

A CODEMAT EM TRÊS MOMENTOS: O PRESENTE, O PASSADO E O FUTURO

Philippe Gomes Jardim¹

Ronaldo José de Lira²

Incenso fosse música

*isso de querer
ser exatamente aquilo
que a gente é
ainda vai
nos levar além*

Paulo Leminski³

1. INTRODUÇÃO

A defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Não é outra a relevante missão institucional do Ministério Público assegurada pela Constituição democrática do Brasil de 1988. O Ministério Público do Brasil não integra nenhum dos Poderes de Estado e possui independência a todos eles. Dentro do sistema de justiça brasileiro, o Ministério Público é instituição extra Poder, é responsável pela fiscalização e controle dos demais Poderes públicos, exerce atribuições e possui garantias de Poder. Ou, como afirma a própria Constituição, é “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado”.⁴

Ao Ministério Público do Trabalho - MPT cabe proteger o ordenamento jurídico trabalhista e atuar – administrativa e judicialmente – em face de quem desrespeita a Constituição e as leis trabalhistas. Atua, assim mesmo, em um campo vasto das mais diversas irregularidades em matéria trabalhista.

São oito as áreas prioritárias de atuação institucional do MPT: combate à exploração do trabalho da criança e do adolescente, erradicação do trabalho escravo

¹ Procurador do Trabalho em Porto Alegre, RS. Coordenador Nacional da Codemat. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS, 2003). Mestre em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Paraná (UFPR, 2007). Mestre em Derechos Humanos, Interculturalidad y Desarrollo, pela Universidad Pablo de Olavide, em Sevilla, Espanha (UPO, 2008).

² Procurador do Trabalho em Campinas, SP. Vice-Coordenador Nacional da Codemat. Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU, 1995). Especialista em Interesses Difusos e Coletivos pela Escola Superior do Ministério Público de São Paulo (ESMPSP, 2003). Membro da Comissão Editorial da Revista do Ministério Público do Trabalho.

³ LEMINSKI, Paulo. **Toda poesia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2013, p. 228.

⁴ Art. 127 da Constituição: “O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.”

contemporâneo, promoção de igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no trabalho, combate às fraudes trabalhistas, regularização das relações de trabalho nos setores portuário e aquaviário, garantia da liberdade sindical, regularização das relações de trabalho na administração pública e a proteção do meio ambiente do trabalho. As atividades em cada uma dessas áreas são exercidas no âmbito de coordenadorias nacionais temáticas.

Atuar na defesa de um meio ambiente do trabalho seguro e saudável é uma das metas do MPT. Não por outro motivo que foi criada, em 2003, a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho - Codemat como forma de articular as ações institucionais na área. A redução dos riscos do trabalho por intermédio de normas de saúde, higiene e segurança está assegurada na Constituição brasileira e, portanto, é preocupação na definição das estratégias de como o MPT desempenha as suas funções.⁵

A Codemat exerce papel relevante como espaço de discussão e deliberação entre todos os membros do MPT para a definição das estratégias de atuação no meio ambiente do trabalho, orientadas pela redução e eliminação de qualquer espécie de agravos à saúde e tendo a cultura da prevenção como modelo.

Pensar e revelar a forma de atuação da Codemat é algo tão necessário quanto urgente. É por isso que esse texto se mostra assim mesmo, dividido em três momentos que procuram desvelar o que foi, o que é e o que a Coordenadoria poderá ser, com todas as dificuldades e riscos que essa escolha acarreta.

Trata-se de uma decisão, como não poderia deixar de ser, pessoal. Pessoal é a decisão do quanto e do quê será abordado no presente texto. Pessoal porque não há um modelo a seguir, não há marcos que definam os contornos precisos, não há parâmetros narrativos previamente definidos. Enfim, inexistem medidas que informem o que é relevante e o que é superficial para ser mostrado, o que está aquém e o que está além de tudo aquilo que importa. São escolhas definidas desde a percepção própria que temos da Codemat e do MPT. São as nossas escolhas e as idiosincrasias. Afinal, qualquer instituição é feita, sobretudo, de pessoas. E de pessoas que decidem.

2. O PASSADO

O ambiente preparado para a criação da Codemat pode ser encontrado ainda antes da sua constituição formal como coordenadoria temática e está associado com a

⁵ Art. 7º, XXII, da Constituição: "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança."

mudança do perfil institucional do MPT impulsionado pela Constituição de 1988.

Se, antes da Constituição, o MPT desempenhava um papel essencialmente interveniente, com a emissão de pareceres circunstanciados em ações trabalhistas de suposto interesse público, após iniciou o que podemos chamar de virada institucional. O MPT passou a agir proativamente, assumindo o papel de defender os direitos sociais trabalhistas em ações coletivas próprias. Claro que se tratou de um processo paulatino e não integralmente substitutivo, ou seja, é um movimento que se realiza e se aprimora até os dias atuais e com a mitigação da atividade parecerista.

Ao fazer a narrativa histórica do Ministério Público do Trabalho, Ives Gandra da Silva Martins Filho pontua que, logo após a promulgação da Constituição, a Procuradoria-Geral do Trabalho procurou seguir o modelo de organização administrativa do Tribunal Superior do Trabalho – TST e criou as coordenadorias vinculadas à Seção de Dissídios Individuais, Seção de Dissídios Coletivos, 1ª Turma, 2ª Turma e 3ª Turma:

*A experiência organizativa intentada propiciou um melhor entendimento entre grupos de procuradores, com a realização de seguidas reuniões de Coordenadores e, em reuniões posteriores, com os diversos grupos, do que resultava ativo e útil intercâmbio de informações e de posicionamento jurídico ante as variadas matérias suscitadas.*⁶

Esse primeiro momento na história do MPT associado à criação de coordenadorias especializadas – ainda que vinculadas à atividade de intervenção judicial e conforme o organograma do TST – foi importante na medida em que criou espaços internos de debates sobre temas caros à atuação do MPT. Permitiu, dessa forma, uma prática que hoje é incorporada à rotina da instituição.

Posteriormente houve a extinção das coordenadorias e a “criação das Coordenadorias de Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos (CODIN), dando efetividade à atuação do Parquet nas novas funções que a Constituição Federal lhe atribuía, como órgão promotor da defesa da sociedade no campo trabalhista”.⁷

Trata-se do início da percepção – no plano formal-institucional – de que aquele Ministério Público deveria permitir o crescimento e o aprofundamento das funções mais próximas à finalidade desejada ao órgão pelo ordenamento jurídico mais moderno, Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/85), Constituição de 1988, Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90) e Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lei Complementar nº 75/93). Esse complexo normativo forneceu ao MPT os instrumentos jurídicos necessários para a tutela judicial

⁶ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Um pouco da história do Ministério Público do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, Ano VII, n.13, 1997. p. 41

⁷ MARTINS FILHO, op. cit., p. 43.

e extrajudicial dos direitos e interesses transindividuais – individuais homogêneos, coletivos e difusos.

No entanto, incorporar os meios de ação delegados juridicamente às práticas de cada Procurador do Trabalho não era algo suficiente em si. Tanto quanto efetivar a missão institucional do MPT, era preciso pensar a instituição e coordenar a sua atuação. A necessidade de especialização temática como forma de incrementar a ação na atividade-fim era algo crescente dentro da instituição.

Em 2001, foi instituída a “Comissão Temática destinada a estabelecer estratégias para a ação do Ministério Público do Trabalho nas áreas de saúde e segurança do trabalhador”.⁸

A Comissão Temática de Saúde e Segurança do Trabalhador representou um marco na trajetória do Ministério Público do Trabalho que, na virada do século, reclamava a substituição da atividade fragmentada para um modelo organizado nacionalmente. Foi também com a Comissão que a articulação com demais órgãos e instituições voltados para a proteção do meio ambiente do trabalho passou a ser uma política institucional, e não apenas resultado de contatos ocasionais.

