

Vigilantes de carro-forte: insegurança que desumaniza exige cooperação por ambiente de trabalho seguro

ARMCHAIR GUARDS: INSECURITY THAT DEHUMANIZES REQUIRES COOPERATION FOR A SAFE WORK ENVIRONMENT

Raimundo Dias de Oliveira Neto¹
Valdélío de Sousa Muniz²

RESUMO: O foco demasiado que as empresas de transporte de valores dão à proteção patrimonial de seus clientes, diante do clima crescente e generalizado de insegurança pública, tem provocado consequências sobre a saúde física e mental dos trabalhadores que atuam como vigilantes de carro-forte, independentemente da ocorrência de assaltos. Relatos trazidos com frequência em processos trabalhistas dão conta de que, no cumprimento de rotas intermunicipais de coleta e abastecimento de caixas eletrônicas e instituições bancárias, estes trabalhadores são submetidos, ordinariamente, a situações degradantes, a exemplo do que ocorre com a realização de refeições dentro do carro, e de necessidades fisiológicas em sacos plásticos e/ou garrafas pet no interior dos próprios carros-fortes, dada a impossibilidade de paradas seguras em rodovias. O presente artigo se propõe a analisar a situação e propor medidas à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da livre iniciativa, em vista à promoção do trabalho decente.

PALAVRAS-CHAVES: Dignidade da pessoa humana. Trabalho em condições degradantes. Vigilante de carro forte.

ABSTRACT: *The excessive focus of cash transport companies on the protection of their clients' assets, given the growing and generalized climate of public insecurity, has had consequences on the physical and mental health of workers who work as security guards in armored vehicles, regardless of the occurrence of robberies. Reports brought frequently in labor lawsuits show that, in fulfilling intercity routes for collection and supply of ATMs and banking institutions, these workers are routinely subjected to degrading situations*

¹ Juiz do Trabalho e Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro no TRT-7^a. Mestre em Filosofia pela UEVA/CE. Professor de Direito Constitucional, Trabalho e Processo do Trabalho.

² Analista Judiciário no TRT-7^a Região (Assistente de Juiz). Mestrando em Direito Privado pelo Centro Universitário 7 de Setembro (Uni7). Especialista em Direito e Processo do Trabalho (Faculdade Darcy Ribeiro) e em Ensino de Língua Portuguesa (Universidade Estadual do Ceará-UECE).

such as having their meals and physiological needs in plastic bags and pet bottles inside of the armored cars themselves, given the impossibility of stopping on highways due to the lack of safe structures (shelters/restaurants). This article proposes to analyze the situation and, based on a review of the specialized literature (bibliographic research) on the work environment, propose measures that, in addition to reflecting on the daily lives of these professionals, contribute to equating in the most rational way possible the fulfillment of its tasks in line with the principles of human dignity, the social appreciation of work and free initiative and with the commitment to promote decent work.

KEYWORDS: *Dignity of human person. Work in degrading conditions. Strong car watchman.*

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Avanços protetivos e o eterno retorno ao trabalho degradante. 3. Meio ambiente de trabalho e responsabilidade do empregador. 4. Degradação do trabalho no serviço de transporte de valores. 5. Conclusão. 6. Referências Bibliográficas.

1 - Introdução

Historicamente, a legislação trabalhista e as instituições que a aplicam, indicam, inequivocamente, o cuidado de se olhar para situações particulares de trabalho relativas a certas categorias profissionais, a exemplo dos ferroviários, bancários, professores e motoristas de caminhão, sem, obviamente, negligenciar o conjunto das relações laborais no que lhes seja comum. A realidade contemporânea observada no cotidiano jurídico-processual, por sua vez, tem sinalizado a relevância e a urgência de se voltar os olhos para a categoria dos vigilantes de carro forte.

Num cenário em que, justificadamente, ganha força e reconhecimento, cada vez mais, a preocupação com a higidez do meio ambiente de trabalho e o cumprimento das normas de saúde e segurança, é fundamental realizar o diagnóstico de situações peculiares envolvendo determinadas categorias profissionais para que se possa, a partir de uma reflexão e atuação coletiva, encontrar caminhos e medidas eficazes para garantir que o exercício da atividade laboral se desenvolva dentro dos parâmetros do trabalho decente e em respeito à dignidade da pessoa do trabalhador.

No caso dos vigilantes de carro-forte, tem-se, como decorrência natural do generalizado clima de insegurança pública vivenciado no País, um agravamento ainda maior do temor constante de assaltos e ataques pelo fato de serem estes profissionais responsáveis pelo transporte e proteção de numerário em espécie. Se, de um lado, presume-se um adequado treinamento e disponibilização de armamentos e equipamentos de proteção individual (EPIs), não se deve, também, ignorar que a criminalidade, cada vez mais organizada e ousada, tem envidado meios de tentar driblar, ou neutralizar, os riscos que possam recair sobre sua atuação.

