h, combinado com o art. 158, parágrafo único, ambos da CLT.

2. FUNDAMENTOS SUPRALEGAIS DAS NORMAS DE PROTEÇÃO AMBIENTAL TRABALHISTA

A par de a CLT tratar das questões ambientais trabalhistas desde que veio a lume nos idos de 1943, foi com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que essa matéria passou a merecer especial destaque no plano supralegal.

Realmente, ao tratar da ordem social (Título VIII), o legislador constituinte dedicou o capítulo VI ao regramento constitucional do meio ambiente, cujo art. 225, caput, assegura que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Considerando que o meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII, CF), naturalmente, as questões que envolvem a segurança e saúde no trabalho configuram interesses e direitos indisponíveis afetos aos trabalhadores.

No plano supranacional está a Organização Internacional do Trabalho (OIT), organismo que foi criado pelo Tratado de Versalhes de 1919, com sede em Genebra, e que tem como principais objetivos a busca da melhoria das condições de trabalho,

da qualidade de vida e da promoção do emprego, dentre outros.

Nas últimas décadas, a OIT tem voltado suas preocupações para a questão da segurança e saúde no meio ambiente de trabalho, pois a verdadeira guerra que está a ceifar milhões de vidas de trabalhadores não é travada no *front* armado de nenhuma batalha envolvendo exércitos convencionais, mas na calada dos postos de trabalho no interior das empresas, nos mais variados segmentos da atividade econômica, seja na indústria, na agricultura, no comércio, no transporte ou na prestação de serviços.

3. A TRISTE REALIDADE DOS NÚMEROS ENVOLVENDO ACIDENTES DE TRABALHO

De acordo com o Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho da Previdência Social e do Ministério do Trabalho e Emprego, embora o número de acidentes tenha reduzido em 2010 (701.496) em relação a 2009 (733.365), houve aumento do número de mortes, que subiu de 2.560, em 2009, para 2.712 óbitos em 2010.

O setor de serviços vem liderando os registros de acidentes do trabalho, com 331.895 notificações. Em seguida, aparece o setor da indústria, aí incluída a construção civil, com 307.620 notificações.

Estão fora da estatística as ocorrências na economia informal e no setor público, além dos casos subnotificados pelas empresas.

Em Goiás, foram registrados 16.073 acidentes em 2010 e 133 mortes, 34 a mais do que em 2009. O maior número de ocorrências veio da indústria sucroalcooleira (1.450), seguido do setor da indústria da construção civil (1.408) e frigoríficos (1.039).

As estatísticas oficiais revelam que a cada dia no Brasil cerca de 50 pessoas nunca mais voltam ao trabalho, seja por invalidez permanente ou pela morte. Não se incluem nessa lista as ocorrências entre os servidores públicos estatutários, domésticos, autônomos e militares.

Esses números mostram a gravidade da questão envolvendo a segurança no ambiente do trabalho, pois evidenciam a situação absurda a que se chegou, dando conta de que milhares de trabalhadores encontram a morte justamente no local em que buscam o sustento para garantir a sobrevivência sua e de suas famílias.

No cumprimento de sua missão normativa, a OIT edita convenções e recomendações, as quais, tomadas em seu conjunto, constituem o Código Internacional do Trabalho.

4. NORMAS REGULAMENTADORAS DE PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O Ministério do Trabalho, amparado no art. 200 da CLT, editou a Portaria nº 3.214, de 1978, com base na qual são aprovadas as Normas Regulamentadoras (NR), com status de lei, disciplinando a Segurança e Medicina do Trabalho. Até agora – janeiro de 2013 -, foram aprovadas 35 normas regulamentadoras dispostas sobre as questões de segurança e saúde no trabalho, de natureza urbana e rural, nos mais variados tipos de atividades laborativas.

Na preservação da saúde e da segurança no meio ambiente do trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego busca o cumprimento, por parte de empregados e empregadores das normas que regulamentam essa matéria, especialmente quanto às seguintes obrigações legais, com destaque para as obrigações a cargo das empresas, entre outras:

a) fornecimento, instrução e exigência do efetivo uso dos Equipamentos de Proteção Individual – EPIs (art. 157, inciso II, art. 158, inciso I e art. 166, todos da CLT, e item 6.2, alínea a, da NR 6, aprovada pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego);

b) constituição e funcionamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), compostas de representantes eleitos pelos empregados e indicados pelo empregador,

de acordo com o número de empregados da empresa ou estabelecimento e com o grau de risco (art. 163, CLT e item 5.1, da NR 5, aprovada pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego);

c) constituição e funcionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), constituídos por médicos do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico de segurança do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho (art. 162 da CLT e item 4.1, da NR 4, aprovada pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego);

d) implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO (art. 168 da CLT e subitem 7.3.1, alínea a, NR 7, aprovada pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego);

e) implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) ou do Programa de Condições sobre o Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção – PCMAT, conforme o caso (art. 157, inciso I, CLT; subitem 9.1.1, da NR 9 e subitem 18.3.3, da NR 18, aprovadas pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego);

f) cumprimento de obrigações específicas quanto às atividades e operações insalubres ou perigosas, e obrigatoriedade do pagamento do respectivo adicional de insalubridade ou de periculosidade (arts. 192 e 193 da CLT e Lei nº 7.369/85, item 15.2, da NR 15 e item 16.2, da NR 16, aprovadas pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego);

g) estabelecimento de parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores - ergonomia no trabalho -, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente (NR 17, aprovada pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego);

h) disponibilização de local apropriado para as refeições dos trabalhadores, instalações sanitárias adequadas, separadas por sexo, dotadas de chuveiros, lavatórios, água potável, copos descartáveis, vestiários e armários individuais (art. 157, incisos I e III e art. 200, inciso VII, ambos da CLT e NR 24, aprovada pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego);

i) construção de guarda-corpos e de outros equipamentos de proteção coletiva contra quedas ou acidentes nas edificações (art. 173 da CLT; subitem 8.3.6 da NR 8 e item 18.3 da NR 18, aprovadas pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego);

j) disponibilização de extintores de incêndio portáteis para combate inicial de fogo (art. 157, inciso I, da CLT e subitem 23.12.1 da NR 23, aprovada pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho).

5. A FALTA DE EFETIVIDADE DAS NORMAS DE PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS DECORRENTES DOS ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS

Se fôssemos avaliar a higidez e segurança no meio ambiente do trabalho no Brasil com base no aparato normativo existente em nosso ordenamento jurídico, poderíamos chegar à falsa conclusão de que o trabalhador brasileiro estaria a salvo dos riscos de acidentes e de doenças ocupacionais de toda ordem.

De fato, conforme demonstrado acima, o trabalhador brasileiro dispõe de normas que vão do plano constitucional às ordens de serviço do empregador, passando pelas convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, leis complementares, leis ordinárias, decretos, portarias, normas regulamentares, resoluções, instruções e outros, e cada uma delas, a seu modo, disciplinam as questões de SST.