Um dos exemplos inspiradores dessa ideia de articulação institucional foi o Fórum Pernambucano de Combate aos Efeitos dos Agrotóxicos na Saúde do Trabalhador, no Meio Ambiente e na Sociedade, instalado no Recife em julho de 2000 e ainda hoje atuante. O Fórum é resultado da comunhão de esforços de um conjunto de órgãos de Estado e entidades privadas cujo objetivo geral é “proporcionar o debate das questões relativas aos efeitos nocivos dos agrotóxicos no meio ambiente, na saúde do trabalhador e do cidadão em geral, a fim de que a sociedade se conscientize da necessidade do controle efetivo na utilização desses produtos, observado o cumprimento da legislação específica”.⁹

⁸ Portaria PGT nº 220, de 06 de junho de 2001. Os membros designados para comporem a Comissão foram a Subprocuradora-Geral do Trabalho Maria Aparecida Gugel, como Presidente, a Procuradora Regional do Trabalho Evanna Soares, o Procurador do Trabalho Elvécio Moura dos Santos, a Procuradora do Trabalho Luíza Yokiko Kinoshita Amaral e o Procurador do Trabalho Ronaldo José de Lira.

⁹ Art. 1º do Regimento Interno. A apresentação do Regimento Interno do Fórum informa o momento e as razões pelas quais se decidiu pela sua instalação: “A instalação deste FÓRUM atende ao desejo de todos os órgãos governamentais, entidades sindicais e organizações não-governamentais aqui representados, em discutir e trabalhar sobre a questão dos agrotóxicos no Estado de Pernambuco, tendo sido viabilizado a partir de denúncia da Delegacia Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco (DRTE/PE) através do Serviço de Segurança e Saúde do Trabalhador (SSST) ao Ministério Público do Trabalho - 6ª REGIÃO/Coordenadoria da Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos (CODIN), a respeito de ação da equipe de fiscalização da DRTE nos Projetos de Irrigação no Vale do São Francisco, abrangência dos municípios de Petrolina, Lagoa Grande e Santa Maria da Boa Vista onde nas fiscalizações foram constatadas diversas irregularidades no que diz respeito ao cumprimento da legislação nacional e estadual dos agrotóxicos e das Normas Regulamentadoras Rurais (NRR) do Ministério do Trabalho e Emprego, entre as quais: Problemas referentes ao Receituário Agrônomo, Armazenamento e Transporte, Aplicação, Proteção do Trabalhador e Destinação Final das Embalagens dos Agrotóxicos, sendo intenção de todos

A Comissão Temática incentivou e logrou êxito na instalação de diversos fóruns estaduais e na promoção de oficinas regionais, cujos objetivos consistiam em aproximar a sociedade civil do Ministério Público do Trabalho. Assim, Fóruns Estaduais de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho foram criados em vários Estados, tais como, Ceará, Espírito Santo, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Paraná, Piauí, Rio Grande do Sul, Rio Grande do Norte, Rondônia, e Santa Catarina, como instâncias privilegiadas de debates e recebimento e encaminhamento de denúncias e providências para casos de desrespeito aos direitos dos trabalhadores quanto à saúde e segurança.

Agregar novos parceiros que permitisse o debate de temas afins e o planejamento de ações conjuntas mostrou, com o tempo, que a opção pela criação da Comissão não foi equivocada, fortalecendo e tornando mais efetiva a proteção do meio ambiente do trabalho.

A Comissão também integrou o Grupo de Trabalho – GT para avaliação das atividades de operadores de caixa de supermercados (*checkouts*), do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, com o objetivo de “sugerir as medidas cabíveis para eliminação ou atenuação das impropriedades, através do reconhecimento, análise e discussão técnica dos possíveis riscos à saúde e à segurança neste tipo de atividade”.¹⁰ Anos depois, o trabalho desenvolvido pelo GT resultou em mais uma bandeira importante na legislação prevencionista e na melhoria das condições de trabalho para os operadores de caixa de supermercado, o anexo I da NR 17.¹¹

A participação do Ministério Público no GT inaugurou oficialmente a presença de membros do MPT nas diversas Comissões e Grupos de Trabalho que precederam a edição ou atualização de várias Normas Regulamentadoras do MTE.

A experiência exitosa da Comissão Temática no estabelecimento de parcerias e no aprofundamento das relações institucionais com outros órgãos aliado ao crescimento das demandas relativas à saúde e à segurança do trabalhador e à necessidade de atuação articulada nacionalmente concluíram o cenário para a criação da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho – Codemat, pouco mais de dois anos após a instituição da Comissão Temática. Não por outro motivo que os fundamentos para a instalação da Codemat estiveram apoiados na ideia de “conjugar esforços para harmonizar as ações

os signatários deste fórum, cumprir e fazer cumprir todas as normas e procedimentos legais, que buscam proteger o trabalhador, o meio ambiente e a sociedade como um todo.” Disponível em: <http://www.prt6.mpt.gov.br/ForumAgrotoxicos/objetivos/normatização>. Acesso em: 04 Julho 2013.

¹⁰ Portaria SIT n.º 39, de 12 de dezembro de 2002. Representando o Ministério Público do Trabalho, o Grupo de Trabalho foi composto pela Procuradora do Trabalho Luíza Yukiko Kinoshita Amaral e pelo Procurador do Trabalho Ronaldo José de Lira.

¹¹ Anexo I – Trabalho dos Operadores de *Checkout*, aprovado pela Portaria SIT n.º 08, de 30 de março de 2007.

desenvolvidas pelo Ministério Público do Trabalho na defesa do meio ambiente laboral, inclusive no que se refere ao relacionamento com outros órgãos e entidades” e também da “decorrente conveniência do assunto receber, na Instituição, tratamento uniforme e coordenado”.¹²

Ao referir que a Codemat foi criada “em harmonia com a nova estrutura da Instituição”, Luís Antônio Camargo de Melo retoma o objetivo que está pressuposto em sua origem:

*Justamente para fazer frente à difícil tarefa de tornar o meio ambiente do trabalho equilibrado, garantindo uma qualidade de vida saudável aos obreiros, o Ministério Público do Trabalho aprimorou seus instrumentos de intervenção.*¹³

A criação da Codemat parece que previu a mudança de entendimento jurisprudencial pelo Supremo Tribunal Federal - STF quanto à competência para o julgamento das ações de saúde e segurança no trabalho. Coincidência ou não, o fato é que, um pouco mais de um mês após, o STF publicou a Súmula nº 736 e trouxe para a Justiça do Trabalho as questões relativas ao meio ambiente do trabalho e, logo, para o Ministério Público do Trabalho as atribuições para a investigação e ajuizamento dessas ações coletivas.¹⁴ A remessa, em conjunto e quase que imediata, de todos os procedimentos administrativos e processos judiciais pelos Ministérios Públicos dos Estados para o MPT exigiram um modelo eficiente de organização administrativa pelas Procuradorias Regionais para enfrentar a demanda.

