

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

GABRIELLA TAVARES YANG

ESTUDO DE CASO DA *FOXCONN* BRASIL:
Análise das doenças mentais ocupacionais
e de meios para sua prevenção e reparação

RECIFE
2020

GABRIELLA TAVARES YANG

ESTUDO DE CASO DA *FOXCONN* BRASIL:
Análise das doenças mentais ocupacionais
e de meios para sua prevenção e reparação

Monografia apresentada à Faculdade Damas da
Instrução Cristã como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

RECIFE
2020

Ficha catalográfica
Elaborada pela biblioteca da Faculdade Damas da Instrução Cristã

Y22e Yang, Gabriella Tavares.
Estudo de caso da *Foxconn* Brasil: análise das doenças metais ocupacionais e de meios para sua prevenção e reparação / Gabriella Tavares Yang. – Recife, 2020.
80 f.

Orientador: Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de conclusão de curso (Monografia – Direito) –
Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2020.
Inclui bibliografia

1. *Foxconn* Brasil. 2. Doenças mentais ocupacionais. 3. Prevenção e reparação. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título.

34 CDU (22. ed.)

FADIC (2020.1-291)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

NOME COMPLETO: GABRIELLA TAVARES YANG

TEMA DO TRABALHO: ESTUDO DE CASO DA *FOXCONN* BRASIL: ANÁLISE DAS
DOENÇAS MENTAIS OCUPACIONAIS E DE MEIOS PARA SUA PREVENÇÃO E
REPARAÇÃO

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de 2020.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador(a):

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, Yang Tsui Wen e Ezequiel Tavares das Chagas, que sempre acreditaram no meu potencial e contribuíram com esta conquista. Os amarei eternamente!

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus por tornar tudo isso possível. Obrigada por estar sempre ao meu lado e por colocar pessoas maravilhosas em minha vida. Com certeza isso fez e faz toda a diferença no meu desenvolvimento acadêmico e humano.

Aos meus pais, Yang Tsui Wen e Ezequiel Tavares das Chagas, que sempre incentivaram e investiram em minha formação, não medindo esforços para que eu tenha acesso às melhores condições de estudo e oportunidades. Além disso, sempre apoiaram minha trajetória, com muita paciência e compreensão durante todos esses anos.

Aos meus tios Chang Lon e Rubens Yang, que sempre se interessaram pelos meus estudos, muitas vezes chegando até a estudar comigo, visando a contribuir com minha educação.

Ao meu orientador, professor Msc. Fábio Menezes de Sá Filho, por toda sua dedicação, paciência e tempo despendido. Suas contribuições, seja emprestando livros, marcando reuniões periodicamente, mandando notícias e atualizações sobre o tema, fizeram toda a diferença na construção desta etapa acadêmica, tornando-a mais enriquecedora e construtiva!

Ao professor Ricardo Silva, que sempre se mostrou presente durante o processo de criação do presente trabalho, contribuindo com seu resultado.

Por fim, quero destacar que se encerra aqui um ciclo, um momento muito sonhado, minha graduação em Direito, o que motiva ainda um agradecimento especial a todos os envolvidos, pois estes foram essenciais para a conclusão desta fase!

EPÍGRAFE

“Não é sinal de saúde estar bem adaptado a uma sociedade doente.”

(Jiddu Krishnamurti)

RESUMO

Diante da vinda da *Foxconn* ao Brasil, o presente estudo de caso visa a analisar as condições de trabalho, às quais seus funcionários brasileiros estão submetidos, assim como as possíveis consequências à saúde de seus empregados, tendo em vista a empresa ser conhecida mundialmente por diversas irregularidades praticadas no âmbito trabalhista. Outrossim, é pontuado que existem ao menos 161 (cento e sessenta e uma) doenças ocupacionais potencialmente desencadeadas pelo labor nas fábricas no País. Diante desse dado, é feito um recorte, enfatizando as doenças mentais ocupacionais, buscando meios para sua prevenção e reparação. Utilizando-se do método dedutivo, da espécie descritiva, de natureza qualitativa e da análise documental e bibliográfica, acredita-se que a prevenção deve ser a prioridade nas filiais brasileiras. Isso porque nos casos de doenças mentais desencadeadas em razão do labor, quando o dano se concretiza, dificilmente é possível voltar ao estágio anterior, podendo o dano ser irreversível, restando apenas a indenização. Por essa razão, a prevenção é o melhor a ser feito, sendo aconselhada a retirada de aspectos adoecedores do espaço laboral, a mudança de conduta dos supervisores e a observância supervisionada de normas de proteção ao trabalhador, inclusive por meio da atuação de autoridades públicas, além da instituição de políticas públicas, que objetivem um ambiente de trabalho seguro, saudável e decente.

Palavras-chave: *Foxconn* Brasil. Doenças mentais ocupacionais. Prevenção e reparação.

ABSTRACT

In view of *Foxconn's* arrival in Brazil, the present case study aims to analyze the working conditions to which its Brazilian employees are subjected, as well as the possible consequences for their health, since the company is known worldwide for several irregularities practiced in the work environment. Furthermore, it is noted that there are at least 161 (one hundred and sixty-one) occupational diseases potentially triggered by the labor in factories in the country. Given this data, a cut is made emphasizing occupational mental illnesses, looking for ways to prevent and repair them. Using the deductive method, descriptive, qualitative and documentary and bibliographic analysis, it is concluded that prevention should be the priority in Brazilian branches. This is because in cases of mental illnesses triggered by labor, when the damage occurs, it is hardly possible to return to the previous stage, the damage can be irreversible, remaining the indemnity. For this reason, prevention is the best alternative, being the company advised to remove sickening aspects from the workplace, change the conduct of supervisors and observe rules and programs that aim at a safe, healthy and decent work environment.

Keywords: *Foxconn* Brasil. Occupational mental illness. Prevention and repair.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho
CID-10 – Classificação Internacional de Doenças
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
CNPS – Conselho Nacional de Previdência Social
CRFB/1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
ICMS – Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
II – Imposto de Importação
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
IPI – Imposto sobre Produtos Industrializados
IRPJ – Imposto de Renda sobre a Pessoa Jurídica
LER – Lesões por Esforço Repetitivo
MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social
MPT – Ministério Público do Trabalho
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
NRs – Normas Regulamentadoras
NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OMS – Organização Mundial de Saúde
ONGs – Organizações Não Governamentais
PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos
STF – Supremo Tribunal Federal
SUFRAMA – Superintendência da Zona Franca de Manaus
TST – Superior Tribunal do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO E OS INFORTÚNIOS NO SEU AMBIENTE PROFISSIONAL.....	13
2.1	Conceito de Trabalho Escravo Contemporâneo.....	13
2.2	Normas Nacionais e Internacionais de Prevenção ao Labor Análogo ao de Escravo	17
2.3	Definição de Ambiente do Trabalho	21
2.4	Acidentes de Trabalho e Doenças Ocupacionais.....	24
3	ESTUDO DE CASO: FOXCONN BRASIL.....	27
3.1	Contextualização da Empresa no Âmbito Mundial.....	27
3.2	Notícias de Irregularidades Praticadas pela <i>Foxconn</i>	28
3.3	Instalação da <i>Foxconn</i> no Brasil	35
4	ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE EMPREGO E DA SOLUÇÃO PARA AS LESÕES MENTAIS OCUPACIONAIS NA FOXCONN BRASIL.....	39
4.1	Ambiente de Trabalho da <i>Foxconn</i> Brasil e Doenças Mentais Ocupacionais Catalogadas.....	40
4.2	Estudo de Casos Concretos Judiciais Trabalhistas da <i>Foxconn</i> Brasil ...	45
4.3	Prevenção e Reparação das Lesões Mentais Ocupacionais Sofridas na <i>Foxconn</i> Brasil	47
	CONCLUSÃO	52
	REFERÊNCIAS.....	55
	ANEXO	59

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa busca trazer uma reflexão sobre as condições de trabalho análogo ao de escravo no Brasil. Sabe-se que tal foi abolido em 1888, com a Lei Áurea, dando espaço para o surgimento da escravidão contemporânea.

Atualmente, a relação do explorador do trabalho com o escravo contemporâneo é basicamente caracterizada pelo uso de mão de obra barata de forma degradante, exaustiva e/ou forçada, enganando o trabalhador e restringindo seu direito de locomoção. Diante disso, foram analisadas as condições de trabalho na maior fabricante de componentes eletrônicos e de computadores do mundo, a empresa taiwanesa *Hon Hai*, mais conhecida como *Foxconn*.

Fundada em 1974, por Terry Gou, diretor executivo da empresa até junho de 2019, hoje atuando como diretor, a multinacional é mundialmente conhecida por seu sucesso imensurável, possuindo contratos com a *Apple*, *Motorola*, *Nintendo*, *Dell*, dentre outras. Por isso, é praticamente impossível que uma pessoa não tenha contato, mesmo que indireto, com a empresa, visto que a empresa se autointitula como a principal fornecedora de design, desenvolvimento, manufatura, montagem e serviços de pós-venda para líderes globais de computadores, comunicação e entretenimento.

Isso posto, é importante se ater que, além de ser uma das multinacionais que mais crescem, a gigante taiwanesa também é conhecida pelas constantes polêmicas sobre as péssimas condições de trabalho em suas fábricas ao redor do mundo. Diversos periódicos de renome como o *The Guardian* e o *The New York Times* já falaram sobre o tratamento escravo dado aos trabalhadores e as consequências disto, como ondas de suicídio e até de um possível contrato de não-suicídio.

Publicado na mídia em meados de 2010, a empresa divulgou estar interessada em atuar no Brasil, prometendo investir bilhões de dólares e fazer de São Paulo um dos maiores centros manufatureiros do mundo. Todavia, essa não foi a realidade. Embora atue em solo nacional, os grandes investimentos foram deslocados para outros países, pois, dentre outros motivos, em entrevista a jornal britânico, o então diretor executivo da empresa ironizou afirmando que os brasileiros não trabalhavam após ouvir a palavra “futebol”.

Contudo, essa situação é questionada ao saber que a empresa ainda permanece com 6 (seis) filiais funcionando no Brasil e que há grande quantidade de doenças ocupacionais catalogadas de acordo com o trabalho ali prestado, com destaque para as mentais. Diante desses fatos, indaga-se: como prevenir e reprimir adequadamente as doenças mentais ocupacionais potencialmente desencadeadas pelo labor na *Foxconn* Brasil? Parece sensata, de imediato, a ideia de se criar uma agenda permanente, visando à fiscalização com observância das correlatas Normas Regulamentadoras (NRs) e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), indenizando os trabalhadores lesados. Atrelado a isso, cabe destacar ser relevante haver um esforço colaborativo conjunto no combate às doenças mentais ocupacionais, visando ao trabalho harmônico entre supervisores e subordinados, conhecendo e respeitando as necessidades de cada um e buscando o bem-estar geral no ambiente profissional.

Desse modo, o objetivo geral da pesquisa é verificar as causas do acometimento de doenças ocupacionais sofridas pelos prestadores de serviços da empresa. Como objetivos específicos, busca-se: descrever conceitos importantes para a análise do trabalho escravo contemporâneo e dos infortúnios de seu meio ambiente; conhecer o ambiente profissional da *Foxconn* no Brasil; e analisar as doenças mentais ocupacionais identificadas na respectiva prestação de serviços, inclusive em casos concretos judiciais, além de sugerir medidas para sua prevenção e reparação.

Visando à melhor explanação deste estudo, de modo a analisar detalhadamente os fatos, a espécie da pesquisa é descritiva, de natureza qualitativa, tendo em vista o entendimento do comportamento da *Foxconn*, observando-se sua historicidade. Para conhecer melhor a empresa e analisar suas atividades no Brasil, utiliza-se o método dedutivo. Esse método encontra força no racionalismo, buscando respostas pautadas na lógica e razão. Por sua vez, a técnica empregada para desenvolver o estudo é a análise documental e bibliográfica, com informações de livros, revistas e reportagens pesquisadas e organizadas em ordem cronológica, visando a facilitar o entendimento dos rumos da empresa.

Almejando uma melhor abordagem do tema, a pesquisa é dividida em 3 (três) capítulos.

O primeiro busca direcionar o leitor sobre as formas de trabalho análogo ao de escravo, suas circunstâncias e vítimas. Ademais, é analisada as normas que

visam a proibir esse tipo de mão de obra, sendo, então, estudado como seria um trabalho considerado “saudável” de modo a prevenir futuros acidentes de trabalho e/ou doenças ocupacionais.

Em seguida, é feito um estudo sobre a *Foxconn* em âmbito internacional, observando-se sua política de expansão, seus clientes, sua relação com os trabalhadores e estruturação. Após isso, sua instalação no Brasil será investigada, bem como suas atividades desenvolvidas.

Por fim, são estudadas as doenças mentais ocupacionais desencadeadas pelo trabalho na *Foxconn* Brasil. Elas estão relacionadas ao estilo de vida dos funcionários na multinacional, mas as consequências ultrapassam as portas da empresa, podendo, em casos mais graves, levar o funcionário a óbito. Mais adiante, demandas judiciais em face da entidade taiwanesa foram listadas, a fim de identificar a existência de irregularidades no dia a dia do desenvolvimento das atividades nas filiais brasileiras. Enquanto última abordagem, visando ao bem-estar do trabalhador, buscam-se medidas de prevenção e reparação das doenças mentais ocupacionais catalogadas, que lá podem ser encontradas, consoante levantamento estatístico existente no Decreto nº. 3.048/1999.

2 TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO E OS INFORTÚNIOS NO SEU AMBIENTE PROFISSIONAL

A exploração de mão de obra humana foi aperfeiçoada e é uma das heranças da Grécia e Roma Antigas. Inicialmente, após as guerras, quem perdia era morto, mas, posteriormente, começou a haver exploração da mão de obra. No Brasil, em 1500, os índios receberam tratamento de escravo, sendo que logo foram superados pelos escravos africanos.

Esse sistema durou por um longo período, até que, em 1888, após muita pressão, a Princesa Isabel assinou a Lei Áurea (Lei n. 3.353, de 13 de maio de 1888) que “libertou” os escravos. Sendo assim, é considerado errôneo o uso atual da expressão “trabalho escravo”, pois tal prática foi abolida, contudo ela ainda permeia no território brasileiro sob a denominação de trabalho escravo contemporâneo ou até labor análogo ao de escravo.

2.1 Conceito de Trabalho Escravo Contemporâneo

A existência, ainda nos dias atuais, de exploração da mão de obra humana com características de obrigatoriedade, degradação ambiental e jornadas exaustivas, apenas a título de exemplo, deixa os defensores dos direitos humanos com bastante preocupação. De acordo com Audi (2006, p. 76-77):

A escravidão contemporânea no Brasil então persistia e ainda insiste, de forma mais cruel e sutil que aquela abolida pela Princesa Isabel em 1888: os escravos modernos são pessoas descartáveis, sem valor agregado à produção-simplesmente não custam nada, não valem nada e por isso, não merecem segundo uma lógica puramente econômica, nenhum tipo de cuidado ou garantia de suas vidas.

Observa-se, assim, que o novo modelo de escravidão aparenta ser menos custoso, visto que a pessoa não é comprada, mas trabalha em troca de uma contraprestação pecuniária, que, em diversas situações, sequer tem acesso a ela, pois corre o risco de ter as ferramentas de trabalho e os bens de primeira necessidade descontados, tais quais medicamentos, alimentação, vestuário, materiais de higiene, estadia, transporte, entre outros direitos sociais. Isso pode

resultar na geração de uma dívida impagável e aquilo que iria perceber pela prestação de serviços ser absorvido pelo débito que possui com o respectivo empregador. Ademais, levando-se em consideração a coisificação do ser humano, o antigo escravo era coisa do seu senhor, sendo que até seus descendentes lhe pertenciam.