Lamentavelmente, todo esse aparato normativo e institucional ainda continua longe de alterar a triste realidade do dia-a-dia no ambiente de trabalho das empresas brasileiras,

pois falta conscientização dos trabalhadores, falta interesse dos empregadores e falta vontade política para tentar resolver o problema, que é grave.

6. RESPONSABILIDADES DECORRENTES DOS ACIDENTES DE TRABALHO OU DOENÇAS OCUPACIONAIS

A proteção jurídica do meio ambiente do trabalho visa colocar o trabalhador a salvo de acidentes e doenças ocupacionais.

Entretanto, uma vez consumado o sinistro trabalhista, do acidente podem desencadear responsabilidades de diferentes naturezas, quais sejam: penal, civil, previdenciária, trabalhista e administrativa, sem prejuízo da atuação do Ministério Público do Trabalho, na busca da efetividade das normas protetivas trabalhistas e na responsabilização dos culpados pela reparação do dano social.

6.1 Responsabilidade penal

O empregador ou seus agentes (sócios, gerentes, diretores ou administradores que participem da gestão da empresa) podem ser responsabilizados penalmente, se o acidente de trabalho sofrido pelo empregado se enquadrar como contravenção penal (deixar de cumprir as normas de segurança e saúde do trabalho – art. 19, parágrafo 2º, da Lei nº 8.213/91 e art. 343, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999), ou outro tipo penal mais grave, como crime de exposição a perigo (art. 132 do Código Penal), crime de lesão corporal culposa (art. 129, § 6º, do CP) ou crime de homicídio culposo (art. 121, § 3º, do CP), motivados pelo descumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho.

Lamentavelmente são muito raros os inquéritos e ações penais decorrentes de acidentes de trabalho, pois esse tipo de crime, por não ser praticado com arma de fogo ou com arma branca, não choca a opinião pública, nem desperta a atenção da polícia ou Promotoria de Justiça.

Por isso, urge que se promova uma alteração constitucional, conferindo competência penal à Justiça do Trabalho para julgar, além dos crimes praticados contra a organização do trabalho (arts. 197 a 207, do Código Penal), outros tipos penais decorrentes do descumprimento da legislação trabalhista, em especial aqueles afetos à segurança e saúde do trabalhador, a fim de que possam ser julgados e condenados penalmente os maus empregadores.

6.2 Responsabilidade civil

De acordo com o art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição de 1988, além da obrigatoriedade de seguro contra acidentes de trabalho, o empregador pode ser responsabilizado civilmente a indenizar o empregado que vier a ser acidentado por dolo ou culpa do patrão.

A ação de reparação de danos morais e materiais decorrentes de acidentes de trabalho pode ser proposta pelo empregado acidentado ou por seus sucessores.

A lei não traz parâmetro para a fixação da indenização por danos morais, de modo que o quantum indenizatório é definido pelo julgador, no exame de cada caso concreto, o que deve ser feito com prudente arbítrio, levando em conta a capacidade econômica do infrator, o potencial ofensivo e eventual repercussão social, a gravidade do dano e a finalidade pedagógica que se espera com a imposição da pena patrimonial.

Os valores das condenações em processos individuais, na maior parte dos casos de acidentes de trabalho ou doença ocupacional, toma como parâmetro o valor da remuneração da vítima.

6.3 Responsabilidade previdenciária

Em caso de acidente motivado por negligência do empregador em relação ao cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho relativas à proteção individual e coletiva, por força do disposto no art. 120, da Lei nº 8.213, de 24/07/91, a Previdência Social deve propor ação regressiva contra os responsáveis, sem prejuízo da responsabilidade civil decorrente do infortúnio trabalhista.

Como forma de dar efetividade ao citado artigo que regulamenta os Planos de Benefícios da Previdência Social, no ano de 2010, o TRT de Goiás alterou o seu Provimento Geral Consolidado para acrescentar o § 2º ao art. 91, cujo teor é o seguinte, verbis:

Art. 91. Omissis

(...)

§ 2º Nas ações que tiverem por objeto acidente de trabalho em que houver sido declarada a culpa do empregador, deverá ser expedido ofício ao Instituto Nacional do Seguro Social, com cópia da sentença, para os fins do artigo 120, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, observadas as regras do caput.

Posteriormente, o TST editou a Recomendação Conjunta nº 2/GP.CGJT, de 28 de outubro de 2011, recomendando aos Desembargadores dos Tribunais Regionais do Trabalho e aos Juízes do Trabalho que encaminhem à respectiva unidade da Procuradoria Geral Federal – PGF, por intermédio de endereço de e-mail institucional, cópia das sentenças e/ou acórdãos que reconheçam conduta culposa do empregador em acidente de trabalho, a fim de subsidiar eventual ajuizamento de Ação Regressiva, nos termos do art. 120 da Lei nº 8.213/91.

6.4 Responsabilidade trabalhista

Se a omissão for do empregador em relação ao cumprimento das normas relativas à segurança e à saúde no trabalho, o empregado pode pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no art. 483, alíneas c, d ou f, da CLT, sob o fundamento de estar correndo perigo manifesto de mal considerável, de não cumprir o empregador as obrigações do contrato ou de ser ofendido fisicamente pelo empregador ou seus prepostos, respectivamente.

O empregado que vier a ser vítima de acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa (estabilidade provisória), após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente ou de ter restado sequela (art. 118, da Lei nº 8.213/91).

Caso seja o empregado quem não queira usar os equipamentos de proteção individual, ou não queira seguir as instruções destinadas a evitar acidentes de trabalho, o empregador pode até dispensá-lo por justa causa (art. 482, alínea h, combinado com o art. 158, parágrafo único, ambos da CLT).

6.5 Responsabilidade administrativa

O descumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho pelo empregador pode acarretar-lhe graves consequências de natureza administrativa.

A fiscalização do cumprimento das normas relativas à segurança e à saúde no trabalho é feita por Auditores Fiscais do Ministério Trabalho, que têm poderes para o desempenho do seu mister.

No exercício de suas atribuições, os Inspetores do Trabalho podem impor multas e emitir laudo técnico de interdição ou de embargo de estabelecimento, setor de serviço, máquina

ou equipamento, em caso de grave e iminente risco para o trabalhador, indicando as providências a serem adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

6.6 Atuação do Ministério Público do Trabalho

Vale ressaltar os bons resultados alcançados com a firme atuação do Ministério Público do Trabalho em defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, dentre eles, o meio ambiente do trabalho.

A atuação do Parquet Trabalhista é feita por meio de instrumentos extrajudiciais (inquérito civil e procedimentos administrativos investigatórios) ou do ajuizamento das medidas judiciais cabíveis (ação civil pública, ação civil coletiva, etc), buscando a preservação da higidez e da segurança no trabalho.