Esse ambiente institucional que culminou com o aparecimento da Codemat – ou, ainda, na oficialização da transformação da Comissão Temática em Coordenadoria nacional – não foi próprio e exclusivo para as questões relativas à proteção do meio ambiente do trabalho. Tratava-se, na verdade, do momento vivenciado pelo Ministério

¹² Portaria PGT nº 410, de 13 de outubro de 2003. Os coordenadores nacionais da Codemat foram a Procuradora Regional do Trabalho Evanna Soares (de 14 de outubro de 2003 a 03 de agosto de 2004); Procuradora do Trabalho Maria Helena da Silva Guthier (de 03 de agosto de 2004 a 09 de dezembro de 2005); Procurador do Trabalho Alessandro Santos de Miranda (de 09 de dezembro de 2005 a 09 de dezembro de 2010); Procurador do Trabalho Roberto Mildner (de 09 de dezembro de 2010 a 26 de março de 2012); Procurador do Trabalho Philippe Gomes Jardim (a partir de 26 de março de 2012). Os vice-coordenadores nacionais foram a Procuradora do Trabalho Maria Helena da Silva Guthier (de 14 de outubro de 2003 a 03 de agosto de 2004); Procuradora do Trabalho Ana Francisca Moreira Souza Sanden (de 03 de agosto de 2004 a 09 de dezembro de 2005); Procurador do Trabalho Iros Reichmann Losso (de 09 de dezembro de 2005 a 12 de fevereiro de 2010); Procurador do Trabalho Roberto Portela Mildner (de 13 de agosto de 2010 a 09 de dezembro de 2010); Procurador do Trabalho Everson Carlos Rossi (de 20 de dezembro de 2010 a 26 de março de 2012); Procurador do Trabalho Ronaldo José de Lira (a partir de 26 de março de 2012).

¹³ MELO, Luís Antônio Camargo de. Uma Visão do Ministério Público do Trabalho. In: SANTOS, Élisson Miessa dos Santos; CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados MPT**. Salvador: Juspodivm, 2012, p. 53.

¹⁴ Súmula nº 736 - 26/11/2003 - DJ de 9/12/2003, p. 2; DJ de 10/12/2003, p. 3; DJ de 11/12/2003, p. 3. “COMPETÊNCIA. CAUSA DE PEDIR. DESCUMPRIMENTO. NORMAS TRABALHISTAS. Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.”

Público do Trabalho de forma geral, considerando os mais diversos assuntos que assumiam relevo de atuação e, por isso, exigiam uniformidade de atuação.¹⁵

O primeiro Regimento Interno da Codemat foi criado pouco tempo depois, no ano de 2004, definindo a sua composição, atribuições, comissões, normas de funcionamento e, antes de tudo, a sua finalidade, consistente em:

*(...) conjugar esforços para harmonizar as ações desenvolvidas pelo Ministério Público do Trabalho na defesa do meio ambiente do trabalho, inclusive no que se refere ao relacionamento com outros órgãos e entidades voltados para o ambiente laboral, fornecer apoio técnico-científico, observadas as disponibilidades materiais, e integrar os membros do Ministério Público do Trabalho visando a dar tratamento uniforme e coordenado à matéria, com a eleição das estratégias de atuação institucional e providências para implementação pertinente.*¹⁶

Posteriormente, em 2009, foi aprovado o novo Regimento Interno da Coordenadoria, ainda vigente, cujas principais inovações incluem a definição de “estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional, em consonância com o Princípio da Unidade, respeitada a Independência Funcional”¹⁷ e a previsão de aprovação de Orientações de atuação, definidas por consenso adotando-se o critério da maioria simples dos votos dos representantes da PGT, PRTs e PTMs.¹⁸

¹⁵ A primeira Coordenadoria nacional criada no âmbito do MPT, antes mesmo da instituição da Comissão Temática de Saúde e Segurança do Trabalhador, foi a Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente – Coordinfância, por intermédio da Portaria PGT nº 299, de 10 de novembro de 2000. Após, foram criadas a Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo – Conaete, Portaria PGT nº 231, de 12 de setembro de 2002; Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade, Portaria PGT nº 273, de 28 de outubro de 2002; Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário – Conatpa, Portaria PGT nº 385, de 30 de setembro de 2003; Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – Conafret, Portaria PGT nº 386, de 30 de setembro de 2003; Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública – Conap, Portaria PGT nº 409, de 14 de outubro de 2003 e Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – Conalis, Portaria PGT nº 211, de 28 de maio de 2009.

¹⁶ Portaria PGT nº 101, de 23 de março de 2004. O Regimento Interno prevê que a Codemat é composta por dois Procuradores, titular e suplente, representantes da PGT, das Procuradorias Regionais do Trabalho – PRTs e do então denominados Ofícios, atuais Procuradorias do Trabalho nos Municípios, estabelecidos nas capitais de Estados que não fossem sede de PRT, além do coordenador e vice-coordenador nacional. Dentre as atribuições, destacam-se a de “discutir e deliberar sobre questões e temas relativos ao meio ambiente do trabalho”, “articular ações e manter contatos com os demais ramos do Ministério Público, órgãos governamentais, órgãos não-governamentais e organismos internacionais”, “realizar estudos, seminários e encontros sobre a matéria”, “apoiar e subsidiar (...) a atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho” e “propor (...) textos de anteprojetos de leis, normas regulamentares e demais atos normativos”. As comissões são previstas para o “estudo, acompanhamento e apresentação de propostas acerca da prevenção de doenças e de acidentes do trabalho, adequação do ambiente laboral, uniformização das atuações frente a empresas instaladas em mais de um Estado, defesa coletiva dos trabalhadores e atualização normativa sobre a matéria, entre outros temas ligados ao ambiente de trabalho”. Com relação às normas de funcionamento, estão previstas duas reuniões anuais, uma em cada semestre do ano, podendo ser duas nacionais ou uma nacional e as demais regionais, com o limite máximo de uma reunião por região do país, todas registradas e disponibilizadas em atas próprias.

¹⁷ Portaria PGT nº 396, de 29 de setembro de 2009.

¹⁸ Por ocasião da 4ª Reunião Nacional da Coordenadoria, em outubro de 2006, foram aprovadas dezesseis Orientações da Codemat. A mais recente Orientação de atuação foi aprovada na 13ª Reunião nacional, em maio de 2013, com a seguinte redação: “NORMAS DE PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS. ATUAÇÃO DO MPT. Nas

O aparato normativo que confere a necessária sustentação jurídica para implementar os objetivos da Codemat permitiu o desenvolvimento de um conjunto de ações que se tornaram referência para a preservação do meio ambiente do trabalho seguro e saudável e que acabam destacando a atuação de todos os Procuradores vinculados ao tema. No âmbito das Procuradorias Regionais, havia os chamados Núcleos/Grupos especializados/temáticos, com a distribuição de investigações e a execução de projetos para/pelos membros integrantes de determinado Núcleo/Grupo de meio ambiente do trabalho, no caso específico da Codemat. As regras de composição e funcionamento eram definidas livremente em cada PRT.

A primeira reunião nacional da Codemat, ocorrida em março de 2004, elegeu a atuação nas áreas da construção civil, coleta de lixo urbano e lixões, setor rural e agrotóxicos e o setor elétrico, considerando a construção de linhas de transmissão e telefonia, como prioridades nacionais.

Desde então, o trabalho desenvolvido na área do meio ambiente do trabalho pelo MPT é bastante amplo sob o ponto de vista material, englobando investigações e ações judiciais em diversos focos:

- verificação dos documentos obrigatórios de saúde e segurança no trabalho, tais como, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO e Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção – PCMAT, e responsabilização de médicos, engenheiros e técnicos em segurança do trabalho;
- constituição e manutenção de órgãos como Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA e Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT;
- fornecimento e uso de Equipamentos de Proteção Individual – EPI e adoção de Equipamentos de Proteção Coletiva – EPC;
- emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT;
- proteções de máquinas e equipamentos;
- controle da carga horária de trabalho quanto à compensação, prorrogação de jornada e escalas de plantões;
- condições de segurança dos motociclistas profissionais;
- trabalho nos frigoríficos em relação ao ritmo e intensidade de trabalho;
- fumo em recintos coletivos fechados de trabalho;
- rotulagem de produtos químicos de substâncias perigosas;
- medidas de proteção à saúde dos trabalhadores em estabelecimentos hospitalares;

investigações relacionadas às irregularidades de saúde e segurança no trabalho, é recomendável a atuação *ex officio* em relação ao cumprimento das normas de proteção contra incêndios, nos termos do artigo 200, IV, da CLT; NR 23, legislações estaduais e normas técnicas aplicáveis.”