Dessa forma, seu dono queria que eles “durassem”, pois teria havido um investimento considerável para a época, sendo custosa a substituição do profissional que adoecesse, por significar nova aquisição de pessoa. Já no modelo atual, embora também se costume usar a mão de obra sem limites, não havendo propriamente receio de que qualquer acidente ocorra, o trabalhador funciona como uma peça substituível ainda mais quando as empresas tomadoras de serviço terceirizam a sua atividade-fim, sendo que é possível ainda que tal escravo contemporâneo seja dispensado muitas vezes doente e sem que direito algum seja a ele garantido.

Segundo Brito Filho (2006) essa nova forma de escravidão acontece no Brasil de forma a negar ao trabalhador direitos mínimos, submetendo-o a laborar em condições degradantes, desumanas e até com o cerceamento de sua liberdade.

Além disso, é notório que as principais vítimas dessa exploração são pessoas analfabetas, de classe social baixa e migrantes brasileiros. É comum o aliciamento de pessoas carentes e vulneráveis para trabalhar em fazendas e empresas em diversos Estados, sendo que, uma vez contratados, é muito difícil sair da situação (ARAÚJO, 2012).

Ademais, de acordo com o mesmo autor, para os imigrantes que entram ilegalmente no País, muitas vezes fugindo da miséria ou de conflitos armados, a realidade também é severa. Eles têm medo de denunciar os fatos por serem induzidos a erro ao acreditar que podem, por isto, serem extraditados e em virtude da situação irregular com o visto de trabalho, não perceber direito algum. Isso ocorre diante das ameaças que recebem dos superiores ao demonstrarem de alguma forma que querem deixar o local de prestação de serviço.

O trabalho análogo ao de escravo é de difícil conceituação, visto ser necessário um estudo minucioso de cada caso. Normalmente está relacionado a serviços degradantes e forçados, havendo também a coerção física e/ou moral de modo a coibir a liberdade de ir e vir do trabalhador. Desse modo, fica explícito que muitas vezes o explorado realmente acredita ser devedor em face do explorador

pseudocredor. Essas pessoas ingenuamente, por falta de acesso ao conhecimento, creem que os preços dos produtos cobrados pelo seu explorador não estão muito diferentes do que o mercado determina. Isso pode gerar o que se chama vulgarmente de escravidão por dívida, por igualmente acreditarem que não podem deixar o local enquanto não quitarem seus débitos.

A questão da dignidade está atrelada ao respeito aos direitos humanos e, segundo Piovesan (2006), a proibição ao trabalho escravo é absoluta. Ela ainda a compara a uma cláusula pétrea para o Direito Internacional dos Direitos Humanos. Também é importante frisar a busca não só pelo trabalho livre, mas se deve ainda almejar o labor decente ao ser humano. Sobre as garantias mínimas, a dignidade e a proteção ao trabalho são direitos irrenunciáveis, ou seja, deve-se preservar a segurança e saúde do trabalhador, assim como a higiene, alimentação e as condições mínimas para o labor.

O curioso no Brasil é que determinadas pessoas acreditam que esse tipo de trabalho de alguma forma está conforme a “legislação local”, do costume daquela região. Se já ocorria antes, não seria agora que passaria a ser rejeitado, na ótica do binômio certo e errado. Há aqueles que sabem que o referido explorador está nessa situação há bastante tempo, mas não conseguem perceber que estão diante de algo ilegal do ponto de vista das regras estatais, que muito se desconhece.

É cediço que quem mais escraviza contemporaneamente no Brasil são grandes latifundiários, empresas que trabalham com alta tecnologia, fabricação de roupas e na construção civil, tanto nacional quanto multinacionais. Atualmente, a exploração ocorre principalmente pela dificuldade do Estado, por meio de seus órgãos de fiscalização, de ter orçamento suficiente com o intuito de montar a respectiva força-tarefa, a fim de ir ao local da denúncia e coletar prova material para poder punir o infrator.

Um exemplo disso ocorreu na década de 1960, quando o Governo Federal incentivou a ocupação da Amazônia com o famoso lema “integrar para não entregar”. O problema foi que essa integração não foi para todos, mas para quem tinha boas condições econômicas. Apesar de haver população carente na região, o referido governo preferiu dividir o espaço em grandes lotes e incentivar fiscalmente e por meio de empréstimos grandes empresas e até multinacionais, como, por exemplo, a *Volkswagen*. Nesses financiamentos, uma fazenda de 48 (quarenta e oito) mil hectares valia algo em torno de U\$ 1.200.000 (um milhão e duzentos mil

dólares), conforme valores da época (CHAVES, 2006). Inclusive, constata-se que, quanto mais projetos surgiram na Amazônia, maior era o número de pessoas trabalhando em situação degradante.

Um dos fatores para a ocorrência de labor análogo ao de escravo é a ignorância de muitos profissionais, os quais atuam em determinados setores ao acreditar que tais atividades laborais representam as poucas oportunidades de ocupação em dada região, motivo pelo qual se submetem aos comandos do tomador de serviço nas condições ofertadas, por serem as opções existentes para trabalhar. Atrelado a isso, não se costuma obter o flagrante quando se há a prática da intimidação pelo patrão, em virtude da dificuldade de se adentrar em fazendas muito bem armadas e, na maioria das vezes, a equipe responsável pela fiscalização é acanhada, considerando-se que o Estado tem destinado cada vez menos recursos para efetuar tal mister.

Assim, é preciso estar atento, visto que, de acordo com Palo Neto (2008), esse tipo de trabalho normalmente está em conjunto com crimes ambientais, falsificação de documentos, grilagem de terra, lesões corporais e assassinatos. Ademais, ainda a esse respeito, segundo Guimarães e Bellato (1999, p. 75) pode ser defendido que, *ipsis litteris*:

O trabalho escravo penaliza mais do que à própria vítima. O Estado brasileiro é penalizado. A sonegação de encargos trabalhistas, o dano físico causado à vítima, socorrida nos hospitais públicos, e a imagem comprometida do Brasil podem ser consideradas algumas expiações com as quais o Estado arca por não abolir o trabalho ilegal em seu território.

Outrossim, fica evidente, por diversas razões, a real necessidade do Estado brasileiro de combater o trabalho escravo contemporâneo. Ademais, pode-se considerar difícil que alguém consiga viver sem nunca ter sido usuário de algum produto derivado da exploração da mão de obra escrava, visto que ela está presente na extração de borracha, nas plantações de cacau e até na produção de componentes eletrônicos.

Outro exemplo clássico é a indústria têxtil, em virtude das diversas marcas como a *Zara*, *Marisa*, *Animale* e *Renner*, as quais são conhecidas por essa prática. No auge do capitalismo, os custos são reduzidos ao mínimo possível, de modo que muitas unidades fabris são montadas em ambientes degradantes, de 2 (dois) ou 3 (três) cômodos para várias famílias. Isso sem contar que há a utilização

da contratação terceirizada, inclusive por meio de empreitada para se evitar a responsabilização de quem realmente se aproveita dessa exploração.

Por fim, como tais trabalhadores são bastante vulneráveis especialmente do ponto de vista econômico e educacional, muitas vezes não denunciam a situação, pois sabem que, mesmo se desvinculando desse tipo de exploração, eventualmente correm o risco de serem contratados por novos aliciadores, considerando as poucas opções de postos de trabalho na respectiva região, fazendo com que fique desempregado, caso não aceite a oferta de serviço seguinte, o que irá resultar numa condição de vida familiar continuamente precária.

2.2 Normas Nacionais e Internacionais de Prevenção ao Labor Análogo ao de Escravo

Diante da escravidão contemporânea, o Brasil teve que tomar medidas para sua prevenção e erradicação. Um grande passo foi assumir sua existência em território brasileiro no final do século passado, dando espaço para o crescimento e notoriedade de campanhas nacionais e internacionais.

No âmbito nacional, é importante ter em mente o art. 149 do Código Penal Brasileiro, para o qual é crime:

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: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

[...]

Assim, é perceptível a preocupação da sociedade em proteger o profissional alvo de tal espécie de exploração, o qual pode não ter consciência de que é vítima de uma situação ilícita, considerando o seu reduzido nível de instrução.

Dessa forma, muitos são induzidos a acreditar que estão “presos” ao local de “trabalho” porque ainda não quitou seu “débito” com o tomador de serviço, dívida esta, muitas vezes, ilegal.

Além disso, foi incluso, no vigente Código Penal, o art. 149-A, por intermédio da Lei n. 13.344/2016. Em seu inciso II, tipificam-se diversas condutas que, por exemplo, vão desde agenciar, aliciar, transportar, transferir, comprar ou alojar uma pessoa “mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo”, ou até mesmo a qualquer tipo de servidão, consoante disposição do inciso III do mesmo dispositivo legal. Assim, fica visível a vontade do legislador de erradicar tal ilícito penal, buscando especificar situações de trabalho escravo contemporâneo sem excluir outras hipóteses que provavelmente se encaixarão no art. 149 do Código Penal.

Outro dispositivo importante que visa à melhoria de vida de milhares de trabalhadores brasileiros é o que está previsto no *caput* do art. 243 da CRFB/1988, o qual prevê que:

Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º (Redação dada pela Emenda Constitucional n. 81, de 2014).

Assim, observa-se a intenção de coibir essa prática diante da iminência da perda da propriedade, visto que, no passado, era comum apenas uma perícia que raramente terminava em abertura de inquérito e quase sempre acabava sendo arquivada.

Atrelado a isso, no final de 2003, surgiu a Lista Suja que vem tendo um resultado bastante positivo, consistente em divulgações de empresas que foram autuadas pela utilização de mão de obra análoga à de escravo. Após inclusa nessa lista, a empresa passa a ser monitorada por 2 (dois) anos, sofrendo restrições de créditos estatais e tendo sua imagem desvalorizada com as divulgações, de modo que suas vendas diminuam, ou até possam sofrer rejeição de mercado, ao menos momentaneamente.

Ademais, é explícita a eficiência da Lista Suja. Contudo, a Portaria n.

1.129, publicada em 13 de outubro de 2017, já suspensa, colocou em risco o rumo do Brasil no combate ao trabalho escravo contemporâneo. Isso ocorreu em razão de suas exigências como a divulgação da lista somente após determinação expressa do então Ministro de Estado do Trabalho, obrigando a apresentação de boletim de ocorrência da autoridade policial que participou da fiscalização para a instrução do respectivo processo administrativo e, além disso, houve uma conceituação restritiva do que seria trabalho escravo contemporâneo, praticamente limitando-o ao aspecto do direito de ir e vir.

Como se observa em seu art.1º, IV, da Portaria n. 1.129, que já não está em vigor:

Art. 1º Para fins de concessão de benefício de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, nos termos da Portaria MTE nº 1.153, de 13 de outubro de 2003, em decorrência de fiscalização do Ministério do Trabalho, bem como para inclusão do nome de empregadores no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, considerar-se-á:

I - trabalho forçado: aquele exercido sem o consentimento por parte do trabalhador e que lhe retire a possibilidade de expressar sua vontade;

II - jornada exaustiva: a submissão do trabalhador, contra a sua vontade e com privação do direito de ir e vir, a trabalho fora dos ditames legais aplicáveis a sua categoria;

III - condição degradante: caracterizada por atos comissivos de violação dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, consubstanciados no cerceamento da liberdade de ir e vir, seja por meios morais ou físicos, e que impliquem na privação da sua dignidade;

IV - condição análoga à de escravo:

- a) a submissão do trabalhador a trabalho exigido sob ameaça de punição, com uso de coação, realizado de maneira involuntária;
- b) o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, caracterizando isolamento geográfico;
- c) a manutenção de segurança armada com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto;
- d) a retenção de documentação pessoal do trabalhador, com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho.

Ademais, é importante salientar que antes eram usados conceitos convencionados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e inseridos nos supracitados arts. 149 e 149-A do Código Penal Brasileiro. Com a referida Portaria, percebe-se a limitação do que se enquadraria no tipo penal, principalmente restringindo a situação para a questão da liberdade. Sobre essa mudança conceitual o então vice-coordenador nacional da Coordenadoria Nacional de Erradicação do

Trabalho Escravo, Maurício Ferreira Brito, se referiu à portaria como ilegal. Além disso, o Ministério Público do Trabalho (MPT) também se manifestou, afirmando que muitos processos perderiam seu conteúdo diante das restrições (NOSSA; RIBEIRO, 2017).

Diante das duras críticas de órgãos públicos, da comunidade internacional, de organizações não governamentais (ONGs), da sociedade e mídia, a portaria foi suspensa e considerada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Em dezembro de 2017, o Governo Federal reagiu publicando nova Portaria, a de n. 1.293, desfazendo as mudanças da antiga. O principal feito pode ser observado no seu art. 1º, do inciso I ao V:

Art. 1º Para fins de concessão de benefício de seguro-desemprego ao trabalhador que for encontrado em condição análoga à de escravo no curso de fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos da Portaria MTE n.º 1.153, de 13 de outubro de 2003, bem como para inclusão de administrados no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4, de 11 de maio de 2016, considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:

I - Trabalho forçado;

II - Jornada exaustiva;

III - Condição degradante de trabalho;

IV - Restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho;

V - Retenção no local de trabalho em razão de:

a) Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;

b) Manutenção de vigilância ostensiva;

c) Apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

Desse modo, essas são as atuais hipóteses para o trabalhador ter seu labor considerado como análogo ao de escravo. A atual regulamentação é mais benéfica que a anterior, visto que basta a conduta se enquadrar num dos tipos previstos nos incisos acima que haverá inscrição patronal na Lista Suja, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Quanto ao âmbito internacional, a OIT, fundada em 1919, exerce importante função na prevenção e eliminação do trabalho análogo ao de escravo, buscando a justiça social e paz mundial permanente. No âmbito do trabalho, preza-se pelo serviço digno, livre e seguro, visando ao labor decente. Assim sendo, almeja-se a produtividade e qualidade do trabalho, de modo a tentar erradicar a pobreza.

Uma peculiaridade da OIT é sua estrutura tripartite, de modo a possuir representantes do governo, das organizações patronais e dos trabalhadores, o que agrega valor às discussões. Ela também é responsável por diversos Tratados Internacionais em matéria de Direito do Trabalho, por meio de convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações ratificadas e/ou internalizadas por países-membros, cujas normas passam a exercer assim, caráter vinculante perante eles.

Outrossim, o trabalho escravo contemporâneo é condenado por todos os sistemas regionais de proteção dos direitos humanos (a Convenção Europeia, a Americana e a Carta Africana de Direitos Humanos e dos Povos). Ademais, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, o Pacto de San Jose da Costa Rica, as Convenções n. 29, 105, 107, 150 da OIT, dentre outras, proíbem tal ato, de modo a reforçar a importância do direito tutelado.

2.3 Definição de Ambiente do Trabalho

Inicialmente, vale ressaltar ser necessário um ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado para se viver de forma sadia. Como o homem passa grande parte de seu tempo no trabalho, nada mais natural que o meio ambiente laboral seja protegido. A esse respeito, o art. 225 da CRFB/1988 dispõe que:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

[...]

V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente; (Regulamento)

VI - promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente;

[...]