O fato é que este conflito de interesses ilegítimos e legítimos entre, respectivamente, a criminalidade e as instituições financeiras - que necessitam, claro, da proteção à circulação de moeda, não pode expor ilimitadamente a riscos o trabalhador vigilante de carro forte. Contudo, o que tem sido trazido à apreciação do Judiciário, em repetidos processos trabalhistas, é um quadro de abusos que compromete, ao final, a própria saúde física e mental dos profissionais deste segmento da segurança privada, a respeito dos quais muito pouco ainda tem sido tratado academicamente.

A proposta do presente artigo é, assim, descrevendo um pouco da realidade vivenciada pelos vigilantes de carro-forte, contribuir para a reflexão sobre os riscos à saúde física e mental destes trabalhadores e, apresentado o diagnóstico específico do contexto em que atuam estes profissionais (por muitos, desconhecido), propor medidas que possam solucionar os problemas apontados e assegurar a melhoria das condições de trabalho da categoria.

Parte-se da premissa básica de que os interesses do capital, na proteção legítima do seu patrimônio, e as necessidades igualmente legítimas de saúde e segurança dos trabalhadores podem e devem ser conciliáveis em vez de excludentes entre si. A busca incessante pela harmonização das expectativas entre ambos concretiza a própria equiparação conferida pela Constituição de 1988 entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República brasileira.

Identificar mecanismos capazes de viabilizar esta conciliação de interesses e necessidades do capital e do trabalho no âmbito da atividade desenvolvida pelos vigilantes de carro-forte, especialmente daqueles que cumprem rotas intermunicipais de coleta e abastecimento de agências bancárias, lotéricas e caixas eletrônicos, percorrendo longas distâncias e horas de estrada, é, portanto, o norte a que se propõe o presente estudo.

A partir da revisão da literatura especializada sobre meio ambiente de trabalho, serão analisadas as situações a que os vigilantes de carro-forte costumam estar submetidos em seu cotidiano profissional e apresentadas propostas de ações para, se não eliminar, ao menos reduzir as consequências sobre a saúde física e mental destes trabalhadores, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana e com o compromisso internacional de promoção do trabalho decente.

2 - Avanços protetivos e o eterno retorno ao trabalho degradante

A história acerca do mundo do trabalho tem evidenciado importantes avanços, em séculos de luta pela proteção aos trabalhadores, com o estabelecimento de direitos e limites à exploração da mão de obra, como a própria Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH, de 1948, em seu art. XXIII, do direito humano ao trabalho), os Pactos Internacionais sobre

Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), ambos de 1966, a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e o desenvolvimento do conceito de trabalho decente (1999). Apesar disso, em muitos países, sobretudo nos menos desenvolvidos, se verifica o retorno, ou manutenção, de condições degradantes de trabalho.

No caso do Brasil, isso tanto é verdade que, apesar de a Lei Áurea ter, oficialmente, em 1888, abolido a escravidão, ainda é preciso manter no Código Penal³ o artigo 149 para tipificar o crime de redução da pessoa à condição análoga à de escravo e descrever as situações contemporâneas que nele se enquadram. Não se trata, porém, de mera precaução. As frequentes operações realizadas em diversos Estados conjuntamente pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), Ministério do Trabalho e Polícias Federal ou Rodoviária Federal têm flagrado e libertado milhares de trabalhadores nos últimos 20 anos. Somente entre janeiro e 14 de junho de 2023, foram 1.443 trabalhadores resgatados no País, segundo dados do próprio Ministério do Trabalho.⁴

Do mesmo modo, enquanto a superexploração de trabalhadores nas fábricas entre os séculos XVIII e XIX, especialmente com a primeira Revolução Industrial e o distanciamento do Estado em relação às relações econômicas e trabalhistas - liberdade pleiteada pela própria Revolução Francesa, de 1789), notadamente quanto ao trabalho de crianças, mulheres e idosos, deu origem a organização dos próprios trabalhadores e reivindicações intensas por limites às jornadas de trabalho, entre outras demandas, há exatos seis anos, no Brasil, se verificou um retrocesso no tocante à jornada efetivado pela edição da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017)⁵.

A mudança provocou efeitos sobre o intervalo intrajornada, reduzindo, para o empregador, os custos decorrentes de sua supressão – diferenciando se total ou parcial e dando-lhe caráter meramente indenizatório em vez de natureza salarial, bem como a adoção mais abrangente do regime da escala de 12x36, com seu barateamento quanto à compensação/indenização de prorrogação de trabalho noturno, em feriados e o descanso semanal remunerado.