- trabalho com exposição a agentes cancerígenos como o amianto, benzeno, sílica e radiações ionizantes;
- contaminação de trabalhadores pelo contato com metais pesados como mercúrio, chumbo, cádmio e manganês;
- proteção à saúde dos trabalhadores nas atividades de extração e beneficiamento de rochas ornamentais, como mármore e granito;
- uso de agrotóxico sem proteção;
- condições de trabalho dos motoristas do transporte público municipal expostos ao calor e ao ruído;
- questões ligadas à ergonomia e à segurança nos estabelecimentos bancários;
- adequação do processo produtivo das marmorarias;
- transporte irregular dos trabalhadores no sistema de coleta de lixo;
- proteção do trabalho na indústria da construção quanto aos riscos de choques elétricos, soterramentos, quedas de materiais e de trabalhadores;
- condições de trabalho na colheita da cana-de-açúcar e quanto ao sistema do pagamento por produção;
- questões ergonômicas para estabelecimentos comerciais e de atendimento *call center*;
- cumprimento das normas de proteção contra incêndios.

É claro que os exemplos de atuação acima não dizem a totalidade das atividades desempenhadas pelos membros do MPT para a proteção do meio ambiente do trabalho seguro e saudável. A história da atuação da Codemat não cabe aqui e não se esgota em seu passado. Ao contrário, as demandas e os desafios são constantemente renovados e projetam o papel da instituição para o tempo presente.

3. O PRESENTE

A relevância do conjunto de ações da Codemat se insere no cenário que instiga toda a sociedade a lutar pela preservação do ambiente laboral livre de acidentes do trabalho.¹⁹

As estatísticas oficiais quanto aos agravos à saúde impactam

¹⁹ Acidente do trabalho está definido no artigo 19 da Lei 8.213/91, na hipótese que se convencionou chamar de acidente do trabalho típico: “Art.19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. O artigo 20 determina que a doença profissional “assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade (...)” e a doença do trabalho “assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente (...)” também são considerados acidentes do trabalho. Já o artigo 21 trata das situações às quais também se equiparam ao acidente do trabalho, como o (i) acidente ligado ao trabalho que, mesmo não sendo a causa única, contribuiu diretamente para a lesão, (ii) determinados acidentes ocorridos no local e no horário de trabalho, (iii) a doença decorrente de contaminação acidental do trabalhador durante a sua atividade e (iv) o acidente sofrido a serviço da empresa, mesmo fora do local e do horário de trabalho, ou em viagem, ou no percurso da residência para o local de trabalho e vice-versa, também conhecido como acidente de trajeto.

negativamente a realidade brasileira. Apenas no ano de 2011, houve 711.164 acidentes do trabalho em todo o território nacional, mantendo a indesejada média histórica de mais de 700.000 por ano. Os setores de atividade econômica com as maiores ocorrências de acidentes do trabalho, conforme a Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE, e apenas quanto às classes de atividades, são as de atendimento hospitalar (86.10-1) com 51.417 ocorrências, em seguida o comércio varejista de mercadorias em geral – supermercados e hipermercados (47.11-3) com 22.517, a administração pública em geral (84.11-6) com 21.846 e a construção de edifícios (41.20-4) com 21.700 acidentes no ano de 2011. Os acidentes que resultaram em mortes de trabalhadores também têm se mantido em trágica estabilidade, atingindo o patamar de 2.884 óbitos em 2011.²⁰

Os dados oficiais, no entanto, ainda não consideram o grande número de subnotificações dos acidentes, nos casos em que não há a emissão de CAT e a perícia médica do INSS não reconhece o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP. Tampouco os acidentes ocorridos com os trabalhadores sem vínculo formal de emprego e que, portanto, não tem a qualidade de segurados perante a Previdência Social, o que permite concluir que os números reais são significativamente maiores.

O meio ambiente do trabalho é o local onde os trabalhadores exercem as suas atividades profissionais. A noção do ambiente do trabalho como uma categoria central é fundamental como forma de compreender a natureza das infrações e das irregularidades trabalhistas e, a partir daí, empreender esforços no seu combate. É no ambiente do trabalho – e ao redor dele – que se afirmam e se reproduzem as ações deliberadas de violação às normas de proteção trabalhista de qualquer natureza. O meio ambiente do trabalho configura-se como o espaço no qual se efetiva, por um lado, o desrespeito ao patrimônio jurídico material e imaterial dos trabalhadores e, como consequência, a ordem preventiva e repressiva da atuação do MPT.

Em 1998, a Organização Internacional do Trabalho – OIT adotou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho destacando os princípios

²⁰ Os números do Ministério da Previdência Social indicam acidentes do trabalho num total de 709.474 em 2010, 733.365 em 2009, 755.980 em 2008 e 659.523 em 2007. Com relação aos acidentes fatais, os dados apontam 2.753 em 2010, 2.560 em 2009, 2.817 em 2008 e 2.845 em 2007. “Durante o ano de 2011, foram registrados no INSS cerca de 711,2 mil acidentes do trabalho. Comparado com 2010, o número de acidentes de trabalho teve acréscimo de 0,2%. O total de acidentes registrados com CAT aumentou em 1,6% de 2010 para 2011. Do total de acidentes registrados com CAT, os acidentes típicos representaram 78,6%; os de trajeto 18,6% e as doenças do trabalho 2,8%. As pessoas do sexo masculino participaram com 75,3% e as pessoas do sexo feminino 24,7% nos acidentes típicos; 63,9% e 36,1% nos de trajeto; e 61,0% e 39,0% nas doenças do trabalho. Nos acidentes típicos e nos de trajeto, a faixa etária decenal com maior incidência de acidentes foi a constituída por pessoas de 20 a 29 anos com, respectivamente, 36,5% e 39,9% do total de acidentes registrados. Nas doenças de trabalho a faixa de maior incidência foi a de 30 a 39 anos, com 32,8% do total de acidentes registrados”. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, EMPRESA DE TECNOLOGIA E INFORMAÇÕES DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Vol. 19. Brasília: MPS/DATAPREV, 2012, p. 532.

que compõem o núcleo duro de direitos universais nos quatro eixos temáticos prioritários: (i) liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, (ii) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, (iii) a abolição efetiva do trabalho infantil e (iv) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Não fez referência, nesse conjunto, ao direito ao meio ambiente do trabalho saudável e seguro. É exatamente o meio ambiente do trabalho que possui as condições teórico-materiais de promover a aproximação de todas essas áreas, na medida de sua proteção e articulação dos instrumentos judiciais e extrajudiciais de efetividade dos princípios.

A partir da condição de centralidade da Codemat que se assume e revela a sua natureza transversal no relacionamento com as demais áreas de atuação prioritária das coordenadorias nacionais do Ministério Público do Trabalho. A Codemat atravessa as suas medidas de atuação prática para além dos seus domínios próprios e inter-relaciona-se de forma efetiva com todas as áreas do ordenamento trabalhista e ambiental.