§ 3º As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

[...]

Dessa forma, observa-se que nesse artigo o legislador pretendeu tutelar o

meio ambiente para todas as pessoas e de forma geral, incluindo o natural, laboral, artificial e cultural. Além disso, explicita o dever de preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

O ambiente do trabalho é um tema de extrema importância para a sociedade brasileira, visto que engloba não apenas o espaço físico do labor, mas se estende ao ambiente externo e à moradia do funcionário, dificultando identificar os sujeitos alvos de eventuais danos sofridos no passado, no presente e no futuro, sendo assim, considerado um bem difuso. Com a globalização, fica evidente a dinamicidade do ambiente do trabalho, onde o trabalhador desprende grande parte de seu tempo. É interessante lembrar que esse ambiente pode ser a sede de empresas, fábricas, o interior de ônibus e até mesmo outros ambientes de natureza externa, como é o caso dos trabalhadores viajantes que prestam serviço preponderantemente fora das dependências do empregador.

Proteger o ambiente do trabalho é mais do que apenas tutelar a saúde do empregado, abrange as pessoas que estão fora das atividades laborativas, visto que um meio ambiente poluído, por exemplo, inclui as pessoas que estão no entorno das fábricas. Ademais, as condições profissionais refletem diretamente na qualidade de vida do trabalhador, ultrapassando o espaço laboral.

Percebe-se, então, que as consequências de um meio ambiente do trabalho insalubre ultrapassam as fronteiras territoriais e políticas, podendo abranger cidades, estados e até países. Portanto, deve-se sempre buscar a segurança do trabalho por meio do tripé: seguro, saudável e decente. Dessa forma, visando um ambiente salubre para exercer as respectivas atividades profissionais, evitando acidentes.

Sobre o assunto, Melo (2008) afirma que um meio ambiente adequado e saudável é um direito fundamental do cidadão. Ainda, sabe-se que a Organização Mundial de Saúde (OMS) firmou em 1947 que saúde é um estado de bem-estar físico, mental e social, não sendo apenas a ausência de doença ou enfermidade. Outrossim, o art. 196 da CRFB/1988 garante que a saúde é direito de todos e dever do Estado. Dessa forma, o empregador deve proporcionar meios para um meio ambiente de trabalho equilibrado, por se tratar de um direito fundamental do empregado.

Desse modo, é preciso atenção ao modo como o trabalho está sendo exercido. Não basta, assim, prover os equipamentos de proteção individual e

coletiva, mas também é dever do empregador fiscalizar o cumprimento de medidas protetivas ao meio ambiente de trabalho, o que inclui o uso de tais instrumentos de defesa da saúde do trabalhador. Em caso de descumprimento, deve-se acionar imediatamente pessoas e órgãos estatais legitimados a agir, o que inclui sindicatos, o Ministério Público e o Poder Judiciário. Isso porque, uma vez materializado o dano, na maioria das vezes, pode ser irreversível, restando a monetização do prejuízo sofrido, que dificilmente será vantajoso ao trabalhador, além da sua complexa estimativa por envolver critérios subjetivos na avaliação.

Sobre essa monetização, é preciso ter muita cautela, para que não se transforme numa prática da classe empregadora lesionar a saúde de seus funcionários e depois repará-la pecuniariamente, em montantes que, em certos casos, sequer atingem a finalidade pedagógica da medida, não servindo como obstáculo para eventual reincidência.

Esse sério problema acaba sendo comum no Brasil, visto que muitas vezes o empregador faz as contas de quanto custaria cuidar do meio ambiente de trabalho, de modo a zelar por condições mínimas de higiene, saúde e proteção. Por outro lado, calcula os custos de uma eventual multa administrativa e/ou pagamento de indenização por danos de várias ordens. O mais corriqueiro, principalmente para os grandes produtores e empresários, acaba sendo pagar indenização pelos danos e/ou as referidas multas, de modo a monetizar os riscos e a vida de seus funcionários (TAVARES, 2014).

Ademais, é comum as empresas quererem socializar os riscos e privatizar os lucros, considerando-se que há tomadores de serviços que forçam seus empregados a trabalharem em péssimas condições e ainda argumentam que, se não prestarem determinada atividade, há quem faça. Além disso, também é corriqueiro o empregador alegar que já está pagando um adicional de periculosidade ou de insalubridade e que este montante remuneratório cobre os riscos, inclusive amparado pelo que a própria lei prevê. O que não é um pensamento correto, pois deveria, na verdade, buscar neutralizar o ambiente de agentes insalubres ou afastar definitivamente os riscos de acidentes, para não precisar adimplir adicional remuneratório algum.

Assim, o empregador deveria prevenir os riscos de lesão e reparar qualquer dano ocorrido no ambiente de trabalho, bem assim, como dito, deve, ainda, fiscalizar seus empregados quanto ao cumprimento de normas de higiene e

segurança, visando à preservação da sua integridade psicofísica.

Por fim, é certo afirmar que a desinformação contribui com a manipulação do raciocínio das pessoas e atrapalha o desenvolvimento de um ambiente saudável de trabalho. Sendo assim, é preciso atitudes ativas da sociedade, exigindo a inserção de medidas cautelares e eficazes, até porque é ela quem sofre pela negligência dos empregadores. Além disso, deve-se cobrar maior fiscalização por parte de órgãos públicos, especialmente do Ministério Público, além de sindicatos, caso contrário, os trabalhadores vão continuar a sofrer os riscos de danos muitas vezes irreparáveis. Ainda, Melo (2008) defende que, além dos riscos e danos mencionados, a sociedade também sofre com as despesas gastas pela Previdência Social a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento por motivo de doença de qualquer natureza, o que inclui os acidentes de trabalho e as ocupacionais.

2.4 Acidentes de Trabalho e Doenças Ocupacionais

Acidente de trabalho é um tema vivenciado no cotidiano do trabalhador brasileiro. Segundo dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, entre 2012 e 2018, o Brasil registrou 16.455 (dezesseis mil, quatrocentos e cinquenta e cinco) mortes e 4.500.000,00 (quatro milhões e quinhentos mil) de acidentes relacionados ao trabalho. Outrossim, foi constatado que a Previdência Social gastou R\$ 79.000.000.000,00 (setenta e nove bilhões de reais) com benefícios acidentários durante esse período (FUNDACENTRO, 2019).

Esses números são ainda mais alarmantes, pois nem todos os acidentes são computados, em razão de muitos contratos serem fraudulentos, não registrados ou até do empregador não emitir a comunicação de acidente de trabalho (CAT), sendo tal ato considerado como uma contravenção penal, vide o § 2º do art. 19 da Lei n. 8.213/1991.

Por sua vez, o Brasil tem um histórico de acidentes de trabalho e, segundo Oliveira (2008), em 1970, o país foi campeão mundial no tema. Diante de tais fatos, buscaram-se medidas para mudar sua posição e prevenir acidentes. Houve melhorias, é verdade, mas os números ainda são altos. Ademais, visando a um melhor entendimento do assunto, é preciso conhecer a diferença entre acidente de trabalho e doença ocupacional, embora a consequência de ambos justifique o mesmo tratamento quanto ao benefício a ser concedido pela Previdência Social, que

é o auxílio-doença acidentário.

O acidente de trabalho é definido pelo *caput* do art. 19 da Lei n. 8.213/1991. De acordo com tal artigo, ocorre durante ou pelo exercício laboral, provocando lesão corporal ou até perturbação funcional que cause morte ou perda/redução permanente ou temporária da capacidade para exercer o trabalho. Daí, pode-se observar, de imediato, que o evento é casual, instantâneo e imprevisível, mas que há nexos causal com o trabalho desenvolvido na empresa. Seus efeitos são imediatos e podem ser localizados em tempo e espaço determinado. A esse respeito, Melo (2008) acredita que a maioria dos acidentes se enquadra nessa categoria e é importante se ater que o dano não é lesivo apenas à saúde física, mas também à mental do funcionário.

Ademais, o estado de risco a que os labutadores estão submetidos em diversas atividades profissionais justifica a sociedade ter de lidar melhor com as estatísticas, pois, grande parte dos acidentes do trabalho poderiam ser evitados caso houvesse melhores estratégias de segurança profissional. Desse modo, a imensa maioria dos acidentes poderia ser evitada com a prevenção e medidas de segurança, em detrimento de posteriores reparações individuais. Além disso, o cidadão trabalhador sofre com esse estado de insegurança, que pode se materializar a qualquer momento resultando em consequências.

Lado outro, a doença ocupacional, também conhecida como doença profissional ou doença do trabalho, é equiparada legalmente a acidente de trabalho, sendo desencadeada pela atividade profissional exercida ou por motivos relacionados ao modo de como o serviço é executado. É comum haver períodos de latência, em que apenas se descobre anos depois do contato com os agentes agressivos à saúde, como é o caso de posteriores descobertas de câncer, depressão do sistema nervoso, pneumonias, entre outras doenças, devido ao contato, sem proteção, com tais agentes no âmbito profissional.

A esse respeito, defende Rocha (2013) que uma das principais distinções práticas entre essa categoria e o acidente de trabalho seria a questão da insidiosidade. A doença ocupacional se instala silenciosamente, sem deixar suspeitas, podendo ser descoberta, por exemplo, 20 (vinte) anos depois, podendo já estar em estágio terminal. O segundo tem como característica acontecer de modo inesperado, imprevisivelmente, com resultados na hora, no momento exato em que se está em contato com o agente causador da lesão.

Assim, conclui-se que, com o objetivo de assegurar a segurança no trabalho, evitando acidentes, o extinto Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) criou as NRs. Tais regramentos surgiram com observância obrigatória na área trabalhista para os empregados regidos pela CLT com o intuito de proteger a saúde do trabalhador com padrões mínimos a serem respeitados. Contudo, no início de 2019, o Presidente Jair Bolsonaro anunciou a extinção do MTE, sendo suas funções incorporadas por outros Ministérios, na maioria delas pelo Ministério da Economia, e, pouco tempo depois, anunciou em suas redes sociais que planejava reduzir em até 90% (noventa) as referidas NRs, sob o polêmico argumento de que geram altos custos aos empregadores. Materializada tal redução, ganha espaço, com muita força, a questão da sociedade de risco, em que, notoriamente, os empregados terão suas vidas ainda mais monetizadas e trabalharão com maiores chances de sofrer lesões.

3 ESTUDO DE CASO: FOXCONN BRASIL

A *Hon Hai Precision Industry Company Ltd.*, também conhecida como *Foxconn*, é a maior empresa de produtos eletrônicos e computadores do mundo. Foi fundada em 1974 em Taiwan por Terry Gou, o qual atuou como diretor executivo até junho de 2019, ocasião em que declarou desejo de se preparar para concorrer à presidência de tal país. Contudo, em setembro do mesmo ano, declarou ter desistido, continuando na empresa, agora como diretor. O trabalho da *Foxconn* consiste em fabricar produtos de renomadas empresas de tecnologia, sendo, por exemplo, o principal fornecedor de produtos da *Apple*. Além dela, possui contrato com a *Dell*, *Sony*, *Samsung*, *Nokia*, *HP*, *Microsoft*, *Nintendo*, *Motorola*, entre outras gigantes do setor. Desse modo, é extremamente comum qualquer consumidor ter adquirido algum produto fabricado pela gigante taiwanesa, ainda mais quando esta se identifica como a principal fornecedora de design, desenvolvimento, manufatura, montagem e serviços de pós-venda para líderes globais de computadores, comunicação e entretenimento (FOXCONN, s.d.).

3.1 Contextualização da Empresa no Âmbito Mundial

Como mencionado, segundo o Condiliffe (2018), a *Foxconn* é a maior empresa manufatureira de eletrônicos. Além disso, no ramo, ela é a terceira maior de receita no mundo, a maior empregadora da China e seus números são tão impressionantes ao ponto de atrair as maiores empresas do mundo para o oriente. Segundo Merchant (2017a), a *Foxconn* possui 1.300.000 (um milhão e trezentos mil) empregados apenas na China e já foi considerada a maior exportadora chinesa por diversos anos.

A empresa visa à produção em massa e está presente na América, Europa e Ásia. Diante de sua importância, o autor citado anteriormente, Merchant (jornalista americano), foi à Ásia para averiguar seu modo de produção com o objetivo de entender o que está por trás da gigante taiwanesa.

A principal fábrica da empresa é localizada no sul da China, na cidade de Shenzhen, no distrito de Longhua. O espaço é enorme, chegando a ser chamado de "*Foxconn city*" ou "*Ipod city*", visto possuir área de 3 (três) km² (MERCHANT, 2017b). Ela consegue ser uma das fábricas mais famosas do mundo, ao mesmo tempo em

que é uma das mais secretas, já que não se sabe com precisão como é seu funcionamento. Segundo Merchant (2017b), em seu auge, houve 450.000 (quatrocentos e cinquenta mil) pessoas empregadas no local.

Visando à expansão da empresa, Terry Gou logo se interessou pela China, devido à grande quantidade de mão de obra barata. Ademais, o governo chinês incentivou sua vinda, tornando Shenzhen uma zona econômica especial. Dessa forma, havia subsídio do governo por meio de baixos impostos, câmbio desvalorizado, facilidade para os negócios e, o mais importante, excesso de mão de obra barata e necessitada de emprego. Agrega-se, ainda, a vontade das empresas estrangeiras de que seus produtos sejam fabricados na China, de modo a terem patrocinado o empreendimento da *Foxconn* em cerca de 30 (trinta) bilhões de dólares (ZMOGINSKI, 2012).

3.2 Notícias de Irregularidades Praticadas pela *Foxconn*

Seu funcionamento em Shenzhen trouxe diversas polêmicas e denúncias a nível mundial. Ela é a principal fornecedora da *Apple* e a recíproca é verdadeira, sendo esta sua maior cliente, havendo fabricação de seus produtos diariamente, sem pausa (MERCHANT, 2017b). Ainda, segundo Barboza (2016), a gigante começou a montar produtos da *Apple* em 2007, depois de muitas outras grandes empresas de tecnologia já terem contrato fixado com a *Foxconn*. Contudo, apesar do contrato ser recente, ela já compõe 25% (vinte e cinco por cento) do faturamento da fornecedora. Dessa forma, será abordado um pouco sobre a fabricação dos produtos da marca, uns dos mais rentáveis do mundo.

Sabe-se que a fábrica de Shenzhen foi criada em 2010 diante da grande demanda da *Apple*. Nela, foram confeccionados cerca de metade dos *lphones* existentes (JACOBS, 2018). Lançado em 2007, o *lphone* se tornou um dos produtos mais lucrativos do mundo, tendo atingido o patamar de mais de 1.000.000.000 (um bilhão) de vendas. Sendo assim, o dispositivo foi aprimorado, tornando-se ao mesmo tempo uma câmera, aparelho de música, computador e, para muitas pessoas, chega a ser um essencial instrumento de trabalho.

É importante se ater ao fato de sua produção ser manual, de modo a passar por diversas pessoas. Por ser um item muito complexo e com vários

procedimentos de montagem, o trabalho se torna repetitivo, com cada funcionário tendo funções específicas, até porque a demanda é enorme e, atualmente, segundo Jacobs (2018), o aparelho tem cerca de 400 (quatrocentos) passos. Merchant (2017b) cita o exemplo de um funcionário responsável por fazer polimento nos *displays*. Para cumprir sua meta, ele tinha que fazer polimento de 3 (três) *lphones* em 1 (um) minuto. Quando o trabalho é mais meticuloso e exige mais atenção, o funcionário tem cerca de 1 (um) minuto com cada aparelho celular.