A salvaguarda, neste ramo jurídico, tem sido a constitucionalização de direitos trabalhistas mínimos (art.7º da Constituição Federal de 1988-CF88)⁶. A própria Reforma Trabalhista

3 BRASIL. Decreto-Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848_compilado.htm Acesso em: 20.jul.2023.

4 BRASIL. Ministério do Trabalho. MTE resgatou 1.443 trabalhadores de condições análogas à escravidão em 2023. Brasília, 16 de junho de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/mte-resgatou-1-443-trabalhadores-de-condicoes-analogas-a-escravidao-em-2023>. Acesso em 20.jul.2023.

5 BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista). Altera dispositivos da CLT. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16.jul.2023.

6 BRASIL. [Constituição (2022)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Presidência

brasileira comprova esta afirmação. Basta ver que o rol de direitos elencados no artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT⁷, acerca dos quais constituirá objeto ilícito a negociação abaixo do patamar legislado (redução ou supressão), inclui, essencialmente, conquistas positivadas na CF-88.

Embora seja fato reconhecido pela doutrina e pela própria jurisprudência pátrias que as regras relacionadas à duração (jornada) do trabalho e intervalos (para repouso do trabalhador) constituem normas de saúde e segurança no trabalho, o legislador reformista fez constar da Lei nº 13.467, em seu art.611-B, parágrafo único, entendimento diverso e casuístico (pois expressamente indicou não considerá-las como tal para os fins do disposto neste artigo). Talvez porque percebera que seria contraditório, por exemplo, considerar ilícito reduzir ou suprimir normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho (CLT, art.611-B, XVII) e, ao mesmo tempo, conferir no art.611-A, prevalência de acordos e convenções coletivas de trabalho sobre a lei quando dispuserem acerca de pacto quanto à jornada de trabalho (art.611-A, I), banco de horas anual (art.611-A, II), intervalo intrajornada (art.611-A, III), regime de sobreaviso (art.611-A, VIII) e até mesmo, pasmem, enquadramento do grau de insalubridade (art.611-A, XII) e prorrogação de jornada em ambientes insalubres (art.611-A, XIII).

Ferreira Filho (2022, p.15) observa que, de fato, o Direito Constitucional passou a ter mais impacto sobre os ramos do Direito Privado desde quando as Cartas Magnas passaram a se preocupar ostensivamente com a ordem econômico-social. Ele é certo ao afirmar que o ramo trabalhista “encontra no texto constitucional a substância de suas leis básicas, além de preceitos imediatamente imperativos”.

Até mesmo a ideia-base de meio ambiente de trabalho, que será desenvolvida no próximo tópico, por sua intensa pertinência com o objeto deste estudo, tem como ponto de partida, numa interpretação mais abrangente, as previsões contidas no art.225 da CF-88 de que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado [...]”, no art.7º, XXIII e XXVIII, e 200, VIII⁸.

da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 11.jul.2023.

7 BRASIL. Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10.jul. 2023.

8 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; [...] XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

3 - Meio ambiente de trabalho e responsabilidade do empregador

Antes de se tecer considerações acerca do conceito de meio ambiente de trabalho, convém destacar sua localização no âmbito da chamada segurança e medicina do trabalho que, conforme Martins⁹, “é o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador”.

Frise-se, do referido conceito, a preocupação com a prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais - “condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho”, e com a recuperação do trabalhador, quando já não estiver “em condições de prestar serviços”. Nesse contexto, relevante destacar a Lei Federal nº 6.938/1981, que instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente, e conceituou meio ambiente como “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”¹⁰. Assim, quando tais condições dizem respeito ao meio ambiente de trabalho, espaço onde o trabalhador passa parte de sua vida e exerce sua atividade profissional, elas se relacionam, entre outros aspectos, a cuidados básicos como luminosidade, temperatura, barulho, ergonomia e bem-estar geral do trabalhador no que toca à segurança e hígidez do local de trabalho.

Ademais, o art.157 da CLT, em seus incisos I e II, estabelece obrigações às empresas como a de cumprir e fazer cumprir normas de segurança e medicina do trabalho e instruir seus empregados quanto às precauções para evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Importante frisar que a Lei nº 8.213/91¹¹ define o que seja acidente de trabalho (art.19), doença profissional e doença do trabalho (art.20), além de acidente de trajeto (art.21). Para este estudo, convém enfatizar o conceito legal de doença do trabalho como aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

Oliveira¹² leciona com precisão que a Revolução Industrial foi, de fato, o marco inicial da preocupação com a saúde do trabalhador, o que, segundo ele, se desenvolveu em quatro etapas complementares e atualizadas, não excludentes: 1) medicina do trabalho (1830), em que eram necessários trabalhadores sadios para o atendimento da demanda do capitalismo; 2) saúde ocupacional (1950), ainda com foco na assistência médica, mas sem preocupação

9 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 19.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p.203.