O contexto de liberdade sindical é importante na perspectiva dos sindicatos serem agentes fundamentais para a promoção da saúde e segurança do trabalhador. Entidades sindicais livres e verdadeiramente atuantes exercem papel relevante nas questões ligadas ao meio ambiente do trabalho, seja apresentando denúncias formais ao MPT, ou ainda agindo autonomamente na defesa da sua categoria profissional.²¹

As atribuições dos sindicatos para atuarem na proteção do meio ambiente do trabalho seguro e saudável estão expressas na legislação que assegura instrumentos de efetividade, como o que garante que a entidade sindical receberá cópia da Comunicação do Acidente do Trabalho emitida pela empresa e, em sua ausência, a formalização da CAT será realizada pelo próprio sindicato.²² Cabe aos sindicatos requerer a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento e/ou embargo parcial ou total de obra²³, ou, dito de outra forma, requererem “ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde

²¹ Art. 8º, III, da Constituição: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.” A legitimação dos sindicatos para as ações coletivas está assegurada no art. 129, §1º, da Constituição e art. 5º da Lei 7.347/85.

²² Art. 22, da Lei 8.213/91: “A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social. §1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria. § 2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo”.

²³ Art. 161, §2º, da CLT.

dos trabalhadores”.²⁴ E também na definição do papel das entidades de classe para acompanhar o cumprimento das disposições que impõem às empresas o uso e a adoção das medidas individuais e coletivas de segurança do trabalhador.²⁵

No plano de direito internacional, a Convenção 148 da OIT assegura aos representantes dos trabalhadores acompanharem os agentes de inspeção no controle das medidas relativas à contaminação do ar, ruído e vibrações.²⁶ A Convenção 155, mais ainda, estabelece um conjunto de medidas aos representantes dos trabalhadores para atuarem nas questões de saúde e segurança, bem como a Convenção 162 prevê em relação à exposição ocupacional ao amianto.²⁷

A atuação dos sindicatos nas negociações coletivas para assegurar melhores condições ambientais de trabalho – de alguma forma ainda bastante tímida – é também um importante instrumento para intervir positivamente nos processos produtivos. Para além da estipulação de cláusulas que acabam reforçando a ideia da monetização do risco – como os adicionais de insalubridade e/ou periculosidade, as convenções e acordos coletivos poderiam/deveriam ser utilizados para eliminar os agentes agressivos ambientais ou reduzir a carga horária de trabalho nas situações em que for tecnicamente inviável a neutralização completa dos riscos.

A experiência de atuação prática demonstra que as situações de trabalho escravo contemporâneo estão apoiadas em violações significativas ao meio ambiente do trabalho no qual os trabalhadores estão inseridos. As condições degradantes de trabalho – cujo

²⁴ Art. 6º, §3º, inciso VIII, da Lei 8.080/90.

²⁵ Assim estabelecem os parágrafos do já citado art. 19 da Lei 8.1213/91: “§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. § 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho. § 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular. § 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.” O Regulamento da Previdência Social, Decreto 3.048/99, no art. 339, afirma: “O Ministério do Trabalho e Emprego fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos arts. 338 e 343”. Da mesma forma prevê o item 1.7 da Norma Regulamentadora nº 01 do MTE (NR-1) ao afirmar que cabe ao empregador “permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.”

²⁶ Art. 5º-4 da Convenção nº 148 da OIT. Ratificada pelo Brasil em 14 de janeiro de 1982, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 56, de 9 de outubro de 1981 e promulgada pelo Decreto nº 93.413, de 15 de outubro de 1986.

²⁷ A Convenção 155 estipula que os representantes dos trabalhadores cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho (art. 19, “b”), recebam informações das medidas tomadas pelo empregador e que possam consultar as suas organizações representativas (art. 19, “c”), recebam treinamento apropriado (art. 19, “d”), examinem todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados ao trabalho (art. 19, “e”). Ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1992, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2, de 17 de março de 1992, e promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. Já a convenção 162 traz medidas tais como serem consultados para a elaboração de procedimentos em casos de emergência (art. 6º-3), colaborarem para a aplicação das medidas prescritas na Convenção (art. 8), serem consultados sobre o plano de trabalho de demolição (art. 17-3) e sobre roupas e trabalho adequadas (art. 18-1) e terem acesso aos registros de vigilância do meio ambiente de trabalho e da exposição dos trabalhadores ao amianto (art. 20-3). Ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 51, de 25 de agosto de 1989 e promulgada pelo Decreto nº 126, de 22 de maio de 1991.

entendimento relaciona-se objetivamente com o desrespeito às normas de saúde e segurança – são um elemento que definem a redução à condição análoga a de escravo, conforme o Código Penal brasileiro.²⁸

Apresentar as condições degradantes de trabalho como exercício do trabalho escravo contemporâneo induz a considerá-las não apenas como o modo de realização do trabalho, mas também (a ausência dos) os períodos de descanso e outras características correlatas. Além das jornadas extenuantes, alojamentos e refeitórios precários, falta de condições sanitárias, não fornecer água potável e higienizada e alimentos próprios para o consumo, ausência de EPI, todos esses são os elementos que caracterizam as condições degradantes e o quadro que emoldura o trabalho escravo contemporâneo.

José Claudio de Brito Filho considera o desrespeito aos direitos mínimos que definem a dignidade do trabalhador:

Assim, se o trabalhador presta serviços expostos à falta de segurança e com riscos à sua saúde, temos o trabalho em condições degradantes. Se as condições de trabalho mais básicas são negadas ao trabalhador, como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja sua saúde, garanta-lhe descanso e permita o convívio social, há trabalho em condições degradantes. Se, para prestar o trabalho, o trabalhador tem limitações na sua alimentação, na sua higiene, e na sua moradia, caracteriza-se o trabalho em condições degradantes. Se o trabalhador não recebe o devido respeito que merece como ser humano, sendo, por exemplo, assediado moral ou sexualmente, existe trabalho em condições degradantes. ²⁹

A histórica exploração do trabalho infantil é figura recorrente em ambientes de trabalho degradados. É bastante comum verificar que as normas de saúde e segurança são sistematicamente descumpridas quando é a criança ou o adolescente o sujeito da relação de trabalho. Apesar do trabalho precoce ser proibido no Brasil, crianças e adolescentes não só trabalham como se acidentam e morrem durante o trabalho.

O complexo normativo de direito internacional e nacional estabelece parâmetros para a proteção à saúde e à segurança da criança e adolescente a partir da garantia do desenvolvimento físico e mental. Assim, o trabalho noturno, perigoso e insalubre somente pode ser desempenhado para os maiores de dezoito anos, nos termos da Constituição³⁰, ou “qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for

²⁸ Art. 149: “Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.”

²⁹ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2004, p.80.

³⁰ Art. 7º, XXXII, da Constituição: “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.”.

executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem”³¹. É nesse contexto que as piores formas de trabalho infantil compreendem “trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança”.³²

A necessidade de se garantir um ambiente de trabalho seguro às crianças e adolescentes é ressaltado por Haim Grüspon:

*Sendo fisicamente vulneráveis, as crianças são suscetíveis para várias lesões, prejuízos, ferimentos e doenças relacionadas ao trabalho. Muito mais do que os adultos executando as mesmas tarefas. Também por serem ainda mentalmente imaturas, não percebem os riscos potenciais que envolvem sua ocupação específica, ou até do local em que trabalham, Enfrentam perigos ou são corajosos, não porque são heróis, mas mentalmente imaturos. Podemos comparar esses abusos com a proposta de altos salários para o trabalho de adultos em locais de radiação.*³³

Tanto a eliminação da discriminação no trabalho quanto a promoção da igualdade de oportunidades exigem que o meio ambiente do trabalho esteja protegido dessas práticas definidas pelo preconceito. A proximidade do processo de descumprimento de ambas as naturezas de violações determina a atuação conjugada e estratégica para a proteção do patamar mínimo saudável nos ambientes laborais.