Diante da complexidade e demanda do produto mais vendido da *Apple*, grande parte de seus aparelhos passaram a ser montados na China. Diante disso, o governo americano criou uma lei em que obriga as empresas a colocarem que produtos manufaturados na China tenham tal informação. Por isso, é comum ter escrito na embalagem “*Designed by Apple in California, assembled in China*”, ou seja, que o produto foi inventado pela *Apple* na Califórnia e montado na China (MERCHANT, 2017a).

A necessidade dos produtos serem montados no oriente não é apenas monetária, até porque se gasta muito com o transporte das peças e seu retorno, isso sem contar os impostos, tornando pouca a diferença final. O que realmente atrai a *Apple* e outras multinacionais seria a disponibilidade de mão de obra, visto que para a empresa é interessante que a produção seja rápida, visando ao não vazamento do sigilo de informação de seus produtos e até pela alta demanda.

Além disso, um dos atrativos da *Foxconn* no oriente é que precisando de alterações de última hora, quando os produtos já estão encaixotados, a empresa tem condições de recrutar seus trabalhadores repentinamente para fazer todas as mudanças necessárias num período em que seria impossível nos Estados Unidos (MERCHANT, 2017b). Contudo, essas condições de trabalho, com mudanças de última hora, trabalho repetitivo, rigidez e longos turnos, ao longo do tempo, provocam mal-estar nos funcionários, causando grande insatisfação, fadiga e até várias doenças ocupacionais.

Um ponto importante é que essa abundância de mão de obra não ocorre apenas em razão da grande população oriental. O próprio governo chinês, buscando chamar atenção de grandes empresas, recruta e treina sua população para o trabalho nas fábricas (JACOBS, 2018). Ainda, segundo Merchant (2017b), muitos funcionários dizem que a *Foxconn* faz “acordos” com agentes recrutadores, oferecendo uma quantia extra para que, quando as pessoas forem procurar

emprego na *Huawei*, uma de suas concorrentes, onde as condições de trabalho são melhores, sejam encaminhadas para prestar serviços à *Foxconn*.

Somado a isso, a empresa chamou atenção da mídia pela quantidade de adolescentes trabalhando “voluntariamente” em suas fábricas. Pouco antes do lançamento do *Iphone 5* foi descoberto que o referido governo chinês costuma fazer uma espécie de atividade extraclasse, em que os estudantes, com média de 16 (dezesesseis) anos, devem trabalhar nas fábricas como requisito para se formar. Além disso, era comum esse trabalho se estender até a noite, o que é proibido pela lei chinesa.

Preocupantemente, esse fato não é segredo, até porque a *Foxconn* reconheceu em 2012 que mais de 15% (quinze por cento) de seus trabalhadores no verão são “estagiários” não pagos, numa espécie de atividade vocacional da instituição de ensino. Essa quantia representava cerca de 180 (cento e oitenta) mil pessoas na época, sendo alguns muito novos, chegando a ter 14 (catorze) anos (MERCHANT, 2017b).

Diante de toda essa atenção da mídia, em relação à empresa, especialmente a localizada em Shenzhen, Merchant resolveu se aventurar e procurar saber a real logística da *Foxconn*. Para isso, foi até a China e visitou diversas fábricas em Shanghai e Shenzhen, e o resultado foi seu livro, *The One Device*, lançado em 2017, em que conta sua experiência. Vale salientar que, na época em que visitou tais cidades, não era permitida a entrada na fábrica de Shenzhen sem estar acompanhado de guia institucional e as visitas eram agendadas com muita antecedência, de modo que não haveria tempo hábil para aguardar chegar a sua vez na lista durante o período que dispunha para concluir a viagem.

Contudo, como o objetivo principal de sua viagem era visitar essa fábrica em específico, contratou uma tradutora, Wang Yang, e foram entrevistar alguns trabalhadores do lado de fora da fábrica. Em geral, os funcionários colaboraram, apenas não queriam ser identificados, mas informaram que as condições de trabalho eram péssimas, com longos turnos, tarefas extremamente repetitivas, muito estresse e pressão imposta por parte dos gerentes.

Inclusive, muitos reclamaram de aviltamento diário na frente dos demais colegas de trabalho, pois, mesmo se os gestores tivessem visto o “motivo” antes, esperava-se o fim do turno para então humilhá-los e obrigá-los a fazer uma carta

pedindo desculpas. Além disso, a empresa também foi criticada por fazer promessas de melhores salários, vantagens, melhorias nas condições das acomodações, entre outras, que raramente eram cumpridas.

No decorrer dessas entrevistas, do lado de fora da fábrica, Merchant conhece um funcionário, Xu, que é amigo de um gerente de piso, Zhao, o qual, por sua vez, se dispõe a levá-lo para fazer um *tour* pela empresa. Dessa maneira, Merchant e sua tradutora conseguiram entrar na fábrica. Zhao mostrou onde há a apresentação da empresa para os novos funcionários e alguns locais gerais. Contudo, houve um momento em que os seguranças proibem a passagem, visto que para irem adiante seria necessária a autorização de um executivo da área.

Outrossim, Merchant relata em seu livro que se passou mais de 1 (uma) hora e os seguranças continuavam afirmando ser proibida a passagem sem autorização, porquanto havia muitos segredos na área de produção. Dessa forma, Zhao precisou voltar ao trabalho, mas antes afirmou que as histórias sobre as péssimas condições de trabalho eram verdadeiras. Ele mesmo diz que, na sua condição de gerente, sente pressão de seus superiores para humilhar seus subordinados. Todavia, pondera que não compactua com essas atitudes e que, por isto, não era promovido, em virtude de ser esta a política da empresa.

Após se despedirem, já em outra parte da fábrica, Merchant percebe que precisa ir ao toalete. O segurança nega a passagem de início, visto se tratar de um sanitário para gerentes. No entanto, depois de certa insistência, o segurança fica desconfortável e permite sua passagem com a tradutora. Posteriormente à utilização do banheiro, Merchant observa que há uma saída para o outro lado, a qual concede livre acesso à fábrica. Dessa forma, eles não retornaram ao local em que se encontrava o segurança, aproveitaram a oportunidade e adentraram na “Cidade da *Foxconn*”.

Conforme vão entrando, notam estar tendo acesso a muita informação, o que inclui os apartamentos dos funcionários, locais de trabalho, de descanso, feiras locais (com comercialização de alimentos, a exemplo de frutas e verduras). Ao andar pelo complexo, passam por diversos blocos e Merchant percebe que a construção da fábrica foi feita visando a maximizar a eficiência do homem e da máquina. Os blocos são subdivididos em cubos e o cinza chama bastante atenção. Informa, ademais, que não há nada de belo para se ver na parte de produção, não havendo espaços públicos comuns ou áreas ornamentadas, mas apenas as próprias peças,

demonstrando que a única preocupação era atingir o lucro, sendo desnecessário visar à satisfação dos funcionários.

Na visão de Merchant, após sua entrada na área não permitida, permanecer no local foi aparentemente pacífico, porque, embora a segurança fosse relativamente rígida, o fato de eles estarem andando livremente na fábrica, supôs-se que seriam autorizados. Assim, foram atrás do bloco G2, onde os *Iphones* são montados e perceberam o quanto cada espaço era delimitado e aproveitado. Outrossim, o silêncio, em contraste com a grande quantidade de pessoas, chamava atenção, além do ambiente minimalista, apenas com objetos necessários para o desenvolvimento da atividade.

Ademais, o ambiente de trabalho igualmente deve ser destacado por ser pesado e opressivo, visto que a empresa visa à produtividade e ao comércio a todo instante. Assim, ou o funcionário está produzindo ou consumindo nos restaurantes e cybercafés do local de trabalho. Esses 2 (dois) últimos ambientes são os únicos agradáveis, embora não seja para consumo de maneira gratuita, o que pode ter motivado os patrões a quererem dar algum conforto nesta área.

Além disso, seus próprios funcionários dizem que trabalhar na fábrica não é bom para um ser humano. Diversos guardas vigiam todos os pontos de entrada, inclusive quando há entregas no sistema de *delivery* ou serviço semelhante, precisando ser a pessoa estranha à empresa submetida à identificação digital. Mesmo com a maior exposição das fábricas chinesas pela mídia aproximadamente no ano de 2010, as condições continuaram péssimas e, segundo os próprios empregados, se existissem melhorias, certamente não teria sido obra da *Foxconn* (dando a entender que isto apenas aconteceria sob outra administração).

Dentre as irregularidades praticadas mais comuns, podem ser destacadas: a) o ato de repreender funcionários pela simples vontade fisiológica de ir ao banheiro, a ponto de querer controlar isto; b) atraso de pagamentos remuneratórios; c) promessa de bonificações para aumento de produtividade, as quais normalmente são descumpridas; e d) redução do montante a ser percebido nos 3 (três) primeiros meses de contrato, caso queira não mais prestar serviço para a empresa durante tal período, forçando o trabalhador a assinar ajuste individual com cláusula neste sentido. Dessa forma, obriga-se o funcionário a se adaptar às péssimas condições laborais. Contudo, apesar dos esforços visando a sua permanência, a rotatividade é grande, sendo que a maioria fica no máximo 1 (um)

ano na empresa (MERCHANT, 2017b).

A *Foxconn* também recebeu bastante atenção da mídia em meados de 2010 pelo fato de seus funcionários estarem se suicidando, quando estão nos seus dormitórios, considerando que a fábrica possui certa quantidade de andares e, valendo-se da altura, arremessam seus próprios corpos de encontro ao chão, em virtude das péssimas condições a que são submetidos no respectivo ambiente de trabalho (ZMOGINSKI, 2012).

Além do mais, o nível de estresse, humilhação, ansiedade e os longos turnos contribuem com a propagação de doenças mentais ocupacionais, dentre elas a depressão, fazendo com que seus funcionários não vejam outra saída para essas condições, senão a provocar a própria morte. Merchant (2017b) relata em seu livro que, ao observar fotos registradas, percebeu não haver pessoas sorrindo, ao contrário, a grande maioria tinha um aspecto cansado e reprimido. Sendo assim, ele afirma que os problemas psicológicos que esses funcionários têm, muitas vezes estão sim relacionados com o ambiente de trabalho em que prestam serviços.

Diante dessa exposição negativa, a reação de Terry Gou foi instalar redes, cercando todos os prédios que compõem o complexo da *Foxconn*, com o objetivo de segurar os corpos dos funcionários que, em momento de perda parcial ou total da sanidade mental, tentam o suicídio daquela forma exposta acima. Essa atitude mostra de maneira clara a não preocupação com o bem-estar do funcionário, pois, ao invés de procurar resolver os motivos que o levam ao suicídio, a empresa apenas se preocupou com o resultado prático prejudicial para sua imagem. Aliás, ela foi além, diante das mortes provocadas pelo próprio trabalhador, obrigou-os a assinar contratos, prometendo que não iriam se suicidar, mas, se caso viessem a praticar tal ato, a *Foxconn* não se responsabilizaria (ZMOGINSKI, 2012). Desse modo, foi criada a cláusula de não-suicídio.

Um exemplo de caso trágico foi o da funcionária Liu Wen, uma jovem de apenas 17 (dezessete) anos que buscava uma oportunidade de ajudar seus pais. Seu primeiro emprego foi na *Foxconn* em Shenzhen e durante o labor cometeu erros em série, gerando prejuízos à empresa, o que provocou como consequência a não percepção de seu primeiro salário, além de ficar impedida de usufruir do seu intervalo intrajornada completo até a reparação dos danos supostamente causados e com vistas a recuperar a produtividade, de acordo com o interesse patronal. Diante da situação, a jovem se sentiu tão humilhada e incapaz, o que a motivou tentar o

suicídio do dormitório em que vivia, cuja altura era de 4 (quatro) andares. A garota, porém, não morreu, ficando paraplégica e passou a morar novamente com seus pais (ZMOGINSKI, 2012).

Esse caso mostra na prática as consequências negativas da política de funcionamento de uma das empresas que mais cresce no mundo. A partir de fatos como esse, compreende-se a vontade da mídia em expor a realidade da fábrica. Sendo assim, a *Reuters* enviou um jornalista para estudar o caso e pelo simples fato de fotografar o lado de fora da fábrica, de dentro de seu automóvel, tal profissional foi forçado a deixar o lado interno do seu veículo, sendo em seguida espancado (MERCHANT, 2017a).

Além dessa situação, houve o caso de um jornal chinês, o *Southern Weekly*, que enviou um repórter disfarçado de funcionário para a fábrica de Shenzhen por 28 (vinte e oito) dias. Ao fim da experiência, o jornalista relatou ter se impressionado com as péssimas condições em que eles viviam, classificando-as com a alcunha de “escravidão contratada” e ainda complementou informando que, para muitos, o suicídio é a única saída para acabar com esse ciclo (GIZMODO, 2010).

Apesar dos diversos casos, há quem acredite que, em razão de a fábrica ser gigantesca, a quantidade de suicídios é proporcional à de funcionários. Contudo, para Debby Chan, diretora da SACON, uma ONG voltada a ajudar trabalhadores que sofrem violações quanto aos seus direitos sociais, pode sim haver alguns suicídios ocasionados por motivos pessoais. Ela explica que os índices de mortalidade por tal razão na Ásia são maiores que a média mundial. Contudo, a recorrente humilhação e superexploração no complexo da *Foxconn* levaram seus funcionários a condições limites, dificultando que encontrem outro meio de por fim às referidas iniquidades (ZMOGINSKI, 2012).

Ademais, é curiosa a história do desenvolvimento da cidade de Shenzhen. Em 1980, quando foi nomeada “Zona Econômica”, era uma vila calma, com a pesca como principal atividade econômica. Hoje, décadas depois, diante do grande desenvolvimento local, percebe-se que a grande maioria dos trabalhadores, que contribuíram para que acontecesse tal desenvolvimento, tornaram-se vítimas da prosperidade do mencionado município. Com os novos projetos de modernização, as classes mais baixas estão sendo obrigadas a deslocarem-se para locais mais distantes, visto que os aluguéis aumentaram significativamente na contramão da

falta de valorização dos salários (ERICKSON, 2018).

Dessarte, com base na legislação brasileira, pode-se fazer um enquadramento comparativo de modo a concluir que, diante da exegese do art. 149 do Código Penal, as condições notoriamente, ao menos, degradantes e exaustivas, a que estão submetidos os trabalhadores da *Foxconn* na China, permitem facilmente afirmar que tais atitudes patronais deveriam ser tipificadas como trabalho análogo ao de escravo.

Apesar de as fábricas chinesas da *Foxconn* receberem muito holofote quando o assunto é condição de trabalho, estas não são as únicas que causam polêmicas no mundo.

A Europa também chamou a atenção da gigante de tecnologia por meio de incentivos fiscais, localização geográfica diferenciada e pela possibilidade de ter em seus produtos a informação de que foi fabricado em tal continente, tornando-se, de certa forma, uma fabricação mais prestigiosa. Entretanto, as reclamações da classe trabalhadora da empresa não são exclusivas dos funcionários orientais, a exemplo das fábricas na República Checa, em que se alega haver exploração, com base em críticas sobre o labor exaustivo, em virtude dos longos turnos nas linhas de montagem. Há ainda uma vertente afirmando que os baixos salários ofertados são uma estratégia para manter a produção alta. Isso porque os funcionários recebem bonificações se mantiverem uma boa produtividade, ou se trabalharem de maneira extraordinária (SACCHETTO, ANDRIJASEVIC, 2015; BOSEN, 2013).