10 BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a política nacional de meio ambiente. Brasília: Presidência da República, 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 13.jul.2023.

11 BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1981. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Brasília: Presidência da República, 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 13.jul.2023.

12 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 3.ed. São Paulo: LTr, 2001, p.64-66.

com aspectos preventivos (intervenção no meio ambiente de trabalho); 3) saúde do trabalhador (1970), quando a prevenção de danos decorrentes de doenças e acidentes de trabalho finalmente tornou-se foco por iniciativa e pressão dos próprios trabalhadores organizados; 4) qualidade de vida do trabalhador (1985), dando enfoque ao trabalho a partir de suas múltiplas interações.

A ideia ampliada de meio ambiente de trabalho “além do espaço interno da fábrica ou da empresa”, contemplando inclusive a morada do trabalhador e os demais espaços e inter-relações que influenciam em sua saúde física e mental, é defendida por Rocha¹³. Schaefer¹⁴ acrescenta que o direito ao meio ambiente (incluindo o do trabalho) saudável “tem natureza de direito difuso, abrangendo, portanto, um número de pessoas (trabalhadores e não trabalhadores) impossível de quantificar”. Uma compreensão coerente, sem dúvida, com o reconhecimento do trabalhador como ser social e humano que, naturalmente, exerce múltiplos papéis (além daquele de empregado), pois é filho, pai, marido, irmão, amigo etc.

Campos e Martins¹⁵ observam, pertinentemente, que o trabalho pode representar fonte de prazer e realização, mas também de sofrimento e adoecimento psíquico, conforme a lógica instaurada. Eles acrescentam que, quando o trabalho, apesar do tempo que ocupa diariamente na vida do trabalhador, não é capaz de construir sentido, produz efeito contrário de alienar e produzir estranhamento e o resultado é adoecimento.

Nos termos do art.7º, XXVIII da CF-88, o empregador é responsável pelos danos sofridos pelo empregado e, em regra, esta responsabilidade é subjetiva, ou seja, exige a caracterização de dolo ou culpa, subjetividade consagrada também como regra pelos artigos 186 e 187 do Código Civil, que definem o chamado ato ilícito e o abuso de direito. Excepcionalmente, tem-se a possibilidade de responsabilização objetiva ligada a acidente de trabalho quando a atividade desenvolvida pelo empregado é considerada de risco (teoria do risco profissional), como os trabalhadores que exercem suas atividades se utilizando necessariamente de veículos automotores e se expondo a risco constante de acidente. É bem verdade, porém, que estudiosos como Oliveira¹⁶ enxergam uma tendência de objetivação da responsabilidade com base no anseio pela concretização da finalidade constitucional de solidariedade social.

É verdade que há uma febre nacional pela postulação de indenização por danos morais e, diariamente, no exercício do múnus jurisdicional, os juízes se deparam com pedidos dessa

13 ROCHA, Julio Cesar de Sá da. Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigmas na tutela jurídica à saúde do trabalhador. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.99.

14 SCHAEFER, Luciana de Araujo Grillo. Apontamentos sobre meio ambiente do trabalho e as novas formas de prestação do trabalho. In: Revista do TST, São Paulo, vol.86, nº 1, jan/mar 2020, p.213.

15 CAMPOS, Cristian Alves; MARTINS, Luiza Teixeira. A prevalência do capital: em que lugar está o trabalhador? ANDRADE, Cristiano de Jesus. Saúde mental e trabalho: temas emergentes na contemporaneidade. Curitiba: CRV, 2018, p.32.

16 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional. 9.ed. São Paulo: LTr, 2016, p.122.

natureza pelas mais diversas circunstâncias, sendo certo que a análise de cada caso deve ser criteriosa. Se é verdade que não se deve banalizar a matéria, não é menos verdade que, no âmbito das relações de trabalho, não se deve minimizar os efeitos de fatos ensejadores deste tipo de dano, lembrando-se sempre de que se está diante de uma relação hierarquizada, de subordinação, dependência econômica que, se não administrada dentro dos limites da lei e da razoabilidade, pode implicar no que a doutrina chama de abuso de direito do empregador. É o que acontece com os vigilantes de carro-forte submetidos a situações como as que aqui foram relatadas.