Inegavelmente, a atuação do MPT é de fundamental importância na preservação do meio ambiente do trabalho, pois, não obstante existirem outras entidades legitimadas por lei para o ajuizamento da ação civil pública (art. 5º, parágrafo 6º, da Lei nº 7.347/85), entre elas os sindicatos e as associações de classe regularmente constituídas, o fato é que nem sempre tais entidades agem com a mesma presteza e desenvoltura com que atua o órgão do Parquet Trabalhista.

7. O PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO) DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em boa hora, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho editou a Resolução nº 84, de 23 de agosto de 2011, recomendando aos Tribunais Regionais do Trabalho a implementação de ações destinadas à promoção da saúde ocupacional e à prevenção de riscos e doenças relacionadas ao trabalho, de seus magistrados e servidores, bem como relacionadas à ocorrência de acidentes em serviço, observadas as diretrizes constantes da mencionada resolução.

Por força da resolução em comento, os Tribunais Regionais do Trabalho deverão instituir e manter Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), com o objetivo de promover e preservar a saúde ocupacional dos magistrados e servidores (art. 3º).

Ainda de acordo com a Resolução CSJT nº 84/2011, o PCMSO da Justiça do Trabalho deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

Para tanto, deverá incluir, dentre outros, a realização obrigatória dos exames médicos:

- a) – admissional;
- b) – periódico;
- c) – de retorno ao trabalho;
- d) – de mudança de função; e
- e) – demissional.

Como se vê, o PCMSO instituído pela Resolução CSJT nº 84/2011, no que respeita aos objetivos e aos exames a serem realizados, é idêntica ao programa de mesmo nome instituído pela NR-7, do Ministério do Trabalho e Emprego, pelo que se presume que esta norma regulamentadora foi a fonte inspiradora daquela resolução.

Para implementar as diretrizes emanadas da Resolução CSJT nº 84/2011, o TRT de Goiás instituiu, no ano de 2012, uma comissão para desenvolver o seu Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com características específicas voltadas para o trabalho prestado nesta Corte, a fim de assegurar a seus servidores e magistrados os mesmos benefícios

a que fazem jus os trabalhadores da iniciativa privada, no que respeita à saúde e segurança no trabalho.

Depois de devidamente licitado e contratado o PCMSO, a expectativa é que a partir do ano de 2013 o TRT de Goiás possa oferecer a todos os seus trabalhadores - servidores e magistrados -, no mínimo, o que é oferecido aos trabalhadores da iniciativa privada, em termos de controle médico da saúde ocupacional e da prevenção de riscos ambientais.

8. O PROGRAMA NACIONAL DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO (PNPAT) E AS MEDIDAS A SEREM IMPLEMENTADAS COM VISTAS À CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE A IMPORTÂNCIA DAS NORMAS DE PREVENÇÃO

8.1 Antecedentes e evolução histórica da cultura de segurança e saúde no trabalho

Registro que em palestra que proferi durante o “IV Congresso Nacional sobre Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção” realizado em Goiânia – GO, no período de 24 a 27/04/2001, pela FUNDACENTRO, destaquei as medidas que poderiam ser implementadas, a fim de que, a médio e a longo prazo, pudesse ser criada uma cultura de segurança entre nós, quais sejam⁵:

- a) inclusão nos currículos escolares de disciplina inerente à segurança e saúde no trabalho;
- b) sensibilização dos dirigentes políticos para a dimensão desse problema, que é estrutural;
- c) conscientização dos empregadores de que os gastos com medidas de saúde e segurança no trabalho não significam despesas e sim investimentos;
- d) desenvolvimento de campanhas publicitárias acerca do tema;
- e) criação de fóruns permanentes de discussão sobre saúde e segurança no trabalho com a participação de órgãos do Governo e de entidades representativas de empregados e de empregadores.

Pois bem, passados exatos dez anos daquele evento em que defendi a adoção das medidas acima descritas, foi lançado pelo TST, no dia 3 de maio 2011, como parte das comemorações dos 70 anos de instalação da Justiça do Trabalho no Brasil, o “Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho - PNPAT”.

O principal objetivo do programa é desenvolver, em caráter permanente, ações voltadas à promoção da saúde do trabalhador, à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST. Com isso, visa reverter o cenário de crescimento do número de acidentes de trabalho verificado no Brasil nos últimos anos.

Para o meu gáudio, constato que essas ações, em seu conjunto, contemplam todas as metas que propus no evento supracitado.

8.2 Seminário de Prevenção de Acidentes de Trabalho e aprovação da Carta de Brasília sobre prevenção de acidentes de trabalho

Engajado no compromisso institucional manifestado perante a sociedade brasileira

⁵. Palestra proferida no Painel “O Ministério Público e as questões de segurança e saúde no trabalho”, durante o IV Congresso Nacional sobre Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção” realizado em Goiânia – GO, no período de 24 a 27/04/2001, pela FUNDACENTRO.

por intermédio do PNPAT, o Tribunal Superior do Trabalho promoveu, nos dias 20 e 21 de outubro de 2011, o “Seminário de Prevenção de Acidentes de Trabalho”, em parceria com o Ministério da Saúde, o Ministério da Previdência Social, o Ministério do Trabalho e Emprego e a Advocacia-Geral da União.⁶

O Seminário contou com a participação de magistrados trabalhistas, membros do Ministério Público do Trabalho, representantes de órgãos do Governo, de entidades de classe patronal e de empregados, profissionais do direito, especialistas e estudiosos do assunto, e teve como objetivo ampliar o debate acerca desse grave flagelo social, bem como difundir o conhecimento especializado a respeito das causas, consequências e medidas preventivas concretas, a fim de subsidiar a implementação de uma política pública permanente voltada à promoção da saúde e da segurança no trabalho.

Ao final do mencionado seminário, os participantes daquele histórico evento aprovaram a “CARTA DE BRASÍLIA SOBRE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO”, para:

1) expressar perplexidade e preocupação com o número acentuado e crescente de acidentes e doenças relacionados ao trabalho no País, que atinge diretamente a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República;

2) alertar as empresas de que acidentes de trabalho são previsíveis e, por isso, evitáveis, razão pela qual prevenção e gestão de riscos constituem investimentos, enquanto reparação de danos implica prejuízo;

3) recordar que é dever do empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (CLT, art. 157), obrigação do empregado colaborar no seu cumprimento (CLT, art. 158), e atribuição do Estado promover a respectiva fiscalização (CLT, art. 156), de modo a construir-se uma cultura de prevenção de acidentes;

4) afirmar que um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ter primazia sobre o recebimento de adicionais compensatórios pelas condições desfavoráveis;

5) registrar que o avanço do Direito Ambiental deve alcançar os locais de trabalho, para assegurar aos trabalhadores um meio ambiente seguro, saudável e ecologicamente equilibrado;

6) exigir o fiel cumprimento do art. 14 da Convenção 155 da OIT, em vigor no Brasil desde 1993, segundo o qual questões de segurança, higiene e meio ambiente do trabalho devem ser inseridas em todos os níveis de ensino e de treinamento, incluídos aqueles do ensino superior técnico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores;

7) conclamar pela ratificação urgente da Convenção 187 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre o Marco Promocional da Segurança e Saúde no Trabalho;

8) encarecer aos poderes constituídos a implementação, com urgência, de política nacional sobre segurança, saúde e meio ambiente do trabalho;

9) proclamar a necessidade de maiores investimentos na produção e difusão de conhecimento sobre Segurança e Saúde no Trabalho e Meio Ambiente, bem como de uniformidade e maior presteza na divulgação das estatísticas oficiais relativas aos acidentes de trabalho no País, a fim de auxiliar a implementação de políticas públicas realistas e eficazes;

10) convocar toda a sociedade para uma mobilização e conjugação de esforços na busca de medidas concretas para reduzir ao mínimo possível os acidentes e doenças relacionados ao trabalho, com os quais todos perdem.