Locais de trabalho marcados com cobranças de metas e produtividade excessivas, práticas humilhantes e discriminatórias, segregação e discriminação de pessoas, ofensas e agressões verbais ou físicas, todas essas situações – cristalizadas no tempo de forma repetitiva e prolongada – se apresentam como violências morais no trabalho e afetam a saúde mental dos trabalhadores. A consequência é o crescimento dos índices de absenteísmo e dos pedidos de demissão viciados e são reflexos do desajuste no meio ambiente de trabalho e capazes de agravar os riscos de doenças ocupacionais e psicossociais.

Neste aspecto, vale transcrever as ponderações de Christophe Dejours:

Quando o limiar coletivo de tolerância não é ultrapassado, pode acontecer que um trabalhador, isoladamente, não consiga manter os ritmos de trabalho ou manter seu equilíbrio mental. Forçosamente, a saída será individual. Duas soluções lhe são possíveis: largar o trabalho, trocar de

³¹ Art. 3º-1 da Convenção nº 138 da OIT. Ratificada pelo Brasil em 28 de junho de 2001, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 179, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 4.134, de 15 de fevereiro de 2002.

³² Art. 3º, “d”, da Convenção nº 182 da OIT. Ratificada pelo Brasil em 02 de fevereiro de 2000, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 178, de 14 de dezembro de 1999 e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000. O art. 3º, “d”, foi regulamentado no Brasil por intermédio do Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, que aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP).

³³ GRÜNSPUN, Haim. **O Trabalho das Crianças e dos Adolescentes**. São Paulo: Ltr, 2000, p.19.

*posto ou mudar de empresa. São as fórmulas encobertas pela rotatividade. A segunda solução é representada pelo absentismo. Mesmo sabendo que não está propriamente doente, o operário esgotado e à beira da descompensação psiconeurótica não pode abandonar a fábrica sem maiores explicações. O sofrimento mental e a fadiga são proibidos de se manifestarem numa fábrica. Só a doença é admissível.*³⁴

Os ambientes de trabalho devem estar preparados para receber e permitir o pleno desempenho funcional das pessoas com deficiência, sob o ponto de vista objetivo – das condições materiais de trabalho e das instalações físicas – e também subjetivo – do modo de relacionamento interpessoal entre colegas e superiores. A legislação que determina a inclusão da pessoa com deficiência influenciou positivamente para a mudança do perfil dos locais de trabalho privados ou públicos tendo a igualdade de oportunidades e a ausência de discriminação como métodos de integração sociotrabalhista.³⁵

Da mesma forma que a (re)introdução das pessoas reabilitadas perante a Previdência Social ao trabalho deve ser um processo acompanhado por equipe multidisciplinar para equalizar as tarefas exercidas e respeitar as características pessoais. Do contrário, haverá o agravamento das lesões ou da deficiência e o desvirtuamento dos pressupostos axiológicos de proteção à saúde e à segurança.

A partir de um planejamento estratégico e de gestão de prioridades, a Codemat estabeleceu cinco projetos coordenados nacionalmente para atuar com foco na proteção do ambiente do trabalho: (i) O Programa Nacional de Acompanhamento das Obras na Construção Civil Pesada, (ii) O Programa Nacional de Combate as Irregularidades na Indústria da Construção Civil, (iii) A Promoção do Trabalho Decente no Setor Sucroalcooleiro, (iv) O Programa de Banimento do Amianto no Brasil, e (v) O Programa de Adequação das Condições de Trabalho nos Frigoríficos.

O Programa Nacional de Acompanhamento das Obras na Construção Civil Pesada, também denominado Construir com Dignidade, busca prevenir, reduzir e eliminar os acidentes do trabalho nas obras da Copa do Mundo FIFA de 2014, dos Jogos Olímpicos da cidade do Rio de Janeiro de 2016 e das grandes obras de infraestrutura vinculadas ao Programa de Aceleração do Crescimento – PAC do Governo Federal.³⁶ As obras do PAC consideram os

³⁴ DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**. Estudo de psicopatologia do trabalho. 5 ed. São Paulo: Cortez, 2000, p.121.

³⁵ O art. 37, VIII, da Constituição, estabelece que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.” O art. 93, da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, estipula que “A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados.....2%; II - de 201 a 500.....3%; III - de 501 a 1.000.....4%; IV - de 1.001 em diante.....5%.”

³⁶ Os gerentes do Programa são o Procurador do Trabalho Leonardo Osório Mendonça e a Procuradora do Trabalho

investimentos públicos em três eixos, de infraestrutura logística, envolvendo a construção e a ampliação de rodovias, ferrovias, portos, aeroportos e hidrovias; de infraestrutura energética, correspondendo à geração e à transmissão de energia elétrica, produção, exploração e transporte de petróleo, gás natural e combustíveis renováveis; e de infraestrutura social e urbana, englobando saneamento, habitação, metrô, trens urbanos e universalização dos programas Luz para Todos e Minha Casa Minha Vida.

Executado em conjunto com a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – Conafret do MPT, o projeto se desenvolve no âmbito dos Estados onde se localizam as chamadas grandes obras por meio de fiscalizações realizadas pelos próprios membros da região e também por forças-tarefas organizadas nacionalmente. A verificação da real situação do local das obras serve para subsidiar as investigações promovendo a regularização das relações de trabalho por intermédio do combate às fraudes que resultam no panorama da precarização trabalhista a partir do desvirtuamento do instituto da terceirização e da intermediação irregular da mão de obra. E da mesma forma com relação ao cumprimento das normas de proteção do meio ambiente do trabalho.

A participação dos Procuradores nas atividades de inspeção também pode ser realizada em conjunto com o Grupo Móvel de Auditoria de Condições de Trabalho em Obras de Infraestrutura – GMAI, do Ministério do Trabalho e Emprego.³⁷ O GMAI tem por finalidade evitar violações à legislação do trabalho, especialmente com relação às normas de saúde e segurança, tornando próximos, portanto, os objetivos do Grupo Móvel e do Programa Nacional sob o ponto de vista material – o que fiscalizar – e subjetivo – quem fiscalizar.

O Programa Nacional de Combate as Irregularidades na Indústria da Construção Civil tem ênfase no segmento de atividade econômica com um dos mais altos índices de acidentes do trabalho no Brasil. A atuação ministerial objetiva reprimir situações relacionadas aos maiores riscos nos canteiros de obra, considerando queda de material e de trabalhadores, choques elétricos e soterramento.

Na última semana de setembro de 2012, aproveitando a entrada em vigor de grande parte do texto da Norma Regulamentadora nº 35 sobre trabalho em altura³⁸, foi realizada mais uma etapa da Semana Nacional da Construção Civil. As atividades desse ano tiveram dois focos de atuação: (i) preventivo, com a expedição de Notificações Recomendatórias para o cumprimento da NR 35 e (ii) repressivo, com a fiscalização dos Termos de Compromissos

Carina Rodrigues Bicalho.

³⁷ Instituído pela Portaria MTE nº 195, de 26 de janeiro de 2012.

³⁸ Portaria SIT nº 313, de 23 de março de 2012. A NR 35 entrou em vigor no dia 27 de setembro de 2012, exceto o capítulo sobre capacitação e treinamento e item 35.6.4, que entraram em vigor no dia 27 de março de 2013.

de Ajustamento de Conduta - TCAC e decisões judiciais dos anos anteriores. Cada Procuradoria Regional e Procuradoria do Trabalho nos Municípios executou as atividades da Semana Nacional conforme as suas prioridades e peculiaridades locais e considerando a disponibilidade dos membros e órgãos parceiros. Ao final, 265 empresas foram fiscalizadas no Brasil todo, mais de 1600 Notificações Recomendatórias foram expedidas e atingiu-se um total de aproximadamente 240.000 trabalhadores na indústria da construção.³⁹

A Promoção do Trabalho Decente no Setor Sucroalcooleiro é um projeto articulado conjuntamente com a Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo – Conaete e busca implementar ações nacionais para erradicar situações de trabalho escravo e regularizar as condições de trabalho, tais como jornadas exaustivas, condições de conforto e sistema de remuneração por produção.⁴⁰

A execução do Projeto se efetiva sobretudo com a realização de forças-tarefas atendendo a demandas específicas formalizadas pelas PRTs e PTMs para empreender diligências investigatórias e adotar as medidas administrativas e judiciais para a correção das irregularidades verificadas na colheita da cana-de-açúcar.