A previsão legal da reparação por danos morais não foi novidade trazida pela atual Carta Magna. O direito brasileiro já a ventilava em vários institutos (arts.76, 1538, 1539, 1543, 1547 a 1550, todos do Código Civil de Beviláqua; Lei 4.117/62, Código de Telecomunicações etc). Entretanto, foi com a Carta da Primavera que veio a ser contemplado de forma expressa, no rol dos direitos e garantias fundamentais, artigo 5º, incisos V e X, guindados ainda ao *status* de cláusula pétrea, no § 4º do seu artigo 60. Sendo direito pessoal, o dano moral é direito inalienável, intransmissível, para alguns, imprescritível, sendo ainda imensurável.

Como bem observaram, Rocha, Araújo e Souza¹⁷, ao tratarem da indenização por dano à personalidade conforme o pensamento kantiano, a dignidade do ser é “impassível de atribuição de preço, de vez que o sujeito de direitos e deveres não se coisifica”. Aqui a reparação tem objetivo punitivo-satisfativo e vai implicar no arbitramento pelo julgador de um *quantum* que representa uma sanção ao violador do direito, ao mesmo tempo em que a satisfação daquele cujo direito foi violado. Aquela para inibir o transgressor, esta para confortar o lesado.

Tupinambá¹⁸ apregoa que é dever do empregador garantir as condições de higiene e liberdade de acesso a locais em que o empregado possa cumprir suas necessidades fisiológicas básicas e que se a limitação de ida a sanitários acarreta violação ao direito do trabalhador à intimidade e à dignidade (art.5º, X, da CF-88), “igualmente inaceitável será a ausência de instalações apropriadas pelas mesmas razões”.

4 - Degradação do trabalho no serviço de transporte de valores

No caso do trabalho em carro-forte, os vigilantes se veem privados do uso de banheiro para fazer as suas necessidades fisiológicas e de ambiente adequado para as realizarem as suas

17 ROCHA, Maria Vital; ARAÚJO, Juliana Sampaio de; SOUZA, Rogério da Silva e. Direitos da personalidade e o valor do dano moral. In: MATIAS, João Luís Nogueira (org.). Direito, complexidade e globalização. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p.228.

18 TUPINAMBÁ, Carolina. Danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2018, p.115.

refeições. Destaca-se que, por meio do Informativo 120¹⁹, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), como bem ressalta Lucena Júnior²⁰, decidiu que a limitação ao uso do banheiro por determinação do empregador viola o princípio da dignidade humana e assegura direito à indenização por dano moral, nos termos do art.5º, X, da CF-88, e do art.186 do Código Civil, porque gera constrangimento e exposição a risco de lesão à saúde do trabalhador.

A título exemplificativo, na Reclamação Trabalhista (RT) nº 0000975-61.2022.5.07.0024, em curso perante a 1ª Vara do Trabalho de Sobral-CE (integrante da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho-TRT da 7ª Região), o autor, vigilante-motorista com atuação em carro-forte da empresa reclamada, especializada no transporte de valores, alegara ter cumprido por quase cinco anos jornada de 7h30 às 18h30, de segunda-feira a sexta-feira, e de 8h às 12h, em sábados alternados, período em que fora obrigado a fazer suas refeições e necessidades fisiológicas no interior do carro-forte, por não dispor de intervalo e permissão para sair do veículo.

A despeito de ter a reclamada contestado as alegações do autor, a instrução demonstrou que, efetivamente, havia orientação para que se evitasse desligar o carro-forte, como meio de permitir que a empresa pudesse manter controle (gerenciamento) de sua localização (rastreamento), por exigência da seguradora, assim como para que o trabalhador não se ausentasse do veículo durante as paradas para abastecimento de caixas eletrônicas, agências bancárias e casas lotéricas, com o fim de garantir suporte aos demais integrantes da equipe em caso de necessidade de fuga.

Os relatos tomados em depoimentos pessoais e oitivas de testemunhas confirmaram a praxe de os vigilantes de carro-forte levarem de casa suas marmitas para almoçar dentro do carro-forte, sem tempo nem local adequados para repouso e alimentação, pois, mesmo durante o almoço, precisavam permanecer atentos a qualquer suspeita de assalto, parando próximo a algum local seguro ou “embaixo de uma árvore” chegando, no caso dos vigilantes que não atuam como motorista, a se alimentar até mesmo com o carro em movimento.

Foi dito, ainda, que não havia como ficar parando para fazer necessidade fisiológica porque tem rota a cumprir e que, por não haver banheiro no interior do veículo, os vigilantes chegam, várias vezes, a urinar em saco plástico ou garrafa pet, porque se parar o carro com os valores para entrega, já recebem ligação da empresa para saber o motivo da parada e lembrar do risco por inexistir qualquer ponto de apoio da empresa.

Pois bem. Como se não bastasse o cumprimento habitual de horas extraordinárias, além das oito horas regulares, o que contribui para o esgotamento físico e mental de qualquer trabalhador, ainda mais para quem labora sob a ameaça constante de

19 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Informativo TST nº 120 (8 out. a 3 nov. 2015). Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95679>. Acesso em 20.jul.2023.