Por fim, cabe destacar o que ocorre no México, onde as supracitadas histórias se repetem. Existem benefícios fiscais por parte do Governo local e cidades estratégicas, a exemplo da Ciudad Juárez, no Estado de Chihuahua, na qual a *Foxconn* está estabelecida. Por outro lado, a classe laboral reclama do tratamento humilhante, de haver casos de assédio sexual, baixos salários e piora de condições de trabalho. A situação é tão ruim que diversas manifestações são feitas em busca de uma melhoria significativa (GOODELECTRONICS, 2015).

3.3 Instalação da *Foxconn* no Brasil

Em 2011, Terry Gou se reuniu com a então Presidente da República na época, Dilma Rousseff, e se comprometeu a trazer filiais de sua empresa ao Brasil. A proposta era investir US\$ 12.000.000.000,00 (doze bilhões de dólares) no País e

criar cerca de 100.000 (cem mil) empregos na indústria de produtos de alta tecnologia em um período de 6 (seis) anos. A expectativa era tamanha que até Eike Batista quis entrar no acordo, sendo o parceiro nacional a financiar a vinda da empresa. Além disso, o Governo Federal ainda prometeu isenções fiscais e negociar concessões com os governos estaduais. (BARBOZA, 2017; COSTA, 2017)

Para a *Foxconn*, o investimento era bastante interessante. Além do Brasil incentivar sua vinda e estar com a sua economia em alta na época, a empresa tinha a necessidade de diversificar seus locais de produção. Mais de 90% (noventa por cento) de seus funcionários trabalhavam em fábricas chinesas, ou seja, sua funcionalidade e seu faturamento dependiam muito de uma só localidade (BARBOZA, 2017).

Apesar de a China ter incentivado sua vinda e ter criado zonas especiais, diversos países, a exemplo dos Estados Unidos, não estavam satisfeitos com o alto nível de importação de manufaturas chinesas, ameaçando, por diversas vezes, impor tarifas ou barreiras para produtos vindos da área, além de obrigarem que, quando fosse fabricado na China, seja identificado como tal. Dessa forma, o Brasil era um ponto estratégico por ofertar menor tributação, além do que, em tese, aqui seriam menos visados e geograficamente trata-se de um país bastante propício para seu desenvolvimento, de modo que a empresa poderia se estabelecer em locais extremos, considerando-se que as filiais teriam distância suficiente entre si dadas as aparentes dimensões continentais brasileiras.

Assim, a *Foxconn* instalou 6 (seis) filiais no Brasil, sendo 2 (duas) em Manaus (AM), 1 (uma) em Santa Rita do Sapucaí (MG) e 3 (três) em Jundiaí (SP). A ideia inicial era fabricar computadores, *iphones*, componentes eletrônicos, produtos da *Apple*, dentre outros (GREGO, 2011).

Dessa forma, observa-se a escolha da empresa por locais atrativos, buscando-se sempre a redução de impostos nacionais e internacionais, além de outros incentivos fiscais. Como mencionado, a *Foxconn* abriu inicialmente 3 (três) filiais em São Paulo, o Estado que mais produz no Brasil e onde há mais fluxo de produtos para importação e exportação. Ademais, há 2 (duas) fábricas em Manaus, local extremamente interessante em termos de benefícios tributários estaduais e municipais, em conjunto com os incentivos oferecidos pelo Governo Federal.

A referida cidade amazonense torna-se um ponto estratégico por fazer parte da Zona Franca de Manaus, uma autarquia que visa ao desenvolvimento da

área amazônica, incentivando a vinda de empresas para a região. Dentre os benefícios especiais por exercer atividade econômica no local, tem-se: isenção de impostos sobre produtos industrializados (IPI), redução em cerca de 80% (oitenta por cento) do imposto de importação de produtos industrializados (IPI), diminuição de 75% (setenta e cinco por cento) do imposto de renda de pessoa jurídica (IRPJ), redução do imposto sobre operações relativas à circulação de mercadorias e serviços (ICMS), espaço para montagem de fábricas a preços atrativos, dentre outras vantagens (BRASIL, 19--?).

Apesar de todos os incentivos recebidos no Brasil, os resultados não foram os esperados. O investimento total no País não foi divulgado, mas ficou longe do prometido pelo seu então presidente. Além disso, a geração de emprego nunca ultrapassou a marca dos 10.000 (dez mil) postos de trabalho, ficando distante dos 100.000 (cem mil) prometidos. Ainda em 2017, foi divulgado que os produtos da *Apple* deixariam de ser fabricados em solo brasileiro e, atrelado a isso, diversos funcionários foram despedidos, levantando questionamentos sobre a permanência da *Foxconn* no País (COSTA, 2017; BARBOZA, 2017).

O curioso é que já haviam indícios de que o acordado em 2011 não iria se concretizar. Isso porque o Brasil sofreu uma grave crise econômica e política de modo que até a ocupante da Presidência da República com quem Terry Gou havia negociado sofreu processo de *impeachment*. Dessa forma, segundo Barboza (2017), alguns dos incentivos fiscais não passaram de promessas da antiga gestão do Governo Federal, considerando-se igualmente o menor investimento do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), contrariamente ao desejado pela *Foxconn*, e da não participação de Eike Batista, devido a fraudes pessoais do mesmo.

Diante das circunstâncias, o mercado *high tech* no Brasil diminuiu, em virtude das recentes condições econômicas, bem assim cabe ressaltar que, segundo Costa (2017), a *Apple* ainda perdeu mercado para produtos similares com preços mais atrativos.

Somando-se a todas essas circunstâncias, empregados das fábricas situadas no Brasil reclamam da falta de água potável, da existência de condições insalubres, da não perspectiva de crescimento na empresa, dos baixos salários, do labor maçante e da má qualidade da comida e do transporte ofertados (IBIDEM).

Diante dessas alegações, Terry Gou, por sua vez, durante entrevista ao

The Wall Street Journal, rebateu a crítica, alegando que os brasileiros param de trabalhar ao ouvir a palavra futebol. Acrescentou ainda haver “aquela dança”, o que deve ter se referido ao Carnaval local, ao modo como o brasileiro curte a folia, mas não apenas no primeiro trimestre do ano (IBIDEM).

A questão é que a *Foxconn* está acostumada com um modelo de produção não comumente visto em solo brasileiro, em que os funcionários são bastante explorados, onde o próprio governo local oferece muitos subsídios e os cumpre, de modo a incentivar o desenvolvimento da atividade, recrutando e treinando a sua população para trabalhar na fábrica sem criar obstáculos para que existam jornadas de cerca de 60h (sessenta horas) semanais (BARBOZA, 2017).

Observa-se, assim, a dificuldade de se aplicar o modelo de produção chinês no Brasil. Desse modo, percebe-se, então, que os lucros obtidos em operação semelhante na China, não devem ser comparados com os daqui, os quais devem ter sido bem inferiores, isto porque as leis trabalhistas e os órgãos de fiscalização brasileiros são mais protetivos quanto aos labutadores locais, além dos funcionários terem mais acesso a informações normativas nacionais e buscarem seus direitos, ao passo que os profissionais chineses estão acostumados a terem direitos sociais suprimidos, considerando, inclusive, que o próprio governo de tal país asiático atua conjuntamente com grandes empresas, privilegiando a busca do crescimento da sua economia.

Dessa forma, mesmo tendo suas expectativas frustradas no Brasil e havendo despedidas em grande volume, a *Foxconn* continua com suas 6 (seis) filiais em funcionamento no País.

4 ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE EMPREGO E DA SOLUÇÃO PARA AS LESÕES MENTAIS OCUPACIONAIS NA FOXCONN BRASIL

O ser humano passa boa parte de seu tempo trabalhando, de modo a tornar sua vida pessoal um prolongamento da vida laboral e vice versa. A importância da atividade laboral é considerável, agregando sensação de utilidade e tornando possível o planejamento de metas e subsequentes conquistas, dando sentido à vida. Ademais, é comum pessoas se autovalorizarem por causa do seu trabalho e das condições que a atividade proporciona em sua vida, de modo a permitir que o exercício laboral influencie em seu bem-estar, trazendo satisfação.

Apesar de o trabalho ser uma importante atividade, é também um meio de expor as pessoas a diversas doenças ocupacionais, que podem ter consequências física e psíquicas, gerando graves danos à saúde. De início, é o corpo quem sofre o impacto, diante de desgastes e do cansaço causados pelo labor repetitivo, podendo, por exemplo, sofrer diversas lesões por esforço repetitivo (LER), danos estes que podem ser momentâneos ou permanentes.

Outrossim, é mister salientar que as condições de trabalho também exercem influência no psicológico do funcionário, podendo provocar variadas doenças mentais ocupacionais. Essa categoria patológica é mais comum quando há pouco controle na execução dos afazeres, insatisfação e sentimentos de injustiça, ansiedade e depressão. Em casos mais graves, podem levar ao esgotamento mental, chegando, muitas vezes, a ser fatal (SPECTOR, 2012; DEJOURS, 2002).

Com o intuito de analisar as doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho na *Foxconn* Brasil, foi utilizado o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) das 6 (seis) fábricas em atividade no País obtidos no site da Receita Federal para a emissão de comprovante de inscrição e situação cadastral. Esse documento é muito importante, pois tem a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), ou seja, códigos que padronizam as atividades econômicas no Brasil. Analisando tal codificação, foi acessado o Anexo II (Agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da Lei n. 8.213, de 1991) do Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, o qual traz o Regulamento da Previdência Social, a fim de localizar os intervalos da CID-10

(Classificação Internacional de Doenças) em relação aos códigos da CNAE identificados na Receita Federal pelas respectivas fábricas sediadas no País.

A prova de que houve acidente ou doença ocupacional é atestada pelo documento intitulado Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), e o ônus probatório atualmente é do empregador e não mais do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou do empregado.

Nesse viés, o INSS propôs ao Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), órgão de natureza quadripartite, com representação do Governo, patrões, trabalhadores e associações de aposentados e pensionistas, a adoção de um importante mecanismo auxiliar para a caracterização de um acidente ou doença ocupacional: o NTEP. Tal meio probatório, a partir do cruzamento das informações de código da CID-10 e de código da CNAE ou, ainda, do conjunto de funções desenvolvidas no âmbito doméstico, aponta a existência de uma relação de natureza acidentária entre a lesão ou agravo e a atividade desenvolvida pelo trabalhador, que será atestada por perícia médica do INSS (art. 21-A, *caput*, da Lei n. 8.213/1991). A indicação de NTEP está embasada em estudos científicos alinhados com os fundamentos da estatística e epidemiologia.

A partir dessa referência, a Medicina Pericial do INSS ganha mais uma importante ferramenta auxiliar em suas análises para conclusão sobre a natureza da incapacidade ao trabalho apresentada, se de natureza previdenciária ou acidentária.

Assim sendo, analisando o que ocorre na *Foxconn* Brasil, verifica-se a possibilidade de o trabalhador estar exposto a, pelo menos, 161 (cento e sessenta e uma) doenças ocupacionais catalogadas, a partir do NTEP. Dentre elas, observam-se doenças físicas e mentais, a exemplo de transtornos nos discos cervicais, lesões do ombro, tenossinovite, miosite, sinovite, diversos tipos de tendinite, artrite e traumatismo, cifose postural, esquizofrenia, transtornos delirantes, mentais e comportamentais, dentre outras complicações observadas no apêndice em anexo.

4.1 Ambiente de Trabalho da *Foxconn* Brasil e Doenças Mentais Ocupacionais Catalogadas

Analisando as doenças ocupacionais nas fábricas da *Foxconn* no Brasil, observa-se, de imediato, a gravidade da grande quantidade de patologias mentais.

De acordo com Muchinsky (2006 apud BERGAMINI, TASSINARI, 2008, p. 3), *ipsis litteris*: “o trabalho e o valor ocupacional de uma pessoa desempenham um papel crítico e um senso de identidade, auto-estima e bem estar psicológico”. Percebe-se, assim, a influência das condições de trabalho, como grande demanda, falta de controle, baixos salários, pouco reconhecimento, supervisores rígidos demais, longos turnos e estresse nas fábricas, os quais se relacionam com a insatisfação e o sofrimento dos empregados da *Foxconn* Brasil.

Esse sofrimento causado pelo descontentamento das situações a que são submetidos leva-os ao sentimento de impotência e insuficiência, muitas vezes, tornando-os aprisionados a prestar serviço em péssimas condições laborais. Nesse momento, por não desejar expor sua aflição, visto ser improvável a mudança de mentalidade empresarial e em virtude de sua necessidade de ter uma fonte de renda para subsistir, o indivíduo tende a afastar-se, isolando-se, mecanismo comum e interpretado como maneira de proteção ao emprego e ao status que possui na companhia (DEJOURS, 2002).

Segundo o mesmo autor, a vida do trabalhador torna-se frustrada, pois suas metas, intenções e seus objetivos são destruídos. Dessa forma, seu bem-estar se compromete, de modo que o próprio organismo começa a desencadear a insatisfação e os sentimentos reprimidos e indesejáveis manifestados por meio de angústia, depressão, irritação, crise de nervos, choro e até mesmo desmaios. Essas consequências, aliadas a sensações de incapacidade e incompetência, agravam-se ainda mais, transformando-se em doenças mentais, as quais podem ser fatais.

As doenças mentais têm um grau de importância tão alto que existe um ramo da Medicina voltado ao seu estudo: a Psicopatologia. Essa ciência é voltada ao estudo da mente, seu adoecimento, comportamento anormal, suas causas, seus estágios mentais patológicos e suas consequências, a exemplo de transtornos comportamentais e disfunções psicológicas. Ademais, o estudo da Psicopatologia é relacionado ao da Psicologia, Psicanálise, Neurologia e Psiquiatria, com o intuito de entender melhor a mente humana e suas anormalidades.

De início, é relevante não confundir doenças mentais com atitudes desajustadas isoladas, pois um diagnóstico errôneo pode evoluir para a concretização de doenças não tipificadas anteriormente. Segundo Bergamini e Tassinari (2008), as desorientações podem ser percebidas nos detalhes de modo progressivo. O indivíduo começa a não ter noção do tempo e lugar, sua consciência

é afetada, prejudicando a memória, de modo a não discernir entre o real e a imaginação. Em situações tais, percebe-se a hipoprosexia, ou seja, a diminuição da atenção. Não obstante, é comum a pessoa não saber, ainda que momentaneamente, identificar-se, esquecendo seu nome, sua idade, profissão e dados de sua família.

De acordo com Spector (2012), o modo como o trabalho é executado propicia o adoecimento da mente, resultando em reações comportamentais, a exemplo do estresse, uso de drogas, tabagismo, das mudanças no humor, podendo chegar, em grau mais evoluído, ao suicídio. Comprova-se, assim, que os funcionários de organizações que ofertam condições deficitárias de labor estão sujeitos a doenças, inclusive de ordem mental, como é o caso estudado.