As condições de precariedade do trabalho e de aviltamento do princípio da dignidade da pessoa humana, tão presentes nas situações de trabalho escravo contemporâneo a partir da presença dos elementos da constituição de dívidas irreais e o aliciamento da mão de obra, também podem ser encontradas no setor sucroenergético. Já o modo de realização do trabalho – ainda não mecanizado e, portanto, com o corte manual da cana-de-açúcar – sujeitam os trabalhadores à exposição de riscos ambientais provenientes do processo de queima da palha, do contato com os agrotóxicos, do trabalho a céu aberto e da intensidade do ritmo de trabalho pelo modelo de pagamento por produção.

O Programa de Banimento do Amianto no Brasil concentra esforços na atuação que busca evitar o manuseio e utilização da fibra do amianto, também conhecido como asbesto, em todo o território nacional.⁴¹ O amianto é material cientificamente comprovado como agente cancerígeno, sem limites de tolerância humana para as fibras respiráveis, tendo sido completamente banido em mais de 50 países, considerando toda a União Europeia. O Brasil, mesmo que não tenha proibido totalmente o seu uso, adotou uma postura político-legislativa de

³⁹ Os gerentes do Programa são o Procurador do Trabalho Carlos Leonardo Holanda Silva e a Procuradora do Trabalho Anya Gadelha Diógenes.

⁴⁰ Os gerentes do Programa são o Procurador Regional do Trabalho Luercy Lino Lopes e o Procurador do Trabalho José Fernando Ruiz Maturana.

⁴¹ Os gerentes do Programa são o Procurador do Trabalho Luciano Lima Leivas e o Procurador do Trabalho Rodrigo Raphael Rodrigues de Alencar.

tendência restritiva em nível federal⁴², e atualmente os Estados do Mato Grosso, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e São Paulo possuem leis estaduais pelo banimento.⁴³

A atuação administrativa e judicial vinculada ao Programa se projeta para conceder efetividade às legislações estaduais que proíbem a utilização do amianto, agindo de forma repressiva para as empresas que descumprirem a lei. Atua também, aqui considerando os demais Estados, para garantir medidas de controle à saúde dos trabalhadores expostos ao amianto, durante e após a contratualidade, mediante a realização periódica de exames médicos, por exemplo.

O Ministério Público do Trabalho igualmente transita no espaço político-jurídico relacionado à eliminação do asbesto, participando da formação de convencimento em Assembleias Legislativas e Câmaras de Vereadores para aprovação de leis estaduais e municipais pelo banimento total do amianto e acompanhando o processo decisório do controle concentrado de constitucionalidade pelo STF das leis estaduais e federal sobre o tema.

Recentemente, a utilização de qualquer tipo de amianto e de produtos que contenham a fibra foi vedada para a aquisição de bens que o utilizem na sua composição e na realização de obras públicas no âmbito do Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Portaria PGT nº 281, de 26 de abril de 2013.

O Programa de Adequação das Condições de Trabalho nos Frigoríficos consiste na adoção de medidas judiciais e extrajudiciais para regularizar o meio ambiente do trabalho na indústria de abate e processamento de carnes bovina, suína e de aves, com objetivo de reduzir as incapacidades e os adoecimentos dos trabalhadores.⁴⁴ As condições de trabalho encontradas nos diversos frigoríficos pelos Procuradores integrantes das forças-tarefas vinculadas ao Projeto nacional expõe a realidade de ambientes laborais marcados pelo ritmo intenso e repetitivo de trabalho, ausência de pausas para recuperação da fadiga, frio ou calor e ruídos excessivos e mobiliários inadequados. A situação dos trabalhadores em frigoríficos foi retratada no documentário Carne & Osso, produzido pela ONG Repórter Brasil e com o apoio da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT e Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – ANAMATRA.⁴⁵

⁴² Convenção nº 162, da OIT, ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 51, de 25 de agosto de 1989, e promulgada pelo Decreto nº 126, de 22 de maio de 1990. Anexo 12 da NR 15, instituído pela Portaria SSSST nº 01, de 28 de maio de 1991. Lei nº 9.055, de 1º de junho de 1995. Anexo II, Lista A, item II, do Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999.

⁴³ Mato Grosso (Lei nº 9.583/11), Pernambuco (Lei nº 12.589/04), Rio de Janeiro (Lei nº 3.579/01), Rio Grande do Sul (Lei nº 11.643/01) e São Paulo (Lei nº 12.684/07).

⁴⁴ Os gerentes do Programa são o Procurador do Trabalho Heiler Ivens de Souza Natali e o Procurador do Trabalho Sandro Eduardo Sardá.

⁴⁵ Disponível em: <http://globo.vglobo.com/globo-news/globonews-documentario/v/carne-e-osso-mostra-a-dura->

A partir de proposta elaborada pelo próprio MPT de redação de súmula para uniformização de jurisprudência, o TST aprovou o Enunciado 438, que estendeu analogicamente o intervalo previsto no art. 253, da CLT, para os ambientes artificialmente frios.⁴⁶

A Norma Regulamentadora nº 36, intitulada “Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados” também recebeu a participação do Projeto no seu processo de discussão ainda na fase do Grupo de Trabalho Tripartite – GTT Frigoríficos – criado para debater o tema no MTE, desde 2011.⁴⁷ O texto final foi ratificado na 71ª Reunião Ordinária da Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP do MTE.

E muito além da execução dos Projetos nacionais, as atividades da Codemat constituem um conjunto de medidas de conteúdo prático consistente no planejamento e participação em forças-tarefas, audiências públicas, reuniões técnicas de trabalho, manifestações formais em matérias de interesses afins em procedimentos submetidos à Câmara de Coordenação e Revisão – CCR do MPT, relatórios de atuação, apresentações em eventos, seminários e congressos, relacionamento institucional com órgãos públicos e privados, apoio operacional, formação e qualificação de membros, integração dos analistas periciais de medicina e engenharia, realização de campanhas institucionais de natureza prevencionista e tantas outras formas de implementação da atividade institucional.

Trata-se de tarefas que vão se incorporando às rotinas diárias com o tempo e desenhando o perfil institucional da Codemat. Assim como as demandas não são únicas e estão em contínuo processo de modificação, as respostas adequadas exigem a percepção do que está por vir. É como se os caminhos do presente fossem projetados pelas necessidades do amanhã.

3. O FUTURO

rotina-de-quem-trabalha-em-frigorificos-no-brasil/2557412/. Acesso em: 12 Julho 2013.

⁴⁶ Enunciado de Súmula nº 438: “INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.” Art. 253: “Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo. Parágrafo único - Considera-se artificialmente frio, para os fins do presente artigo, o que for inferior, nas primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a 15º (quinze graus), na quarta zona a 12º (doze graus), e nas quinta, sexta e sétima zonas a 10º (dez graus).”

⁴⁷ Portaria MTE n.º 555, de 18 de abril de 2013.

O futuro da Codemat tem a ver com a própria imagem que se espera do Ministério Público do Trabalho. Para além de mero prognóstico casuístico, trata-se de avaliar – criticamente – os rumos pelos quais a Coordenadoria tem passado como forma de estimular as ações institucionais no amanhã. Mais do que esperanças internas, estamos falando da capacidade de perceber os anseios que vêm de fora, as expectativas projetadas externamente e que encontram o MPT exatamente naquilo que o define.