8.3 A institucionalização do Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho (PNPAT) - Programa Trabalho Seguro

⁶ <http://www.tst.jus.br/acidentedetrabalho/>

Como forma de institucionalizar o PNPAT - Programa Trabalho Seguro - no âmbito da Justiça do Trabalho, o CSJT aprovou a Resolução nº 96/2012, de 23/03/2012.

De acordo com o art. 2º, da Resolução CSJT 96/2012, as atividades do Programa serão norteadas pelas seguintes linhas de atuação:

a) - política pública: colaborar na implementação de políticas públicas de defesa do meio ambiente, da segurança e da saúde no trabalho e de assistência social às vítimas de acidentes de trabalho;

b) - diálogo social e institucional: incentivo ao diálogo com a sociedade e com instituições públicas e privadas, notadamente por meio de parcerias voltadas ao cumprimento dos objetivos do Programa;

c) - educação para a prevenção: desenvolvimento de ações educativas, pedagógicas e de capacitação profissional em todos os níveis de ensino, diretamente a estudantes, trabalhadores e empresários;

d) compartilhamento de dados e informações: incentivo ao compartilhamento e à divulgação de dados e informações sobre saúde e segurança no trabalho entre as instituições parceiras, prioritariamente por meio eletrônico;

e) estudos e pesquisas: promoção de estudos e pesquisas sobre causas e consequências dos acidentes de trabalho no Brasil, e temas conexos, a fim de auxiliar no diagnóstico e no desenvolvimento de ações de prevenção e de redução dos custos sociais, previdenciários, trabalhistas e econômicos decorrentes;

f) efetividade normativa: adoção de ações e medidas necessárias ao efetivo cumprimento das normas internas e internacionais ratificadas pelo Brasil sobre saúde, segurança e meio ambiente de trabalho, assim como ao aperfeiçoamento da legislação vigente;

g) eficiência jurisdicional: incentivo à tramitação prioritária dos processos relativos a acidentes de trabalho e ao ajuizamento de ações regressivas nas hipóteses de culpa ou dolo do empregador.

8.4 Gestão do Programa Trabalho Seguro

8.4.1 Gestão regional

O art. 6º da Resolução CSJT 96/2012 dispõe que os Tribunais Regionais do Trabalho devem participar da gestão regional do Programa, implementando as ações traçadas pelo Comitê Gestor Nacional do PNPAT.

Em Goiás, fui indicado Gestor Regional do Programa, juntamente com o Juiz do Trabalho Fabiano Coelho de Souza.

De acordo com o supracitado artigo, eis as atribuições dos Gestores Regionais, sem prejuízo de outras necessárias ao cumprimento dos seus objetivos:

I – estimular, coordenar e implementar as ações de prevenção de acidentes de trabalho, em colaboração com as instituições parceiras regionais;

II – atuar na interlocução com os Gestores Nacionais, relatando as ações desenvolvidas, dificuldades encontradas e resultados alcançados;

III – promover e coordenar ações educativas voltadas a empregados, empregadores, estudantes, sindicatos, escolas e demais entidades públicas e privadas no propósito de fomentar a cultura de prevenção de acidentes por meio da educação;

IV – divulgar e distribuir os materiais produzidos e recomendados pelo Programa;

V – acompanhar o cumprimento dos planos de ação, metas, recomendações, resoluções e compromissos relativos ao Programa.

8.4.2 Gestão Nacional do Programa Trabalho Seguro

A coordenação das atividades do Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho compete à Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, conforme dispõe o art. 8º da Resolução CSJT nº 96/2012.

Para desincumbir-se desse mister, o CSJT instituiu um Comitê Gestor Nacional do Programa, composto por 5 (cinco) magistrados designados pela Presidência do referido Colegiado, com a atribuição de auxiliar a Presidência do Conselho na coordenação nacional das atividades do Programa Trabalho Seguro.

8.4.3 Dotação orçamentária própria

O art. 11, da Resolução CSJT nº 96/2012, assegura que para a consecução dos seus objetivos, poderá ser destinado orçamento específico para o desenvolvimento de ações e projetos do Programa Trabalho Seguro, inclusive no âmbito dos Tribunais Regionais.

Numa demonstração do prestígio desse Programa perante o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, já a partir do ano de 2012 foi destinada dotação orçamentária específica, tanto para os Gestores Regionais, quanto para a Gestão Nacional, a fim de fazer face às despesas com as ações previstas nas metas a serem alcançadas.

8.4.4 Consolidação e reconhecimento institucional do Programa Trabalho Seguro

É gratificante constatar que aquilo que há uma década parecia um sonho longínquo, um ideário assistemático, hoje se tornou uma grande bandeira empunhada por todos os 24 Tribunais Regionais do Trabalho, além do TST, cujos resultados positivos já se fazem sentir, em decorrência da implementação de uma verdadeira mudança cultural acerca da importância de se dar cumprimento às normas de prevenção de saúde e segurança no trabalho.

Fruto do engajamento dos gestores nacional e regionais, que abraçaram a ideia de promoverem essa verdadeira mudança cultural em busca do alcance dos objetivos traçados pelo Programa Nacional de Prevenção de Acidentes - PNPT, na defesa de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, já no seu primeiro ano de atuação, o "Programa Trabalho Seguro" sagrou-se vencedor do Prêmio Innovare 2012, na categoria Tribunal.

Não se pode negar que o grande timoneiro e responsável por promover essa mudança cultural foi o Ministro João Oreste Dalazen, que na condição de Presidente do TST e do CSJT, abraçou essa causa e sistematizou a busca pelo "Trabalho Seguro".

9. SETORES DE ATUAÇÃO PRIORITÁRIA DO PROGRAMA TRABALHO SEGURO

9.1 Início da atuação do Programa

O setor inicialmente eleito para as ações mais incisivas foi a indústria da construção civil. Nem tanto pelo número de acidentes, mas pela gravidade dos eventos quando eles acontecem, os quais provocam mais mortes e incapacidades que outros setores.

A cada 100 vítimas, pelo menos seis são pedreiros, serventes e outros trabalhadores de canteiros de obras. Os profissionais que mais se acidentam são os operadores de robôs e

condutores de equipamento de cargas, que representam 10% do total⁷.