Uma das principais causas das doenças mentais, também incluídas nas patologias ocupacionais relacionadas à *Foxconn* Brasil, é o estresse laboral. Lado outro, cabe registrar ser normal pessoas se estressarem quando estão sob alta demanda, o que pode ser agravado por péssimas condições de trabalho, a ponto de o laborador desenvolver eventualmente a síndrome de burn-out (síndrome do esgotamento profissional – sensação de estar acabado). Desse modo, o ser humano possui um limite para suportar o que lhe é exigido diariamente no seu ambiente de trabalho, o que deve ser observado, sob pena de tais doenças mentais (bem assim físicas) se desencadearem. No caso em análise, os trabalhadores reclamam de falta de água potável, ínfimos salários, ausência de perspectiva de crescimento na empresa, má qualidade do alimento servido em refeitório, dentre outras situações, como já mencionadas. Condições essas que afetam o bem-estar e a qualidade de vida dos funcionários, além de gerar sensação de ansiedade, raiva, medo e insatisfação.

Dentre as doenças mentais ocupacionais identificadas nos profissionais da maior fabricante de eletrônicos do mundo e com filial no Brasil, verificam-se, exemplificativamente: a) diversos tipos de esquizofrenia; b) depressão pós-esquizofrênica; c) transtornos esquizoafetivos; d) transtornos psicóticos agudos e transitórios; e) transtornos delirantes; f) transtornos mentais e comportamentais, inclusive devido ao uso de substâncias psicoativas, como o álcool, fumo, alucinógeno e droga; g) síndrome de abstinência; h) síndrome de dependência; i) síndrome amnésica, dentre outras registradas no apêndice em anexo.

Outrossim, os distúrbios mentais citados acima são de alta gravidade,

fazendo-se necessária a análise cautelosa dos riscos à saúde mental a que estão submetidos os funcionários da *Foxconn* Brasil. Dessa forma, é significativa a importância da noção dos principais sintomas e das características dessas doenças relacionadas à referida atividade laboral.

Começando pela síndrome amnésia, conhecida como um dos principais distúrbios da memória, tendo como característica principal a perda da capacidade de recordar. De maneira simples, o cérebro sofre algum tipo de lesão e sua resposta inconsciente é a amnésia, levando o indivíduo a não se lembrar de fatos ocorridos momentos antes, ou até em ocasiões anteriores. Essas falhas da memória podem ser contadas em segundos, ou serem mais demoradas, durando dias. Dentre suas causas, tem-se: estresse mental agudo, utilização de medicamentos, a exemplo de antidepressivos e relaxantes musculares, alta ingestão de bebidas alcoólicas e choque psicológico. Diante das causas apresentadas, constata-se que estas podem justamente desencadear as doenças ocupacionais mentais constantes da lista de quem labora para tal fábrica, demonstrando assim o efeito somatizador das referidas patologias.

Os transtornos delirantes, por sua vez, são alterações na forma do cérebro de perceber o mundo exterior, durando ao menos 1 (um) mês. De acordo com Bergamini e Tassinari (2008), o paciente não segue uma lógica racional, pois cria um mundo e acredita ser esta sua realidade. Por isso, é praticamente impossível demonstrar a existência de algo diferente do acreditado. As pessoas que padecem de tal patologia seguem premissas falsas e chegam a conclusões errôneas, mas que fazem todo sentido em sua imaginação. Quando confrontados, creem estar sendo seguidos e perseguidos, sentindo-se vítima do sistema.

Dentre as prováveis doenças relacionadas ao trabalho na *Foxconn* Brasil, destaca-se a esquizofrenia, conforme pode ser comprovado no apêndice em anexo. Esse transtorno é resultado de uma alteração cerebral capaz de modificar o comportamento normal de uma pessoa, isolando-a de grupos, podendo dar causa ao autismo (transtorno do espectro autista). De modo geral, é possível identificar pessoas enfermas, observando as seguintes atitudes: imparcialidade em relação aos acontecimentos em sua vida, tornando-se apáticos; constantes reclamações sobre vozes que acreditam querer seu mal, fazendo-os acreditar que estão sendo possuídos; coordenação motora desorganizada; pensamentos sem ordem cronológica; alucinações e delírios, resultando na perda de noção da realidade

(BERGAMINI, TASSINARI, 2008).

Diante da existência de delírios na esquizofrenia, mostra-se útil a diferenciação entre esta e o transtorno delirante. Esse último, como dito anteriormente, tem como peculiaridade o delírio em si, isolado. A esquizofrenia, por sua vez, também possui características delirantes, contudo, não de modo isolado, havendo outros sintomas do distúrbio que chamam a atenção, em virtude do típico quadro psicótico que pode se desenvolver.

Após atingir determinado grau de controle no tratamento da esquizofrenia, visto não haver cura, os trabalhadores da referida fábrica ainda estão potencialmente submetidos a sofrer depressão pós-esquizofrênica. O quadro clínico mencionado é diagnosticado por meio de resquícios de sintomas da esquizofrenia somados com a depressão. É um sério problema e requer atenção redobrada por parte de familiares e equipe médica, em virtude de ser comum haver tentativas de suicídio, algo que embora não se tenha elementos conclusivos, mas pode ter sido o causador das respectivas mortes de tal natureza das pessoas que laboravam nas empresas sediadas na China.

Outro possível distúrbio mental é o transtorno esquizoafetivo, em que o enfermo possui sintomas de esquizofrenia em conjunto com consideráveis mudanças de humor. Além disso, é comum os episódios ocorrerem mais de uma vez ao longo da vida de uma pessoa. As filiais brasileiras da *Foxconn*, também possuem na sua lista de prováveis patologias ocupacionais, que podem ser desencadeadas nos seus funcionários, 2 (dois) dos piores transtornos esquizoafetivos: o tipo maníaco e o depressivo.

O primeiro é marcado pelo excesso de felicidade, vitalidade e grande autovalorização, levando-o a acreditar ser melhor que os outros e fazendo questão de mostrar suas qualidades ao máximo de pessoas possíveis. Entretanto, segundo Bergamini e Tassinari (2008), esse modo de viver excessivo, com o passar do tempo, torna-se insustentável para as pessoas com quem convivem. Ademais, o indivíduo perde a noção das coisas no meio de tantos exageros e acaba tomando atitudes erradas na vida profissional e em sociedade, além de ser comum episódios de agressividade e irritabilidade.

O tipo depressivo, por sua vez, é o oposto do maníaco. O enfermo apresenta baixa autoestima, pouca energia, dificuldade de focar em atividades cotidianas, cansaço constante, sentimento de inutilidade e distúrbios alimentares.

As doenças citadas acima são de extrema gravidade. Entretanto, isso não é tudo. A maior parte das doenças mentais desencadeiam efeitos que intermedeiam novos transtornos mentais e comportamentais, como é o caso do uso de substâncias psicotrópicas, a exemplo do álcool. Para Frone (2008 apud SPECTOR, 2012), a utilização dessas substâncias está relacionada a situações estressantes no ambiente de trabalho, resultando no uso como mecanismo de defesa para aliviar a angústia sofrida. Essas substâncias, a seu turno, podem desencadear a síndrome da abstinência e/ou de dependência, de modo a tornar o uso medicamentoso frequente e dependente, além de dificultar a redução ou o fim da sua utilização.

Sendo assim, embora não se tenham claras notícias em veículos oficiais de divulgação de dados a respeito, quanto à ocorrência prática de tais patologias ocupacionais na *Foxconn* Brasil, não quer dizer que não estejam ocorrendo, até mesmo pela necessidade de se preservar a identidade do trabalhador eventualmente acometido pelas referidas doenças, justificando que eventual litígio tenha seu trâmite processual em sigilo. O que se deve combater, portanto, não são as consequências geradas pelas péssimas condições de trabalho ofertadas por tal empresa (expondo, ainda que de maneira anonimizada, a vítima ou as vítimas pelas práticas ilegais ali desenvolvidas, o que é desnecessário), mas sim as causas para ocorrência das supracitadas doenças ocupacionais, a fim de evitá-las.

4.2 Estudo de Casos Concretos Judiciais Trabalhistas da *Foxconn* Brasil

Analisando cerca de 30 (trinta) processos localizados na rede mundial de computadores em face da *Foxconn* Brasil, alguns processos se destacaram.

O primeiro foi o de n. 0000319-46.2011.5.15.0096, em que a reclamada foi condenada por desvio de função, redução do intervalo intrajornada e danos morais, sendo esta última condenação mais grave que as demais. Em tal demanda, descobriu-se que o respectivo líder do setor, no qual o reclamante trabalhava, costumava causar problemas no ambiente de trabalho. O referido agressor agia de maneira bastante grosseira, com comentários jocosos, mas apenas de forma aparente para alguns, pois para a vítima soavam de maneira agressiva e imprópria, além de realizar ameaças, pressões psicológicas, cobranças de maneira inadequada e costumar aumentar o tom de voz com seus subordinados. Em sentença, o juiz

pontua o histórico de suicídios da empresa na China e de sua chegada ameaçadora ao Brasil, os mais de 200 (duzentos) processos trabalhistas relacionadas à empresa apenas naquele Fórum Trabalhista e sentença indenização por danos morais no valor de R\$ 22.416,00 (vinte e dois mil, quatrocentos e dezesseis reais), o que pode aparentar ser irrisório para a empresa, mas também se deve evitar o enriquecimento ilícito do trabalhador. Por fim, ainda mencionou ser o assédio moral no trabalho um problema de saúde pública e desencadeador de doenças psíquicas e físicas que podem comprometer a vida social do labutador.

Por sua vez, o Processo n. 0012210-51.2017.5.15.0097 demonstra ato irregular da empresa ao despedir funcionária membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), além do que possuía doença ocupacional na época, especialmente tendinite bilateral no ombro. Comprovada por meio de perícia médica a doença ocupacional e por ser a ela devida estabilidade no emprego pela qualidade de cipeira, foi reintegrada para exercer função compatível com seu quadro de saúde, além de ter recebido indenização pelo dano moral sofrido, em virtude da situação a qual foi exposta, cujo montante foi de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

No Processo n. 0012851-13.2015.5.15.0096, a reclamada foi condenada em 1º grau a pagar horas extras referentes ao não cumprimento correto do intervalo intrajornada e condenada por assédio moral. Isso porque a reclamante tinha dores físicas e por isto era tratada de forma discriminatória na empresa, trabalhando em espaço diferenciado destinado a funcionários com algum problema institucional, de saúde, ou por eventual estado de gravidez, gerando assim indenização no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). No entanto, posteriormente à sentença, houve conciliação em que foi acordado o pagamento total de R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais), abrangendo os demais direitos requeridos e deferidos.

Diante do Processo n. 0010281-15.2013.5.11.0006, observa-se o nexo causal entre as atividades exercidas pela reclamante e o surgimento de tenossinovite, bursite, sinovites e tendinite (doenças ocupacionais presentes no apêndice em anexo). Nesse caso, o juiz condenou a *Foxconn* Brasil a pagar indenização ao autor da ação, a título de danos morais, na quantia de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), além de garantir a sua readaptação e pagamento de pensão mensal enquanto durar a incapacidade do reclamante, no montante de metade do salário mínimo vigente pelo período de 60 (sessenta) meses, ao menos.

Há, ainda, alguns processos, os quais suas sentenças não sairão a tempo

de terminar este trabalho, mas que provavelmente demonstrarão a falta de cuidado com a saúde mental e física dos funcionários da *Foxconn* Brasil, a exemplo das lides de n. 0011199-21.2017.5.15.0021, 0010831-24.2017.5.15.0114, 0010834-30.2018.5.15.0021 e 0012658-58.2017.5.15.0021.

Nesses casos, existem pedidos de horas extras e seus reflexos, adicionais de periculosidades (pendente de perícia técnica, atualmente suspensa em razão da pandemia do novo coronavírus – COVID-19), férias gozadas de maneira irregular, obrigação de atender a celular corporativo fora do ambiente de trabalho, caso contrário receberiam reclamações, dentre outras iniquidades.

Sendo assim, fica evidente as irregularidades praticadas pela *Foxconn* Brasil. Ademais, é demonstrado que o Estado Brasileiro está em alerta, por meio do Poder Judiciário e dos órgãos auxiliares da justiça, a exemplo do Ministério Público do Trabalho, além dos auditores fiscais vinculados ao Ministério da Economia, e tem tomado medidas preventivas e/ou reparadoras com o intuito de proteger o trabalhador.

Outrossim, por outro lado, é importante pontuar que não há evidências de uma suposta cláusula contratual de não-suicídio no País, ao contrário do que acontece na China. Embora, conforme já informado outrora, isso não quer dizer que não esteja ocorrendo por aqui, mas apenas que ainda não foi constatado publicamente.

4.3 Prevenção e Reparação das Lesões Mentais Ocupacionais Sofridas na *Foxconn* Brasil

Diante da ciência das potenciais lesões mentais ocupacionais, é preciso ter a noção de que as pessoas, saudáveis ou não, convivem em sociedade, trabalham e têm vínculos sociais. Entretanto, não raras vezes, é comum pessoas próximas não perceberem os sinais iniciais de distúrbios mentais, ou até achar ser apenas uma fase. Trata-se de uma percepção que demanda uma maior sensibilidade, o que pode costumar somente ser atingida por especialistas da área de saúde principalmente nas fases iniciais, pois as doenças têm diversos estágios, com tendência a haver piora gradativa.

O diagnóstico correto e a aceitação da patologia para posterior tratamento são primordiais desde o início da constatação da doença, do contrário, o período de

terapia, com ou sem suporte medicamentoso, pode ser demasiadamente extenso ou até mesmo pode se tratar de um paciente de complexa recuperação. Tal preocupação deve ser alvo das empresas que, de algum modo, possam vir a causar danos mentais em seus funcionários, a depender do *modus operandi* da respectiva forma de prestação de serviços. No caso em estudo, a multinacional deveria ser responsabilizada pelos transtornos psíquicos adquiridos por seus colaboradores, em decorrência do labor desenvolvido em seu recinto.

A reparação dessas doenças é de suma importância na vida dos trabalhadores brasileiros. Ademais, cabe registrar que de nada adianta uma entidade patronal prover à vítima ou a seus familiares eventual indenização e a pessoa permanecer doente ou tiver uma recuperação bastante alongada. Na verdade, deveria qualquer empregador observar as normas de prevenção existentes na CLT e nas referidas NRs em vigor, pois, em não havendo isto, o resultado prático de uma lesão psíquica consolidada é a permanência do trabalhador com sequelas irreparáveis. Sendo assim, a indenização pecuniária deveria ser a última consequência para remediar uma situação de tal natureza, considerando-se que as medidas preventivas é que devem ser mais visadas e não as de cunho reparador. Contudo, se a reparação for necessária em determinada hipótese esta deve ser realizada na forma da legislação aplicável, inclusive de modo a atender a respectiva função pedagógica.

Em face do diagnóstico de determinada patologia, é imprescindível o conhecimento do estágio do distúrbio para melhor recuperar a pessoa. Outrossim, Bergamini e Tassinari (2008) sustentam ser vantajoso ao paciente o conhecimento da gravidade de seu distúrbio e que tratar os sintomas apenas não é o suficiente. Pelo contrário, essa atitude poderá fazer as crises voltarem em maior intensidade após algum tempo, abalando ainda mais o psicológico do enfermo. Por isso, é preciso tratar a doença em conjunto com os sintomas.

Tal tratamento deve ser feito com equipe especializada nas mais variadas áreas clínicas conforme a ocorrência de determinadas doenças, a exemplo do psicólogo, do psiquiatra e/ou do terapeuta. Além disso, esse processo precisa ser planejado, visando à progressão dos resultados e com metas de melhoria na qualidade de vida do paciente a cada etapa.