Uma avaliação positiva da instituição e da própria coordenadoria deve abranger a realização das medidas e ações que impulsionem a redução dos índices de adoecimentos e acidentes do trabalho.

A grande dificuldade de medir o resultado da atuação na área de saúde e segurança do trabalhador – de forma geral e especialmente quanto à atuação do Ministério Público do Trabalho – é a ausência de critérios positivos concretos como instrumentos de avaliação. A conduta institucional eficiente para estimular a cultura da prevenção é medida pelo seu avesso, ou seja, as atuações administrativa e judicial que evitam os agravos à saúde não aparecem nas estatísticas oficiais. Os índices revelam exatamente o que se deixou de fazer para evitar adoecimentos, acidentes e mortes, e não efetivamente aquilo que se fez.

Se a atuação na área de trabalho escravo se mede a partir de quantos trabalhadores foram resgatados, ou se a erradicação do trabalho infantil se estabelece pelo número de crianças e adolescentes que foram flagrados trabalhando e que deixaram de trabalhar, os números que definem a realidade na área de saúde e segurança no trabalho não respondem a essa lógica. Não há estatísticas que digam quantos acidentes ou mortes no trabalho foram evitados.

A questão central está em perceber que essa atuação não se faz de forma isolada, mas sim a partir de uma rede de participação de todas as instituições e órgãos que tem foco nas questões de saúde e segurança no trabalho. A começar pelo próprio trabalhador, passando pela conduta dos empregadores, pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, vigilância epidemiológica e de controle dos órgãos de saúde pública, ações dos sindicatos e das organizações da sociedade civil, atuação administrativa e judicial do Ministério Público do Trabalho, e mesmo pelas decisões condenatórias da Justiça do Trabalho, todos possuem atribuições que devem ser consideradas como completivas e inseridas no contexto da cultura da prevenção.

A atuação que se projeta em rede também deve ser pensada para além do Brasil e impõe considerar o processo de integração econômica e social que tem se alargado a cada dia. Torna-se importante o estreitamento das relações do Ministério Público do Trabalho

com demais organismos internacionais que tenham relação com o mundo do trabalho e com as questões de saúde e de segurança, como a OIT, a Organização Mundial da Saúde – OMS e a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura – UNESCO. A troca de experiências e de resultados efetivos permite a integração do MPT no contexto mundial das discussões que giram em torno do meio ambiente do trabalho, em especial, no planejamento de regras mínimas de educação socioambiental e na promoção de ações que consolidam o trabalho decente.

Além disso, a aproximação com os órgãos de inspeção, judiciais e Ministérios Públicos dos países que integram o Mercado Comum do Sul – Mercosul e demais países vizinhos acarreta o aprimoramento e uniformização de ações políticas e fiscalizatórias na proteção do meio ambiente do trabalho.⁴⁸ Trata-se de medida que se justifica no contexto da livre circulação de trabalhadores e como forma de apresentar uma plataforma normativa mínima comum na área de saúde e segurança no trabalho.

O isolamento interno e externo apenas dificulta a execução da missão delegada ao Ministério Público do Trabalho. Tanto a própria instituição atuar sem a promoção do diálogo com os demais órgãos públicos e privados, quanto um Procurador agir sozinho, descolado dos programas institucionais pensados pelo MPT, são práticas que acabam atingindo a eficácia positiva que se pretende na área de saúde e segurança no trabalho.

O caminho para a atuação articulada e coordenada na defesa do meio ambiente do trabalho passa pela percepção de que o princípio da independência funcional não pode acabar diminuindo os princípios da unidade e indivisibilidade.⁴⁹ Ao contrário, todos esses princípios devem ser conciliados na exata medida de suas importâncias.

A compatibilização do princípio da independência funcional com os demais princípios da unidade e indivisibilidade é destacada por Sandra Lia Simón como medida fundamental para a atuação do MPT:

Para concretizar o trabalho sistêmico, imprescindível para a defesa dos Direitos Humanos, o Ministério Público do Trabalho deve, de início e internamente, organizar-se. A organização interna é que permitirá a articulação interinstitucional. A independência funcional não inviabiliza a

⁴⁸ Art. 17 da Declaração Sociolaboral do Mercosul: “1. Todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional. 2. Os Estados Partes comprometem-se a formular, aplicar e atualizar em forma permanente e em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, políticas e programas em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, a fim de prevenir os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais, promovendo condições ambientais propícias para o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores.”

⁴⁹ Art. 127, §1º, da Constituição: “São princípios institucionais do Ministério Público a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional.”

construção de uma ação conjunta, debatida e democraticamente construída pela consulta à vontade da maioria. Ser Membro do Ministério Público significa integrar um corpo, um sistema, uma equipe, que age em conjunto, perseguindo objetivos comuns. Esta, creio, é a forma de compatibilizar o princípio da independência funcional com os princípios da unidade e da indivisibilidade: estabelecer metas prioritárias de atuação e, em seguida, definir estratégias. Apenas desta forma coordenada e harmônica é que será possível alcançar a adequada interlocução com as demais Instituições, estatais ou não.⁵⁰

A elevação do princípio da independência funcional à sacralidade acaba desconstituindo a efetividade da atuação da Codemat a partir da definição em conjunto das prioridades institucionais quanto ao conteúdo e forma de execução. Com efeito, a independência funcional deve ser entendida como o princípio que assegura ao membro do Ministério Público o poder-dever de agir, e não como uma barreira que o estimule a inação.

No ambiente de cada vez maior complexidade das questões de saúde e segurança, não é mais possível pensar que a atuação isolada do membro poderá enfrentar a situação de forma satisfatória e com os resultados desejados. A qualidade da atividade ministerial está associada à capacidade de planejamento e de execução de ações articuladas nacionalmente, dentro de prioridades determinadas e escolhidas pelos próprios Procuradores. Para isso também é fundamental se investir na formação e qualificação continuada de forma a permitir o correto entendimento das questões essenciais vinculadas à proteção do meio ambiente do trabalho seguro e saudável. Somente assim será possível a utilização de critérios objetivos e racionais para a definição das estratégias de atuação institucional.

A utilização de estatísticas e pesquisas como ferramenta na tomada de decisões orienta positivamente os rumos pelos quais a Codemat deve escolher para as principais áreas de atuação. Não é por outro motivo que os índices anuais de acidentes do trabalho e mortes revelam as atividades econômicas que mais reclamam a incidência do exercício articulado do MPT com os demais órgãos. Além disso, o cruzamento de dados e resultados de cada instituição pode apontar caminhos ainda não percorridos, que inspiram atenção ou, ainda, que ensejam a ampliação das atividades do Ministério Público.

O compartilhamento de informações e dos bancos de dados deve ser implementado entre todas as instituições que atuam na área de saúde e segurança. Não apenas como forma de evitar a superposição de tarefas, mas acima de tudo para propiciar a busca dos melhores resultados a partir dos objetivos comuns dentro das especialidades de cada órgão. Afinal, o aparecimento de novas demandas e a complexidade dos casos têm reclamado o

⁵⁰ SIMÓN, Sandra Lia. Reflexões sobre o Ministério Público do Trabalho na atualidade. In: SANTOS, Élisson Miessa dos Santos; CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados MPT**. 2 ed. Salvador: Juspodivm, 2013, p. 104.

intercâmbio e a troca de experiências.

Tudo isso nos instiga a cada dia a aprimorar e alargar o campo de atuação do Ministério Público do Trabalho e da Codemat. São essas demandas pela proteção do meio ambiente do trabalho seguro e saudável que nos impulsionam a agir e a atuar. São as motivações que valorizam o nosso trabalho e legitimam a nossa opção pela defesa da saúde e da vida. E nada menos do que a vida...