20 LUCENA JÚNIOR, Hamilton Novo. Responsabilidade civil no direito do trabalho: análise de casos práticos. Salvador: JusPodivm, 2018, p.69.

assaltos, risco próprio da atividade de transporte de valor, ainda se verifica a supressão parcial e corriqueira do intervalo intrajornada destinado à refeição e ao descanso físico e mental do trabalhador entre a primeira e a segunda parte do expediente, além do cumprimento parcial do intervalo sem as condições logísticas minimamente adequadas e, por vezes, sem a indenização na proporção devida. As empresas não comprovaram que os vigilantes teriam permissão para parar, quando comunicado, e que não há vedação a que seus empregados utilizem aparelhos sanitários de empresas clientes, por ocasião das viagens em cumprimento de rotas intermunicipais. Também não comprovaram convênios com pontos de apoio para paradas nos longos trajetos percorridos pelos trabalhadores em carro-forte.

Verifica-se ainda, na análise de instruções processuais, a tentativa retórica das empresas de minimizar a situação, de pleno conhecimento e aceitação de que os trabalhadores façam suas refeições dentro dos próprios veículos “pela sua própria segurança”. Mesmo não sendo crível que todas as necessidades fisiológicas tivessem de ser cumpridas no interior do veículo (sempre em sacos plásticos ou em garrafas pet), ficaram visíveis a existência de pressão além do razoável para o cumprimento prioritário das rotas e a ausência de pontos de apoio seguros para a realização das refeições dos vigilantes e de suas necessidades fisiológicas com a necessária dignidade mínima.

O problema não pode continuar sendo tratado a cada reclamação ajuizada com a mesma causa de pedir e pedido como sendo sempre “caso isolado”. Esta postura favorece não apenas a perpetuação do problema, mas, até mesmo que sejam oferecidas respostas jurisdicionais díspares, ora reconhecendo, ora negando a existência de dano moral decorrentes de tais circunstâncias degradantes na realização do trabalho. Situações como a descrita na RT nº 0000975-61.2022.5.07.0024 também se repetiram em outros processos: 0000030-16.2018.5.07.0024, 0001271-46.2019.5.07.0038, 0001269-3.2018.5.07.0038 e 0001128-91.2018.5.07.0038, apenas para ilustrar com RTs originadas nas Varas Trabalhistas de Sobral (TRT-Ceará), mas que, certamente, se já não ocorre, se repetirão em outras unidades País afora.

No acórdão firmado pela 1ª Turma do Egrégio TRT-7ª Região²¹, em 21 de maio de 2020, nos autos da RT 0001269-13.2018.5.07.0038, o eminente desembargador-relator, Durval Cesar de Vasconcelos Maia, apontou com muita propriedade que as condições de trabalho aviltantes atribuídas ao autor, vigilante de carro-forte de empresa de transporte de valores, constituíram “violação à dignidade da pessoa do trabalhador” merecedora de reparação a título de dano moral *in re ipsa* (presumido). Segundo ele, a negação de acesso a instalações sanitárias dignas e limpas representa flagrante violação a direito de personalidade do empregado.

21 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Acórdão em Reclamação Trabalhista 0001269-13.2018.5.07.0038 (da 2ª Vara do Trabalho de Sobral). Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001269-13.2018.5.07.0038/1#3c114c6>. Acesso em 20.jul.2023.

Em outro julgado²², também do E.TRT-7ª Região, que já tratou do tema, o eminente desembargador-relator Francisco José Gomes da Silva concluiu, no acórdão de 23 de setembro de 2019, na RT 0001128-91.2018.5.07.0038, não ter dúvidas de que as necessidades fisiológicas do vigilante de carro-forte eram feitas no próprio veículo e que tais procedimentos “são inerentes ao cotidiano desse tipo de trabalho”. Ele reconheceu, portanto, configurado abalo moral aos empregados e, conseqüentemente, o dever de indenizar presente no artigo 927 do Código Civil (CC)²³ pelo cometimento de ato ilícito (art.186 do CC), existência de nexo causal e de dano moral.

Guardadas as devidas proporções e particularidades, o E.TRT-7ª Região já reconheceu a ocorrência de danos morais em situações como as que envolvem não fornecimento de locais apropriados para refeição e satisfação de necessidades fisiológicas em canteiro de obra de construção e civil e pernoite de caminhoneiro em veículo, como se vê, respectivamente, dos acórdãos prolatados nos processos 0000147-63.2021.5.07.0036, em 14 de agosto de 2022, de relatoria da desembargadora Maria Roseli Mendes Alencar²⁴, e 0000819-40.2017.5.07.0027, em 2 de julho de 2019, de relatoria do desembargador Francisco José Gomes da Silva²⁵. Em ambos os casos, o entendimento da 1ª e da 2ª Turma foi no sentido de que a degradação das condições de trabalho impôs “situação vexatória e incômoda, malferindo a dignidade da pessoa humana”.