Durante essa trajetória, é essencial a informação sobre as consequências e os sintomas da doença tratada às pessoas próximas ao paciente. Somado a isso,

é primordial desmistificar pensamentos equivocados de que a doença mental é uma “fraqueza”, pois, nos casos em análise, são doenças mentais ocupacionais sérias, sendo tão danosas quanto as físicas.

Sob a ótica da prevenção, para Dejours (2002), o ideal é excluir os aspectos adoecedores do ambiente de trabalho, de modo a tornar o espaço laboral mais saudável e satisfatório ao funcionário. Ou seja, as empresas devem visar à prevenção, o que poderá afastar a necessidade de reparação diante da provável inexistência de danos sofridos pelos trabalhadores.

Ademais, é importante a noção de que cuidar do ambiente de trabalho, de modo a eliminar ou minimizar os riscos de lesões mentais na *Foxconn* Brasil também é vantajoso à própria multinacional, que poderia economizar milhões de reais gastos em indenizações. Observando essa perspectiva, devem ser realizados estudos sobre os possíveis riscos no trabalho e aqueles devem ser compartilhados com os funcionários, principais interessados na prevenção das doenças mentais ocupacionais.

Diante da noção das condições propiciadoras de doenças mentais, buscam-se medidas para evitá-las. Para Bergamini e Tassinari (2008), uma das principais é a contratação de um consultor externo especialista em comportamento humano. Sua importância é essencial, mesmo havendo profissional com a mesma especialidade na empresa. Isso porque o diagnóstico de especialistas externos mostra-se benéfico em momentos mais críticos, pois como não há intimidade com os funcionários em análise, sentem-se mais à vontade para expressar suas opiniões sobre o que está acontecendo na empresa, sem desagradar amigos e associados, além de terem uma visão mais imparcial.

Ainda segundo os autores, a atuação desse profissional deve servir como um agente de mudança, visando à melhoria da organização do trabalho por meio de orientações e instruções para o labor em equipe, evitando conflitos desnecessários. Para isso, os funcionários devem estar dispostos à mudança e seguir as recomendações. É normal o medo inicial sobre o desconhecido, a desconfortável sensação de ter seu modo de interagir avaliado. Porém, essas etapas são necessárias para um objetivo maior.

Outrossim, aderir ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) pode ser eficaz. Esse programa previsto nas NRs n. 1 e 9 é do Governo Federal e visa à segurança e saúde do trabalhador brasileiro, buscando prevenir, monitorar, controlar

e minimizar os riscos de acidentes e doenças ocupacionais no Brasil.

Outra observância que merece destaque em termos de prevenção é em relação à NR n. 5, referente à supracitada CIPA. Seu objetivo principal é a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, zelando por condições seguras de trabalho, de modo a visar à preservação da vida e saúde do trabalhador (BRASIL, 1999). Além disso, uma vantagem da CIPA é em relação a seus membros, os quais são representantes dos empregados e empregadores, ou seja, tratam-se de pessoas que conhecem bem as principais necessidades e riscos a que estão os obreiros submetidos.

O cumprimento de tais obrigações normativas, aliado a mudanças de mentalidade do gestor da empresa, pode provocar um maior desenvolvimento da organização, no caso, da *Foxconn* Brasil. Com o intuito de melhorar as interações e de buscar um estilo de vida mais saudável no ambiente laboral é preciso a consciência de que essas mudanças são comportamentais e, por isto, levam tempo. Seu êxito é obtido a longo prazo, com atitudes diárias visando ao bem-estar, tanto dos subordinados quanto dos superiores.

Diante disso, acredita-se que a *Foxconn* Brasil precisa de mudanças organizacionais, sempre visando a uma atuação planejada com o objetivo de propiciar condições adequadas de labor. Essa continuidade do processo de organização da empresa, buscando a prevenção das doenças mentais ocupacionais é muito desafiadora e requer a figura de um superior com capacidade de ser líder, não bastando ser gerente.

A habilidade de liderar não se confunde com a aptidão de exercer cargos importantes na empresa, de modo que gerentes, diretores e presidentes podem ser ótimos no que fazem, mas não conseguem direcionar pessoas e extrair delas seu melhor. Essa função cabe ao líder e, muitas vezes, essas qualidades de saber lidar com pessoas em diversas situações não se reúnem em executivos (BERGAMINI; TASSINARI, 2008).

Isso posto, o líder consegue sintonizar as expectativas da empresa com a de seus empregados, satisfazendo ambos os lados e fazendo seus subordinados o seguirem por vontade própria, visto que o admiram e acreditam ser a melhor alternativa.

Assim, resta à empresa, à coletividade e aos consumidores a conscientização dos riscos a que estão sujeitos os trabalhadores dos diversos

segmentos econômicos existentes, inclusive considerando eventuais irregularidades praticadas pelo patrão. Diante disso, devem ser cobradas as mudanças acima exemplificadas por meio de fiscalizações, com o intuito de reduzir ou erradicar as doenças mentais ocupacionais potencialmente desencadeadas pelo trabalho na *Foxconn* Brasil.

CONCLUSÃO

O estudo de caso da *Foxconn* Brasil mostrou-se relevante diante da vinda da multinacional ao País. A empresa possui má fama em relação às condições de trabalho que propicia a seus funcionários de diversos países, em virtude das várias reclamações de irregularidades praticadas, inclusive considerado o desenvolvimento das suas atividades com características de condições análogas à de escravo, o que, em alguns casos, pode ocasionar doenças mentais severas, chegando a haver suicídios, tais quais os relatados na China, e a respectiva cláusula de não-suicídio inserida em contratos.

Ademais, cumpre lembrar que, com a vinda da empresa ao Brasil, em meados de 2010, a pesquisa teve como objetivo geral analisar as condições de trabalho as quais os funcionários brasileiros estão expostos, bem como verificar as potenciais doenças mentais ocupacionais, valendo-se de dados publicados no Decreto nº 3.048/1999, a fim de buscar meios para sua prevenção e reparação.

Visando ao objetivo citado, num primeiro momento foram abordados conceitos importantes para a análise do caso. Assim, se mostrou necessário o conhecimento de que, apesar de a escravidão ter sido abolida em 13 de maio de 1888, hodiernamente ela ainda permeia em território brasileiro, sob a denominação de trabalho análogo ao de escravo ou labor escravo contemporâneo.

Esse modelo de exploração vai de encontro com diversas medidas nacionais e internacionais que visam a sua erradicação. Outrossim, foi verificada a necessidade de se ter um ambiente laboral seguro, saudável e decente, a fim de não haver o desencadeamento de doenças ocupacionais, em especial as de natureza mental.

Ficou constatado que a empresa estudada é conhecida internacionalmente quanto à política de tratamento de seus funcionários. São comuns cenas de humilhação, longos turnos, rigidez excessiva, promessas de melhorias e salários que não são cumpridos, dentre outras situações que causam insatisfação, ansiedade e sentimento de insuficiência e impotência.

Uma situação específica alertou diversos periódicos internacionais em relação às condições nas fábricas. Foi noticiado casos de suicídios por parte dos trabalhadores chineses, que não aguentavam mais suportar tanta pressão, em condições extremamente precárias, não vislumbrando outra saída, senão a morte.

A solução adotada pela empresa para tal situação é, no mínimo, teratológica. Além de não terem sido tomadas medidas visando à melhoria das condições de labor, não existiu reajustamento comportamental por parte de quem lidera as grandes massas de trabalhadores. Assim, contrariamente ao que era humanamente esperado, a atitude do presidente da empresa foi burlesca, pois priorizou a instalação de redes nas janelas dos prédios em seus recintos, visando a evitar o contato dos corpos com o solo de quem, em momento de instabilidade emocional, tentasse tirar a própria vida, arremessando-se de determinados andares. Atrelado a isso, segundo relatos, seus funcionários foram obrigados a assinar contratos prometendo não se suicidar e, se caso isto acontecesse, a *Foxconn* não se responsabilizaria, nem mesmo pagaria o que seria devido à família.

Nesse mesmo período, a empresa instala-se no Brasil, por meio de 6 (seis) filiais espalhadas pelo País. A proposta era investir bilhões de dólares e criar cerca de 100.000 (cem mil) empregos. Contudo, as promessas não se concretizaram.

Durante esse tempo de funcionamento no País, empregados das filiais brasileiras reclamam da falta de água potável, existência de condições insalubres, ausência de perspectiva de crescimento na empresa, de baixos salários, labor maçante, da má qualidade da comida e do transporte ofertados.

Dessa forma, observa-se que as condições de trabalho ofertadas pela referida entidade patronal no Brasil não aparentam ser tão diferentes às quais funcionários da empresa estão expostos em outros países. Contudo, ao menos, pode-se afirmar que, salvo casos mantidos em sigilo, não foram verificadas judicialmente cláusulas de não-suicídio no País, bem assim não foi noticiado nenhum caso do tipo.

Diante dessas informações, foram analisadas as doenças mentais ocupacionais potencialmente desencadeadas pelo labor na *Foxconn* Brasil, a exemplo da esquizofrenia, depressão pós-esquizofrênica, dos transtornos esquizoafetivos, transtornos psicóticos agudos e transitórios, transtornos delirantes, da síndrome amnésica, dentre outras.

Além disso, coube estudar cerca de 30 (trinta) processos judiciais, envolvendo a supracitada multinacional e foi notada a ocorrência de diversas afrontas ao bem-estar de seus colaboradores, a exemplo de tratamentos grosseiros, ameaças e pressões psicológicas por parte de líderes de setores; despedida

irregular de membro da CIPA; dispensa de trabalhadores acometidos por doenças ocupacionais; e atitudes discriminatórias, diferenciando o ambiente laboral de funcionários com algum problema institucional, de saúde, ou por eventual estado de gravidez.

Assim sendo, fica evidente a necessidade de mudanças organizacionais, visando à prevenção e reparação das sérias doenças mentais ocupacionais que têm o poder de mudar a trajetória de vida das pessoas acometidas e, muitas vezes, podem ser irreversíveis.

A prevenção de lesões ao trabalhador aparenta ser a medida mais benéfica para ambos os lados. O empregado sente-se mais satisfeito trabalhando de forma segura, o que incrementa logicamente a sua produtividade. Ao empregador, a prevenção também é relevante, pois, sendo ela eficaz, não precisará arcar com indenizações proporcionalmente cabíveis e, no caso em estudo, os valores somados, só no Brasil, chegam a milhões de reais que poderiam ser economizados.

Assim, a retirada dos aspectos adoecedores do ambiente de trabalho aparenta ser a conduta mais vantajosa. Porém, essa mudança de atitude não é fácil de ser executada, visto fazer parte da cultura da empresa adotar tais comportamentos, mas notoriamente isto precisa ser mudado. Por isso, mostra-se eficiente a contratação de consultores externos para ajudar na construção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e decente.

Conclui-se, portanto, que a hipótese resta confirmada, considerada a necessidade de se criar uma agenda permanente, com visitas periódicas, a ser administrada por procuradores e auditores fiscais do trabalho com observância em regramentos protetivos ao meio ambiente laboral previstos em NRs e na CLT, além de políticas sociais que igualmente visem à segurança no local de prestação de serviços, com o intuito de minimizar, controlar, monitorar e prevenir acidentes e doenças mentais ocupacionais no Brasil, em especial na empresa estudada. Ademais, também é oportuno que existam verdadeiros líderes que possam gerenciar grupos de trabalhadores e tenham como objetivo sintonizar as metas da *Foxconn* Brasil com as de seus funcionários, sem que isto signifique trazer prejuízos à saúde de qualquer pessoa, mas, pelo contrário, que almejem a satisfação de todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Richard de. Brasil: Escravidão Contemporânea e Propostas de Combate. **GlobalVoices**, 2012. Disponível em: <https://pt.globalvoices.org/2012/04/04/brasil-escravidao-contemporanea-e-propostas-de-combate/>. Acesso em: 29 jun. 2020.
- AUDI, Patricia. A escravidão não abolida. p. 74-88. *In*: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (coord.). **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr, 2006.
- BARBOZA, David. How China Built “Iphone City” With Billions in Perks for Apple’s Partner. **The New York Times**, 2016. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2016/12/29/technology/apple-iphone-china-foxconn.html>. Acesso em: 10 out. 2019.
- BARBOZA, David. O ambicioso projeto da Foxconn que não decolou no Brasil. **Exame**, 2017. Disponível em: <https://exame.com/negocios/o-ambicioso-projeto-da-foxconn-nao-decolou-no-brasil/>. Acesso em: 5 maio 2019.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker; TASSINARI, Rafael. **Psicopatologia do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- BOSEN, Ralf. Foxconn accused of exploiting workers in Europe. **DW**, 2013. Disponível em: <https://www.dw.com/en/foxconn-accused-of-exploiting-workers-in-europe/a-17132689>. Acesso em: 10 mar. 2020.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 fev. 2020.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial da União, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13964.htm#art20. Acesso em: 20 mar. 2020.
- BRASIL. **Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 15 maio 2020.
- BRASIL. **Lei n. 3.353, de 13 de maio de 1888**. Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3353.htm. Acesso em: 13 nov. 2019.
- BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 13 nov. 2019.
- BRASIL. **Portaria MTB n. 1.129 de 13 de outubro de 2017**. Dispõe sobre os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas à de escravo

para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho. Publicada no Diário Oficial de 16 de outubro de 2017.

BRASIL. **Portaria MTB n. 1.293 de 28 de dezembro de 2017**. Dispõe sobre os conceitos de trabalho em condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho e trata da divulgação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4, de 11 de maio de 2016. Texto publicado em 29/12/2017. Acesso em: 20 fev. 2020

BRASIL. **Portaria SSST n. 08 de 23 de fevereiro de 1999**. NR5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-05.pdf. Acesso em: 17 maio 2020.

BRASIL. Superintendência da Zona Franca de Manaus. **Modelo ZFM: Suframa**. Manaus. [19--?]. Disponível em: http://www.suframa.gov.br/zfm_incentivos.cfm. Acesso em: 17 mar. 2020.

BRITO FILHO, José Cláudio. Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. p. 125-138. *In*: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (coord.). **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr, 2006.

CHAVES, Valena. A utilização de mão de obra escrava na colonização e ocupação da Amazônia. Os reflexos da ocupação das distintas regiões da Amazônia nas relações de trabalho que se formaram nestas localidades. p. 89-97. *In*: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (coord.). **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr, 2006.

CONDLIFFE, Jamie. Foxconn is under scrutiny for worker conditions. It's not the first time. **The New York Times**, 2018. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2018/06/11/business/dealbook/foxconn-worker-conditions.html>. Acesso em: 5 maio 2019.

COSTA, Machado da. O que deu errado com a Foxconn no Brasil. **IstoÉ Dinheiro**. 2017. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/o-que-deu-de-errado-com-foxconn-no-brasil/>. Acesso em: 5 maio 2019.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Cortez, 2002.

ERICKSON, Amanda. What happens when a Chinese factory city seeks a makeover? The workers making iPhones are priced out. **The Washington Post**, 2018. Disponível em: https://www.washingtonpost.com/world/asia_pacific/what-happens-when-a-chinese-factory-city-seeks-a-makeover-the-workers-making-iphones-are-priced-out/2018/09/08/5c884906-ab2c-11e8-8f4b-ae063e14538_story.html?noredirect=on. Acesso em: 7 out. 2019.

FOXCONN. **Sobre Foxconn**. s.d. Disponível em: <http://www.foxconn.com.br/site/>. Acesso em: 10 set. 2019.