Dando efetividade a essas ações, o SESI, parceiro institucional desse programa, imprimiu revistas educativas em quadrinho, em linguagem simples e lúdica, falando da importância da prevenção, as quais foram encaminhadas a todos os TRTs para serem distribuídas pelos juizes nas audiências de processos envolvendo empresas da construção civil.

9.2 Continuidade da atuação do Programa

Por ocasião do 4º Encontro de Gestores do Programa Trabalho Seguro, realizado em Brasília, em agosto/2012, ficou definido o setor de transportes como sendo a atividade econômica a receber atuação prioritária no ano de 2013, diante da constatação de que tem sido muito grande o número de vítimas de acidentes de trabalho envolvendo os trabalhadores do transporte rodoviário, tanto nas estradas, quando nas vias urbanas, onde os sinistros envolvem, principalmente, motociclistas entregadores de encomendas.

Isso não significa dizer que o setor da construção civil vá ficar em segundo plano. Não, o que se pretende é ir agregando mais e mais setores a serem conscientizados da importância de se fazer prevenção.

É preciso ter em mente que os acidentes não acontecem, eles são provocados. E se são provocados, podem, perfeitamente, ser evitados por meio de condutas preventivas e de atos seguros, que precisam ser incorporados definitivamente na cultura de empregados e de empregadores.

10. CAMPANHAS

Visando difundir e massificar a cultura da prevenção de acidentes de trabalho, fazendo com que os trabalhadores e as pessoas de um modo geral incorporem uma conduta prevencionista que passe a fazer parte do seu dia a dia, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho tem feito diversas campanhas de conscientização dentro do Programa Trabalho Seguro.

O material da campanha de divulgação e conscientização compõe-se de vídeos institucionais, cartazes e folderes informativos, cartilhas e cadernos educativos.

Há material educativo voltado para trabalhadores e empresas, bem como para crianças e adolescentes. O portal do Trabalho Seguro⁸ disponibiliza esse material, cujo conteúdo pode ser baixado gratuitamente.

11. METAS PROPOSTAS PELO PROGRAMA TRABALHO SEGURO

11.1 Metas do primeiro ano de atuação (2012)

Por ocasião do 3º Encontro dos Gestores do Programa Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (PNPAT), realizado em Brasília, em março/2012, foram aprovadas as seguintes Metas para 2012:

1) Implementar ou integrar comitê interinstitucional de prevenção no âmbito de atuação do Tribunal Regional, até junho de 2012.

2) Realizar ao menos um Ato Público pelo Trabalho Seguro, preferencialmente em obra da Construção Civil, da Copa ou de grande porte.

7. http://www.tst.jus.br/busca-denoticias?p_p_id=buscanoticia_WAR_buscanoticiasportlet_INSTANCE_xl8Y&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2&advanced-search-display=yes &articleId=3368244 &version=1.2 &groupId=10157 &entryClassPK=3368246

8. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/parceiros1>>

3) Realizar pelo menos um evento científico, preferencialmente com a participação do Comitê Regional, de caráter multidisciplinar.

4) Promover ao menos uma ação educativa continuada, com uso do material do Programa, voltada a estudantes, trabalhadores e empregadores.

11.1.1 Desempenho do TRT de Goiás no cumprimento das metas de 2012

Meta 1

Essa meta foi plenamente cumprida mediante a adesão do TRT de Goiás ao Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, o que ocorreu em solenidade pública, no dia 27/04/2012, durante evento realizado em Memória das Vítimas de Acidentes de Trabalho.

O referido Fórum, por sua natureza, composição e objetivos, caracteriza-se como comitê interinstitucional de prevenção de acidentes de trabalho, com efetiva atuação nessa área há mais de 10 (dez) anos e que conta com o reconhecimento até da OIT pelo efetivo trabalho prestado nesse segmento.

Meta 2

Em cumprimento à Meta 2, foram realizados diversos eventos com a co-participação do TRT da 18a. Região, a saber:

a) - I Ciclo de Palestras sobre Saúde do Trabalhador em Memória das Vítimas de Acidentes de Trabalho, realizado em Goiânia, no dia 26/04/12, pelo CEREST – Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Secretaria de Estado

b) - Exposição de fotografias intitulada “Saúde, Trabalho e Vida”, composta por fotos selecionadas no 3º Concurso de Fotografias realizado pelo TRT de Goiás em 2011, cuja mostra ocorreu durante o evento referido no item anterior

c) - 8º Seminário sobre Segurança e Saúde no Trabalho, realizado pelo Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, no dia 27/04/2012, no auditório do Fórum Trabalhista de Goiânia

d) - 5º Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho, realizado pelo Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, em parceria com o TRT 18, no período de 02 a 04/10/2012, em Goiânia.

Meta 3

Considerando que Goiás não é sede de chave da Copa de 2014, não há obras de construção de estádios, nem obra de construção civil de grande porte sendo executada no Estado.

Mesmo assim, foram feitos contatos com a Federação das Indústrias do Estado de Goiás (FIEG), o SESI, o Sinduscon, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil, além de empresários e órgãos públicos, visando identificar uma obra de grande porte onde pudesse ser realizado o evento em questão.

Chegamos a identificar uma obra pública com vocação para receber o Ato Público pelo Trabalho Seguro, mas não foi possível sua realização em decorrência de outros atos já agendados com a presença do Presidente do TST, Ministro João Oreste Dalazen, para aquele ano.

Resta, agora, buscar o alcance dessa meta durante o ano de 2013.

Meta 4

O TRT mantém convênio com a AMATRA XVIII, apoiando o desenvolvimento do Programa Trabalho, Justiça e Cidadania – PTJC junto às escolas da rede pública municipal e estadual de ensino, sendo certo que a ação educativa continuada está inserida no referido Programa, acerca do qual destacamos.

Foram distribuídas 6.051 “Cartilhas do Trabalhador, em quadrinhos, para 27 escolas públicas e entidades envolvidas com a inserção de adolescentes no mercado de trabalho, envolvendo um universo de 6.051 educandos.

11.2 Novas metas do Programa Trabalho Seguro para 2012/2013

Meta 5

Fomentar a edição de atos do Poder Público Estadual e/ou Municipal para inclusão, nos editais de licitação e respectivos contratos administrativos, de cláusulas com exigências de capacitação mínima permanente de trabalhadores terceirizados e/ou percentual mínimo de vagas para reabilitados ou beneficiários de auxílio-acidente (art. 93 da Lei 8.213/91), independentemente do número de empregados da empresa contratada.

Prazo para cumprimento: edição de pelo menos 1 (um) ato até o final de 2012 e de outros 3 (três) atos em 2013.

=> Situação do TRT de Goiás: em busca do cumprimento dessa meta, a Gestão Regional do Programa Trabalho Seguro manteve tratativas com a Secretaria de Estado da Casa Civil, obtendo o compromisso no sentido de que o Governo do Estado de Goiás baixará ato exigindo a inclusão, nos editais de licitação e respectivos contratos administrativos, de cláusulas com exigências de capacitação mínima permanente de trabalhadores terceirizados.