A responsabilidade pelo transporte de (altos) valores requer, por si, um nível de atenção e cuidado redobrado tanto que, dado o risco permanente de assaltos, assegura, por lei, a estes trabalhadores, o recebimento do adicional de periculosidade. Não convém, portanto, que a eles se imponha outra carga de (o)pressão capaz de provocar, inclusive, danos até irreversíveis à própria saúde (física e mental). A conduta adotada por empresas deste ramo não pode ser banalizada, pois dá ensejo a abalo moral, causando constrangimento, transtorno e humilhações ao trabalhador, afrontando os comandos constitucionais insculpidos no inciso X do art.5º. Os valores transportados, por mais altos que sejam, não podem jamais se sobrepor à valorização devida à dignidade da pessoa humana, no caso, exatamente daqueles contratados para proteger os valores monetários objeto do transporte (negócio da reclamada). Em pleno século XXI, já é mais do que o momento de se pensar alternativas

22 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Acórdão em Reclamação Trabalhista 0001128-91.2018.5. 07.0038 (da 2ª Vara do Trabalho de Sobral). Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001128-91.2018.5.07.0038/1#7d36899>. Acesso em 20.jul.2023.

23 BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 13.jul.2023.

24 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Acórdão em Reclamação Trabalhista 0000147-63.2021.5. 07.0036 (da 2ª Vara do Trabalho de Caucaia). Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000147-63.2021.5.07.0036/1#d292067>. Acesso em 20.jul.2023.

25 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Acórdão em Reclamação Trabalhista 0000819-40.2017.5. 07.0027 (da 1ª Vara do Trabalho da Região do Cariri). Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000819-40.2017.5.07.0027/1#2107ab7>. Acesso em 20.jul.2023.

que compatibilizem o cumprimento de tão desafiadora atividade com o respeito pleno aos trabalhadores que a ela se dedicam.

Ora, a constância do cumprimento de rotas por equipes alternadas de vigilantes de carro-forte entre diferentes e diversos municípios, em rodovias estaduais e federais, por si, já seria suficiente para justificar um planejamento logístico que incluísse a oferta de condições mais dignas e seguras como pontos de apoio a seus trabalhadores, inclusive para garantir o cumprimento do intervalo intrajornada e sua finalidade - alimentação e descanso.

A título propositivo, uma demonstração de zelo e valorização destes trabalhadores poderia partir da busca de alternativas conjuntamente com outras empresas do setor de transporte de valores, Sindicato de Vigilantes e Ministério Público do Trabalho, unindo as partes interessadas e estabelecendo, se preciso, compartilhamento de estruturas físicas (refeitórios e banheiros) ao longo das rotas, prazos e etapas de cumprimento por meio de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), de modo a, pelo menos, vislumbrar, ao fim do túnel, a perspectiva de uma solução definitiva e coletiva em favor da saúde física e mental dos vigilantes de carro-forte.

5 - Conclusão

Ao longo do presente estudo foi possível demonstrar que, a despeito dos avanços protetivos da legislação laboral no decorrer da história, ainda se verificam situações de trabalho que carecem de olhar atento para superação de práticas que seguem na contramão da valorização social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

As condições a que se submetem os vigilantes de carro-forte, nos termos aqui relatados, fogem a qualquer razoabilidade mínima quando acrescentam a uma rotina já naturalmente tensa (por envolver transporte de valores/proteção patrimonial privada em meio a um contexto/onda de insegurança pública) o grave e constrangedor desconforto de ter de realizar suas necessidades fisiológicas (ou algumas delas) no interior do próprio veículo em que trabalham (utilizando-se de garrafas pet e sacos plásticos) e de nele fazer suas refeições, sem usufruir também do descanso próprio (e necessário) de intervalo intrajornada.

As peculiaridades mencionadas e intrínsecas à parte desta categoria que, especialmente, desenvolve suas atividades de abastecimentos de agências bancárias, caixas eletrônicos e agências lotéricas cumprindo rotas intermunicipais por rodovias estaduais e federais sem dispor de pontos de apoio seguros e garantidos por seus empregadores tendem a impactar na saúde física e mental dos trabalhadores e provocar danos à personalidade de cada vigilante, à medida que os privam do mínimo de dignidade e evidenciam uma preocupação maior com o bem material por eles protegido.