Meta 6

Divulgar mensagens educativas sobre saúde, segurança e meio ambiente de trabalho, com foco na prevenção de acidentes de trabalho, por mecanismos de comunicação de massa, a exemplo de extratos bancários, contas de energia, água e telefone, e intimações/notificações/ andamentos processuais.

Prazo para cumprimento: adoção de pelo menos 1 (um) mecanismo até o final de 2012 e de outros 4 (quatro) em 2013.

=> Situação do TRT de Goiás: já está em fase de desenvolvimento, a criação de link do Portal do Trabalho Seguro na página do Tribunal, onde serão exibidos “pop ups” com mensagens educativas, de forma randométrica, de modo que a cada acesso ou nova consulta apareça uma mensagem distinta.

Meta 7

Realizar evento/curso abrangente e multidisciplinar, dirigido a magistrados e peritos judiciais, preferencialmente em conjunto com as escolas judiciais, para discussão de temas relacionados a perícias sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, tais como: medidas para conferir celeridade, honorários periciais, justiça gratuita, relação entre magistrado e peritos, quesitos do juízo, dificuldades técnicas recorrentes etc.

Prazo para cumprimento: realização, em 2013, de evento/curso com carga horária mínima de 8 horas e participação de pelo menos 30% dos magistrados.

Meta 8

Fomentar a inclusão do tema saúde e segurança no trabalho em todos os níveis de ensino, preferencialmente com uso de material pedagógico do Programa Trabalho Seguro.

Prazo para cumprimento: edição de 1 (um) ato ou celebração de 1 (uma) parceria em 2012 e, em 2013, inserção efetiva do tema no projeto pedagógico de pelo menos 10 (dez) instituições de ensino.

=> Situação do TRT de Goiás: em busca do cumprimento dessa meta, a Gestão Regional do Programa manteve tratativas com a Secretaria de Estado da Educação, obtendo o compromisso do Senhor Secretário, no sentido de que será instituído, no sistema público estadual de ensino de Goiás, ações pedagógicas voltadas à inserção do tema saúde e segurança do trabalho em todos os níveis escolares, com ênfase na prevenção de acidentes de trabalho, com o início da implementação já a partir do ano de 2013.

Meta 9

Realizar a Semana de Prevenção de Acidentes de Trabalho, envolvendo juízes, servidores e entidades parceiras, de 22 a 26 de abril de 2013.

12. DESAFIOS

O principal desafio que temos pela frente é o de empreender e consolidar uma mudança de cultura em relação ao acidente de trabalho.

É preciso conscientizar os empregadores de que os gastos feitos com prevenção de acidentes e doenças ocupacionais são verdadeiros investimentos, com retorno certo, representado pela economia dos gastos com indenizações reparativas a que poderiam ser condenados.

É necessário despertar a opinião pública para a dimensão desse problema, pois quando um trabalhador é acidentado ou é acometido de doença profissional, os prejuízos não se restringem às partes da relação de emprego, mas se estendem à sociedade como um todo (é uma família que perde um ente querido, são os contribuintes que pagam pelo custo do seguro-acidente, é o cidadão que perde a sua capacidade laborativa, etc.).

Ademais, cada um de nós pode vir a ser vítima de acidentes que decorrem de procedimentos inseguros (ou de fabricação, ou de uso de máquinas e equipamentos), quer sejam no trânsito, andando na calçada ou dentro dos nossos lares, por isso, a formação de uma cultura prevencionista deve começar nos bancos escolares da primeira fase do ensino fundamental.

13. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL. Constituição Federal da República Federativa do Brasileira
_____. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT
_____. Normas Regulamentadoras (NR), baixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com base na Portaria nº 3.214, de 1978
_____. Resolução nº 84, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 23 de agosto de 2011
_____. Resolução nº 96, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 23 de março de 2012
_____. Provimento Geral Consolidado do TRT de Goiás

CAPACIDADE POSTULATÓRIA PERANTE A JUSTIÇA DO TRABALHO. A POTENCIALIDADE DO *JUS POSTULANDI* E A EFETIVIDADE DA POSTULAÇÃO POR ADVOGADO. NORMATIVIDADE

Eugênio José Cesário Rosa¹

Este artigo não objetiva marcar posição, nome ou presença, nem se dirige à prateleira da erudição. É mesmo um convite singelo em razões, como convém a uma saudável provocação, para reflexão sobre um tema que observo efetivo entre nós. Para tanto, o que faço a seguir, além de apresentar o assunto e também delimitá-lo no que interessa ao processo do trabalho, é esboçar o meu convencimento a respeito. Ver-se-á que não se cuida de pieguice acadêmica, mas de tema de importância prática ampla na Justiça do Trabalho, tanto para a 1ª quanto para a 2ª Instância, já que para a Instância Extraordinária, é coisa resolvida, como se verá.

Sabemos, da escola, que a capacidade de postular em juízo é função exclusiva do advogado, apresentando-se este na Constituição Cidadã como essencial à administração da justiça (CF, art. 136), expressamente consignando a Lei n. 8.906/94, art. 1º, I, que são atividades privativas da advocacia a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos seus juizados especiais.

Desta regra ressalvam-se algumas poucas exceções, sendo a mais ampla e a que mais incomoda à corporação advocatícia o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, autorizado expressamente pelo art. 791, da CLT: Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final. Cabendo pontuar aqui que o STF proferiu expressa declaração de constitucionalidade da norma celetista.

Corolário do *jus postulandi* é que a ação trabalhista – reclamação era seu nome enquanto não judicializada – pode ser apresentada por simples petição, escrita ou mesmo verbal, conforme explicita o art. 840, seguinte:

Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º - Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º - Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.

O *jus postulandi* marca presença não somente na 1ª Instância, mas também na fase recursal, prescrevendo o art. 899 da CLT que os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora.

Assim expresso em lei, com amplitude impactante no processo, desta circunstância decorre que a doutrina tem secularmente ensinado que o *jus postulandi* é regra no processo do trabalho. Doutrinadores não estabelecidos sob endogenia, raros atualmente, assim o afirmam ainda, servindo de ex. Carlos Henrique Bezerra Leite, em seu prestigiado Curso de Direito Processual do Trabalho (10 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 415 e segs).

E é o que se vê em prática nesta Especializada, em que a regra é receber ações em petições simples e recursos em simples petição, ensejando transtornos terríveis no curso processual, ensejando adjetivos nada agradáveis para o processo do trabalho.

Diz a CLT, art. 769, que nas questões em que for omissa, no processo de conheci-

¹ Juiz convocado – TRT 18ª Goiás.

mento, cabe o subsídio do CPC; este diploma normativo basilar para o processo comum contém regras expressas de procedimento igualmente nucleares do processo do trabalho, não por afeição, senão por segurança e garantia do devido processo legal.

Dentre tais regras subsidiárias, a primeira está no art. 282, que explicita o conteúdo da petição. Em suma, para ser aceita, a petição deve dizer quem pede, a quem se dirige, contra quem, o que e por que pede, qual o valor do que pede, instruindo desde logo tal petição com os documentos essenciais ao pedido. Ainda é de necessária observação, nesta fase, o que diz o seguinte art. 286: O autor deve apresentar pedido certo ou determinado, sendo que somente se subentendem pedidos os juros legais. Créditos reflexos, por ex., não.

A petição inepta pode ser corrigida no prazo próprio, se compatível com o procedimento tal correção, que a meu ver não ocorre no procedimento sumaríssimo, p. ex. a respeito da inépcia, a súmula jurisprudencial do col. TST tem o verbete de n. 263, em síntese adotando o procedimento ordinário cível para a correção. Uma vez recebida a petição inicial, segue-se a citação e prazo para o réu apresentar sua resposta, que pode vir em forma de concordância, contestação ou de exceções várias. Mas, observe, contestando, deve impugnar especificamente os fatos articulados na inicial, presumindo-se verdadeiros os que não o forem – art. 301, *lex cit.*

Superada a fase postulatória, ao juiz compete instruir e julgar a causa nos limites das questões apresentadas, interpretando restritivamente os pedidos, proferindo decisão com essas balizas, ao final. Nem mais, nem menos (CPC, arts. 293, 459 e segs.).

Prolatada a sentença, em fase de recurso a mesma circunstância tem prevalecido para o Tribunal: a regra legal é que, para recorrer em processo de conhecimento, com devolutividade sobre fato e direito, deve o recorrente especificar o alcance e a profundidade da matéria recorrida (CPC, art. 515). Isto é, deve dizer do que recorre (alcance); e expor a razão ou as razões expressas na sentença contra as quais recorre (art. 514, II e III, CPC).

Tudo de que recorreu recebe o amparo dos efeitos devolutivo e suspensivo. E o restante, de que não recorreu, recebe o abraço mortal da coisa julgada. Preclusão máxima, discussão morta, senão para reminiscências, com as conhecidas ressalvas das nulidades e dos estritos casos de ação rescisória.

Rapidamente passados os olhos no rito ideal, a pergunta é: - Fazemos assim, seguimos o CPC, naquilo que a CLT é omissa a respeito? A resposta ágil: - Não, pelo menos em maioria. E não, porque, conforme visto o núcleo informador que prevalece na Justiça do Trabalho é o *ius postulandi* e sua simplicidade de formas, o direito de peticionar e recorrer por simples petição.

Ora, o processo do trabalho, como instrumento assecuratório de prestação de natureza alimentar, tem vocação para a celeridade e para a simplicidade, podendo mesmo a parte exercitar o *ius postulandi*. E disto aqui não se perde vista.

Inúmeras decisões – tanto em 1ª quanto em 2ª Instância – acolhem petições simplórias e recursos sem delimitação, ao argumento de que a regra no processo do trabalho, insculpida nos arts. 843 e 899, compactua-se com petições claudicantes, incumbindo à parte adversa e ao juiz a incrível tarefa de entender o que supostamente está subentendido, às vezes mais, adivinhar, o que a petição nem dá indício. Eis um exemplo candente, integrante de acórdão originário da 2ª Turma deste Egrégio Tribunal, na qual estou aprendiz, como convocado:

... Observo que o recurso da reclamada não teceu nenhuma fundamentação acerca dos feriados, tendo, tão somente, se limitado a elencá-lo no título do primeiro tópico. Contudo, ainda assim, tal matéria deve ser conhecida, pois prevalece nesta Eg. 2ª Turma o entendimento de que a Súmula nº 422 do c. TST é inaplicável aos recursos dirigidos ao TRT, considerando o disposto no art. 899 da CLT, no sentido de que “os recursos serão interpostos por simples petição”. (RO 0001367-41.2011.5.18.0101 – Rel : Des. Daniel Viana Júnior)

A questão de fundo que deve ser enfrentada é que o processo do trabalho é célere

mas não é simplório, quase sempre envolvendo questões de expressão econômica importante. Por isto, tem sido regra o autor constituir advogado para que este exerça postulação judicial em seu nome, técnica, específica, consentânea com o exercício do direito processual do trabalho.

A ver que é irrisório o número de ações veiculadas sob o pálio do jus postulandi, prevalecendo em quase totalidade o exercício da postulação por intermédio de advogado, profissional capacitado para tanto.

Destarte, está mais que equivocada a idéia dominante de que o jus postulandi é regra no processo do trabalho. De direito, continua tal peculiaridade como potencialidade ou faculdade, mas sem efetividade. Absoluta excepcionalidade. O efetivo aqui é o exercício da capacidade postulatória em juízo por advogado legalmente habilitado para tanto.

O desate deste nó górdio, por sua natureza, não é possível. E como todo nó górdio, conforme a lenda de sua origem, seu desate é por simples corte, em vez de ficar contemplando-o atado para sempre. É o que estou fazendo e propondo que seja feito como regra: se a parte renuncia ao jus postulandi, contratando profissional habilitado para requerer e falar em seu nome, não há razão alguma para que os corolários de tal princípio mantenham-se aplicáveis, como se o postulador leigo fosse.

Com efeito, nada justifica que a ação seja apresentada em petição sem os requisitos de técnica que ela, a parte, buscou assegurar com a contratação do profissional legalmente habilitado para tanto. Ante o exercício da postulação por advogado, não se justificam obscuridades e omissões, seja em causa de pedir, seja no rol de pedidos, ou mesmo na delimitação do recurso ordinário.

A simplicidade de fórmulas, invocada quando tais horrores se apresentam, não se aplica quando o jus postulandi não é opção do autor. Definitivamente, ela não pode servir de biombo para qualquer uma das formas de ação ou omissão profissional por culpa stricto sensu, seja a imperícia, negligência ou imprudência do advogado constituído.

Diferentemente da condescendência com a parte carente – trabalhador simplório, do tipo que não se vê mais, graças a Deus - do profissional postulador de direitos, o mínimo que pode ser exigido é que sua ação deva permitir o seguimento de um devido processo legal, com contraditório e ampla defesa, o que peças claudicantes não permitem. O mínimo, de começo, que é permitir à parte contrária exercite adequadamente o seu direito de contestar, conforme visto, de impugnar especificamente os fatos articulados. Ora, como a parte ré vai contestar um pedido que é omissivo em extensão ou em fundamentos? Vai tentar elucubrar, vendo no berço comprometido seu direito à ampla defesa? Nasce aí o monstro, uma das alunhas, que muito já ouvi, desse processo do trabalho.

Como a regra para o juiz julgar – sem exceção, conforme se vê dos arts. 128, 293, 460 e segs, CPC - é que os pedidos sejam interpretados restritivamente, pode o juiz gerar informação processual nova na sentença, assim suplementando a ação claudicante do advogado que subscreve a inicial? A petição inicial, pois, deve ser clara, explícita, indene de dúvidas sobre o que e porque pede, para que a parte se defenda e o juiz julgue seus pedidos, acolhendo-os no todo ou em parte ou nenhum, jamais os aditando, ao argumento de que foram apresentados em petição simples, autorizada por lei.