É preciso enfatizar que não convém se limitar sempre a tratar da questão a cada processo individualmente ajuizado como se se tratasse, de fato, de casos isolados, quando a recorrência do problema demonstra a necessidade de medidas coletivas e administrativas, mais eficazes, corretivas e preventivas, e não apenas pontualmente reparadoras.

Como parte do viés propositivo, sugere-se que, com a participação dos sindicatos patronal e laboral, empresas do setor e Ministério Público do Trabalho, mediante a elaboração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), se possa disponibilizar, em prazos negociáveis e etapas gradativas, pontos de apoio seguros (protegidos) e adequados à realização de necessidades fisiológicas, refeições e descanso intervalar destes trabalhadores ao longo das rotas comumente cumpridas. Uma das formas de se minimizar os custos, como proposto, é o compartilhamento destes espaços (com o rateio dos seus custos) por diferentes empresas com atuação no setor.

Sem a pretensão de esgotar a análise de uma realidade tão complexa, tampouco de propor verdades definitivas nem soluções mágicas, tentou-se, essencialmente, lançar luzes à realidade particular destes trabalhadores que, a despeito de exercerem atividade essencial ao próprio funcionamento das instituições financeiras e ao atendimento das demandas de seus clientes, padecem de invisibilidade no tocante aos dilemas que enfrentam cotidianamente no exercício de seu mister.

Certamente, se as análises aqui formuladas despertarem outros olhares e contribuições ao debate em torno da realidade peculiar dos vigilantes de carro-forte e de medidas viáveis à sua superação, inclusive por meio de eventuais contrapontos, o presente estudo já terá alcançado relevante propósito.

6 - Referências Bibliográficas

BRASIL. [Constituição (2022)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 11.jul.2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848_compilado.htm Acesso em: 20.jul.2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 10.jul.2023.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a política nacional de meio

ambiente. Brasília: Presidência da República, 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 13.jul.2023.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 13.jul.2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista). Altera dispositivos da CLT. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16.jul.2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho. MTE resgatou 1.443 trabalhadores de condições análogas à escravidão em 2023. Brasília, 16 de junho de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/mte-resgatou-1-443-trabalhadores-de-condicoes-analogas-a-escravidao-em-2023>. Acesso em 20.jul.2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Acórdão em Reclamação Trabalhista 0001269-13.2018.5. 07.0038 (da 2ª Vara do Trabalho de Sobral). Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001269-13.2018.5.07.0038/1#3c114c6>. Acesso em 20.jul.2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Acórdão em Reclamação Trabalhista 0001128-91.2018.5. 07.0038 (da 2ª Vara do Trabalho de Sobral). Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001128-91.2018.5.07.0038/1#7d36899>. Acesso em 20.jul.2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Acórdão em Reclamação Trabalhista 0000147-63.2021.5. 07.0036 (da 2ª Vara do Trabalho de Caucaia). Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000147-63.2021.5.07.0036/1#d292067>. Acesso em 20.jul.2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Acórdão em Reclamação Trabalhista 0000819-40.2017.5. 07.0027 (da 1ª Vara do Trabalho da Região do Cariri). Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000819-40.2017.5.07.0027/1#2107ab7>. Acesso em 20.jul.2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Informativo TST nº 120 (8 out. a 3 nov. 2015). Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95679>. Acesso em 20.jul.2023.

CAMPOS, Cristian Alves; MARTINS, Luiza Teixeira. A prevalência do capital: em que lugar está o trabalhador? ANDRADE, Cristiano de Jesus. Saúde mental e trabalho: temas emergentes na contemporaneidade. Curitiba: CRV, 2018.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Curso de Direito Constitucional. 42.ed. rev. e atual.

Rio de Janeiro: Forense, 2022.

LUCENA JÚNIOR, Hamilton Novo. Responsabilidade civil no direito do trabalho: análise de casos práticos. Salvador: JusPodivm, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 19.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018

MATOS, Rodrigo Teixeira. O direito humano ao trabalho decente: a terceirização total, o autônomo exclusivo e seus desdobramentos em análise. Leme-SP: Mizuno, 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 3.ed. São Paulo: LTr, 2001.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional. 9.ed. São Paulo: LTr, 2016.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigmas na tutela jurídica à saúde do trabalhador. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ROCHA, Maria Vital; ARAÚJO, Juliana Sampaio de; SOUZA, Rogério da Silva e. Direitos da personalidade e o valor do dano moral. In: MATIAS, João Luís Nogueira (org.). Direito, complexidade e globalização. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

SCHAEFER, Luciana de Araujo Grillo. Apontamentos sobre meio ambiente do trabalho e as novas formas de prestação do trabalho. In: Revista do TST, São Paulo, vol.86, nº 1, jan/mar 2020, p.207/222.

TUPINAMBÁ, Carolina. Danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2018, p.115.