Em suas Primeiras Linhas de Direito Processual Civil, explica o Prof. Moacyr Amaral Santos:

Ao pedido deve corresponder uma causa de pedir (causa petendi). A quem invoca uma providência jurisdicional quanto a um bem pretendido, cumpre dizer no que se funda o seu pedido. Conforme as palavras da lei (Cód. Proc. Civil, art. 282, III), insta ao autor expor na inicial os fatos e os fundamentos jurídicos do pedido: na fundamentação está a causa de pedir.

Chama-se a atenção para o texto da lei. O Código exige que o autor exponha na inicial o fato e os fundamentos jurídicos do pedido. Por esse modo faz ver que

na inicial que se exponha não só a causa próxima - os fundamentos jurídicos, a natureza do direito controvertido - como também a causa remota - o fato gerador do direito. Quer dizer que o Código adotou a teoria da substanciação, como os códigos alemão e austríaco. Por esta teoria não basta a exposição da causa próxima, mas também se exige a da causa remota. (Op. cit. - São Paulo: Saraiva, 1980-1981. Vol. I. p. 166)

Sobre a exposição de fatos e fundamentos em causa de pedir, a CLT não é do mesmo modo explícita que o CPC. Todavia seu art. 840, § 1º, impõe a necessidade de subsídio do CPC, ao exigir uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio. E, conforme dito, a possibilidade de reforma da inicial e da contestação, pela via da emenda ou do aditamento, são previstas em lei, com limites preclusivos. Já a contestação é aditável até o ato de audiência de sua apresentação (CLT, art. 846); e a exordial somente é modificável até o momento processual da contestação (CLT, art. 769 cc. CPC, arts. 264 e 294).

De qualquer modo, o processo do trabalho convive bem com o remédio dos embargos declaratórios ("amargos declaratórios"), para supressão de falhas da decisão (CLT, art. 833 e 769 c.c. CPC, arts. 464 e 465), marcado por um labirinto de preclusões. Qual a razão de o mesmo não ser exigível, pela via própria, da petição inicial ou da recursal?

Em mais de uma oportunidade, a eg. 1ª Turma deste Regional, que teve a distinção de compor, assentou:

EMENTA: PETIÇÃO INICIAL. INÉPCIA. CONFIGURAÇÃO. É certo que o processo do trabalho, assecutorário de prestação de natureza alimentar, tem vocação para a celeridade e para a simplicidade, podendo mesmo a parte exercitar o jus postulandi. Mas, se a parte constitui advogado, nada justifica que a ação seja apresentada sem os requisitos de técnica que ela, a parte, buscou assegurar com a contratação do profissional legalmente habilitado. A simplicidade de fórmulas não pode servir de biombo para qualquer uma das formas de ação ou omissão profissional por culpa stricto sensu, seja a imperícia, a negligência ou a imprudência, data venia. O mínimo que uma ação deve permitir é que a parte contrária exercite adequadamente o seu direito de contestar; e que o juiz a julgue; o que não é possível quando a inicial apresenta deficiências na formulação de pedidos ou da causa de pedir. É básico especificar o que se pede, a fim de que a lide seja dirimida dentro dos seus limites objetivos - CPC, art. 128, 460 e 468; e para se respeitar a regra insculpida no art. 293, lex cit. Por outro lado, as possibilidades de reforma da inicial e da contestação, pela via da emenda ou do aditamento, estão previstas em lei, com limites preclusivos. A exordial é modificável até o momento processual da contestação (CLT, art. 769 cc. CPC, arts. 264 e 294). E a contestação é aditável até o ato de audiência de sua apresentação (CLT, art. 846). Superados tais momentos, preclui-se, fecha-se a porta para tal prática, comprometendo o devido processo legal determinar tal medida a posteriori. Logo, inexistindo condições técnicas para o conhecimento da ação, adequada é o seu indeferimento por inépcia, caracterizada em face do art. 295, par. único, I, CPC. (TRT - RO - 0000804-60.2011.5.18.0129 - REL : JUIZ EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA.)

Em recurso a questão é de igual modo grave, pois a expressão simples petição, contida no art. 899, CLT, tem servido, conforme visto, para aceitar tudo. Segundo alguns, bastaria um singelo "Recorro, gostaria que o tribunal revisasse tudo!"; para que fosse acolhida e todo processual até então fosse revisto. Simples petição assinada por advogado, em exercício de condição decorrente do jus postulandi a que a parte renunciou explicitamente, ao contratá-lo, destaca-se.

Ora, recurso por simples petição, no caso de processo do trabalho patrocinado por advogado regularmente constituído, não pode ser confundido com petição simplória, petição sem fundamento, sem que o recorrente determine os limites do seu inconformismo e exponha as razões do seu recurso, ainda que em petição simples. Trata-se de requisito inerente ao conhecimento de qualquer recurso, conforme entendimento pacificado na jurisprudência trabalhista, expressamente enunciado na Súmula n. 422 do Colendo TST.

Chega-se aqui ao momento de exame da súmula n. 422/TST, com o qual encerro minha proposição neste assunto, porque tal verbete é emblemático no quanto há de equívoco nesta Especializada a respeito do tema aqui abordado. Em essência, está de todo correta tal súmula, exigindo do profissional postulador do direito exatamente conforme aqui se descreveu. Ocorre que a súmula restringe-se aos recursos direcionados ao próprio TST.

Dizer que é assim, porque o recurso de revista é especial, cuidando de matéria extraordinária, reflexa somente no interesse das partes, não vale, pois este é um argumento técnico como os muitos específicos das demais fases processuais.

Então, por que a súmula 422 o faz? Conjeturo eu que seja exatamente em razão da noção equivocada de que nesta Especializada prevalece o exercício do jus postulandi e seus corolários processuais, o que é premissa evidentemente falsa. Na verdade, o que este tipo de entendimento acaba por fazer prevalecer é a condescendência com maus advogados ou com advogados em maus momentos, num ou noutro caso ensejando indesejáveis rupturas no devido processo legal e, sempre - isto é fato com inúmeros exemplos no processo do trabalho, a ex. do apuro pontualmente registrado pelo Des. Daniel Viana Junior, transferindo para o juiz o dever de suplementar trabalhos claudicantes, de lambuja recebendo pechas de parcialidade, arbítrio, etc.

Situação que só não muda sei lá eu o por quê, visto que nem é mesmo o caso de revogar a faculdade do jus postulandi, bastando apenas enxergá-lo sob a ótica da hermenêutica jurídica sã, teleológica, sistemática e razoável, já que temos escolha normativa a respeito.

Em conclusão:

1. O jus postulandi é faculdade da parte na Justiça do Trabalho. Mas não é regra, sendo em verdade exceção.

2. A regra é a delegação da capacidade postulatória a advogado.

3. Se a parte renuncia ao jus postulandi, conferindo sua capacidade postulatória a advogado regularmente habilitado, não há razão alguma para que os corolários de tal princípio mantenham-se aplicáveis, como se o postulador leigo fosse.

É isso.