GIZMODO. Relatos de um infiltrado no inferno: a fábrica da Foxconn. **Gizmodo** – Redação, 2010. Disponível em: <https://gizmodo.uol.com.br/relatos-de-um-infiltrado-no-inferno-fabrica-da-foxconn/>. Acesso em: 10 mar. 2020.

GOODELECTRONICS. Fear of increasing reprisals against Foxconn workers in Ciudad Juarez, Mexico. **GoodElectronics**, 2015. Disponível em: <https://goodelectronics.org/fear-of-increasing-reprisals-against-foxconn-workers-in-ciudad-juarez-mexico/>. Acesso em: 10 mar. 2020.

GREGO, Maurício. Foxconn é alvo e denúncias de trabalho escravo. **Exame**, 2011. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/tecnologia/foxconn-e-alvo-de-denuncias-de-trabalho-escravo/>. Acesso em: 10 out. 2019.

GUIMARÃES, Pedro; BELLATO, Sueli. Condições de trabalho análogas às do trabalho escravo. p. 71-76. *In*: VV.AA. **Trabalho escravo no Brasil contemporâneo**. São Paulo: Loyola, 1999.

JACOBS, Harrison. Inside “iPhone City” the massive chinese factory town where half of the world’s iPhones are produced. **Business Insider**, 2018. Disponível em: <https://www.businessinsider.com/apple-iphone-factory-foxconn-china-photos-tour-2018-5>. Acesso em: 7 out. 2019.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MERCHANT, Brian. Life and death in Apple’s forbidden city. **The Guardian**, 2017a. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2017/jun/18/foxconn-life-death-forbidden-city-longhua-suicide-apple-iphone-brian-merchant-one-device-extract>. Acesso em: 5 maio 2019.

MERCHANT, Brian. **The one device: The secret history of the iphone**. 2017. Boston. Little, Brown and Company, 2017b.

NOSSA, Leonencio; RIBEIRO, Luci. MPT reage à portaria que dificulta comprovação de escravidão. **Exame**, 2017. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/brasil/mpt-reage-a-portaria-que-dificulta-comprovacao-de-trabalho-escravo/>. Acesso em: 10 out. 2019.

OLIVEIRA, Sebastião de. **Indenizações por acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

PALO NETO, Vito. **Conceito jurídico e combate ao trabalho escravo contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.

PIOVESAN, Flávia. Trabalho escravo e degradante como forma de violação dos Direitos Humanos. p. 151-165. *In*: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (coord.).

Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação. São Paulo: LTr, 2006.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental do Trabalho.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SACCHETTO, Devi; ANDRIJASEVIC, Rutvica. Beyond China: Foxconn's Assembly Plants in Europe. **Duke University Press**, 2015. Disponível em: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.860.2734&rep=rep1&type=pdf>. Acesso em: 10 mar. 2020.

SANTOS, Débora Maria. Brasil registra 17 mil mortes e 4 milhões de acidentes de trabalho. **FUNDACENTRO, 2019.** Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/noticias/detalhe-da-noticia/2019/4/acoes-regressivas-gestao-de-riscos-e-impacto-dos-acidentes-de-trabalho-foram-temas-de-debate>. Acesso em: 29 jun. 2020.

SPECTOR, Paul. **Psicologia nas organizações.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

TAVARES, Sílvia Gabriele Corrêia. **Monetização dos riscos no meio ambiente do trabalho: uma leitura a partir do liberalismo igualitário.** 2014. 196 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará, Pará, 2014. Disponível em: http://repositorio.ufpa.br/jspui/bitstream/2011/6446/1/Dissertacao_MonetizacaoRiscosMeio.pdf. Acesso em: 10 nov. 2019.

ZMOGINSKI, Felipe. Por dentro da Foxconn em Shenzhen. **Veja**, 2012. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/tecnologia/por-dentro-da-foxconn-em-shenzhen/>. Acesso em: 10 dez. 2019.

ANEXO

LISTA CID-10 - A Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (também conhecida como Classificação Internacional de Doenças – CID-10) é publicada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e visa padronizar a codificação de doenças e outros problemas relacionados à saúde. A CID-10 fornece códigos relativos à classificação de doenças e de uma grande variedade de sinais, sintomas, aspectos anormais, queixas, circunstâncias sociais e causas externas para ferimentos ou doenças. A cada estado de saúde é atribuída uma categoria única à qual corresponde um código CID-10.

REFERÊNCIAS

MEDICINANET. LISTA CID-10 - **A Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde**. S/D. Disponível em: <https://www.medicinanet.com.br/cid10.htm>. Acesso em: 10/02/2020.

(M60-M79) Transtornos dos tecidos moles

- 1.4.1(M60-M63) Transtornos musculares
- 1.4.2(M65-M68) Transtornos das sinóvias e dos tendões
- 1.4.3(M70-M79) Outros transtornos dos tecidos moles

(M60-M79) Transtornos dos tecidos moles **(M60-M63) Transtornos musculares**

- (M60) Miosite
 - (M60.0) Miosite infecciosa
 - (M60.1) Miosite intersticial
 - (M60.2) Granuloma de corpo estranho no tecido mole não classificado em outra parte
 - (M60.8) Outras miosites
 - (M60.9) Miosite não especificada
- (M61) Calcificação e ossificação do músculo
 - (M61.0) Miosite ossificante traumática
 - (M61.1) Miosite ossificante progressiva
 - (M61.2) Calcificação e ossificação paralítica de músculo
 - (M61.3) Calcificação e ossificação de músculo associadas com queimaduras
 - (M61.4) Outra calcificação de músculo
 - (M61.5) Outra ossificação de músculo
 - (M61.9) Calcificação e ossificação de músculo não especificada
- (M62) Outros transtornos musculares
 - (M62.0) Diástase de músculo
 - (M62.1) Outras rupturas musculares (não-traumáticas)
 - (M62.2) Infarto isquêmico do músculo

- (M62.3) Síndrome de imobilidade (paraplégica)
- (M62.4) Contratura de músculo
- (M62.5) Perda e atrofia muscular não classificadas em outra parte
- (M62.6) Distensão muscular
- (M62.8) Outros transtornos musculares especificados
- (M62.9) Transtorno muscular não especificado
- (M63) * Transtornos de músculo em doenças classificadas em outra parte
 - (M63.0) * Miosite em doenças bacterianas classificadas em outra parte
 - (M63.1)* Miosite em doenças infecciosas causadas por protozoários e parasitas classificadas em outra parte
 - (M63.2) * Miosite em outras doenças infecciosas classificadas em outra parte
 - (M63.3) * Miosite na sarcoidose
 - (M63.8) * Outros transtornos musculares em doenças classificadas em outra parte

(M65-M68) Transtornos das sinóvias e dos tendões

(M65) Sinovite e tenossinovite

- (M65.0) Abscesso da bainha tendínea
- (M65.1) Outras (teno)sinovites infecciosas
- (M65.2) Tendinite calcificada
- (M65.3) Dedo em gatilho
- (M65.4) Tenossinovite estilóide radial (de Quervain)
- (M65.8) Outras sinovites e tenossinovites
- (M65.9) Sinovite e tenossinovite não especificadas
- (M66) Ruptura espontânea de sinóvia e de tendão
 - (M66.0) Ruptura de cisto poplíteo
 - (M66.1) Ruptura de sinóvia
 - (M66.2) Ruptura espontânea de tendões extensores
 - (M66.3) Ruptura espontânea de tendões flexores
 - (M66.4) Ruptura espontânea de outros tendões
 - (M66.5) Ruptura espontânea de tendões não especificados
- (M67) Outros transtornos das sinóvias e dos tendões
 - (M67.0) Tendão de Aquiles curto (adquirido)
 - (M67.1) Outra contratura de tendão (bainha)
 - (M67.2) Hipertrofia sinovial não classificada em outra parte
 - (M67.3) Sinovite transitória
 - (M67.4) Gânglios
 - (M67.8) Outros transtornos especificados da sinóvia e do tendão
 - (M67.9) Transtorno não especificado da sinóvia e do tendão
- (M68) * Transtorno de sinóvias e de tendões em doenças classificadas em outra parte
 - (M68.0) * Sinovite e tenossinovite em doenças bacterianas classificadas em outra parte

- (M68.8) Outros transtornos de sinóvias e de tendões em doenças classificadas em outra parte.

(M70-M79) Outros transtornos dos tecidos moles

(M70) Transtornos dos tecidos moles relacionados com o uso, uso excessivo e pressão

- (M70.0) Sinovite crepitante crônica da mão e do punho
- (M70.1) Bursite da mão
- (M70.2) Bursite do olécrano
- (M70.3) Outras bursites do cotovelo
- (M70.4) Bursite pré-patelar
- (M70.5) Outras bursites do joelho
- (M70.6) Bursite trocantérica
- (M70.7) Outras bursites do quadril
- (M70.8) Outros transtornos dos tecidos moles relacionados com o uso, uso excessivo e pressão
- (M70.9) Transtorno não especificado dos tecidos moles relacionados com o uso, uso excessivo e pressão
- (M71) Outras bursopatias
 - (M71.0) Abscesso de bolsa sinovial
 - (M71.1) Outras bursites infecciosas
 - (M71.2) Cisto sinovial do espaço poplíteo (Baker)
 - (M71.3) Outros cistos de bolsa sinovial
 - (M71.4) Depósito de cálcio em bolsa sinovial
 - (M71.5) Outras bursites não classificadas em outra parte
 - (M71.8) Outras bursopatias especificadas
 - (M71.9) Bursopatia não especificada
- (M72) Transtornos fibroblásticos
 - (M72.0) Fibromatose de fáscia palmar (Dupuytren)}
 - (M72.1) Coxins interfalângicos (nó dos dedos)
 - (M72.2) Fibromatose da fáscia plantar
 - (M72.4) Fibromatose pseudossarcomatosa
 - (M72.6) Fasciíte necrosante
 - (M72.8) Outros transtornos fibroblásticos
 - (M72.9) Transtorno fibroblástico não especificado
- (M73) * Transtornos dos tecidos moles em doenças classificadas em outra parte
 - (M73.0) * Bursite gonocócica (A54.4†)
 - (M73.1) * Bursite sifilítica (A52.7†)
 - (M73.8) * Outros transtornos dos tecidos moles em outras doenças classificadas em outra parte
- (M75) Lesões do ombro

- (M75.0) Capsulite adesiva do ombro
- (M75.1) Síndrome do manguito rotador
- (M75.2) Tendinite bicipital
- (M75.3) Tendinite calcificante do ombro
- (M75.4) Síndrome de colisão do ombro
- (M75.5) Bursite do ombro
- (M75.8) Outras lesões do ombro
- (M75.9) Lesão não especificada do ombro
- (M76) Entesopatias dos membros inferiores, excluindo pé
 - (M76.0) Tendinite glútea
 - (M76.1) Tendinite do psoas
 - (M76.2) Esporão da crista ilíaca
 - (M76.3) Síndrome da faixa iliotibial
 - (M76.4) Bursite tibial colateral (Pellegrini-Stieda)
 - (M76.5) Tendinite patelar
 - (M76.6) Tendinite aquileana
 - (M76.7) Tendinite do perônio
 - (M76.8) Outras entesopatias do membro inferior, excluindo o pé
 - (M76.9) Entesopatia do membro inferior não especificada
- (M77) Outras entesopatias
 - (M77.0) Epicondilite medial
 - (M77.1) Epicondilite lateral
 - (M77.2) Periartrite do punho
 - (M77.3) Esporão do calcâneo
 - (M77.4) Metatarsalgia
 - (M77.5) Outra entesopatia do pé
 - (M77.8) Outras entesopatias não classificadas em outra parte
 - (M77.9) Entesopatia não especificada
- (M79) * Outros transtornos dos tecidos moles, não classificados em outra parte
 - (M79.0) * Reumatismo não especificado
 - (M79.1) * Mialgia
 - (M79.2) * Nevralgia e neurite não especificadas
 - (M79.3) * Paniculite não especificada
 - (M79.4) * Hipertrofia do coxim gorduroso (infrapatelar)
 - (M79.5) * Corpo estranho residual no tecido mole
 - (M79.6) * Dor em membro
 - (M79.7) * Fibromialgia
 - (M79.8) * Outros transtornos especificados dos tecidos moles
 - (M79.9) * Transtorno dos tecidos moles não especificado

1.3(M40-M54) Dorsopatias

- 1.3.1(M40-M43) Dorsopatias deformantes

- 1.3.2(M45-M49) Espondilopatias
- 1.3.3(M50-M54) Outras dorsopatias

(M40-M54) Dorsopatias

(M40-M43) Dorsopatias deformantes

- (M40) Cifose e lordose
 - (M40.0) Cifose postural
 - (M40.1) Outras cifoses secundárias
 - (M40.2) Outras cifoses e as não especificadas
 - (M40.3) Síndrome da retificação da coluna vertebral
 - (M40.4) Outras lordoses
 - (M40.5) Lordose não especificada
- (M41) Escoliose
 - (M41.0) Escoliose idiopática infantil
 - (M41.1) Escoliose idiopática juvenil
 - (M41.2) Outras escolioses idiopáticas
 - (M41.3) Escoliose toracogênica
 - (M41.4) Escoliose neuromuscular
 - (M41.5) Outras escolioses secundárias
 - (M41.8) Outras formas de escoliose
 - (M41.9) Escoliose não especificada
- (M42) Osteocondrose da coluna vertebral
 - (M42.0) Osteocondrose vertebral juvenil
 - (M42.0) Osteocondrose vertebral do adulto
 - (M42.0) Osteocondrose vertebral, não especificada
- (M43) Outras dorsopatias deformantes
 - (M43.0) Espondilólise
 - (M43.1) Espondilolistese
 - (M43.2) Outras fusões da coluna vertebral
 - (M43.3) Subluxação atlanto-axial recidivante com mielopatia
 - (M43.4) Outras subluxações atlanto-axiais recidivantes
 - (M43.5) Outras subluxações vertebrais recidivantes
 - (M43.6) Torcicolo
 - (M43.8) Outras dorsopatias deformantes especificadas
 - (M43.9) Dorsopatia deformante, não especificada

(M45-M49) Espondilopatias

- (M45) Espondilite anquilosante
- (M46) Outras espondilopatias inflamatórias

- (M46.0) Entesopatia vertebral
- (M46.1) Sacroileíte não classificada em outra parte
- (M46.2) Osteomielite das vértebras
- (M46.3) Infecção (piogênica) do disco intervertebral
- (M46.4) Discite não especificada
- (M46.5) Outras espondilopatias infecciosas
- (M46.8) Outras espondilopatias inflamatórias especificadas
- (M46.9) Espondilopatia inflamatória não especificada
- (M47) Espondilose
 - (M47.0) † Síndromes de compressão da artéria espinhal anterior ou vertebral anterior (G99.2*)
 - (M47.1) Outras espondiloses com mielopatia
 - (M47.2) Outras espondiloses com radiculopatias
 - (M47.8) Outras espondiloses
 - (M47.9) Espondilose não especificada
- (M48) Outras espondilopatias
 - (M48.0) Estenose da coluna vertebral
 - (M48.1) Hiperostose ancilosante (Forestier)
 - (M48.2) "Kissing spine"
 - (M48.3) Espondilopatia traumática
 - (M48.4) Fratura de fadiga de vértebra
 - (M48.5) Vértebra colapsada não classificada em outra parte
 - (M48.8) Outras espondilopatias especificadas
 - (M48.9) Espondilopatia não especificada
- (M49) * Espondilopatias em doenças classificadas em outra parte
 - (M49.0) * Tuberculose da coluna vertebral (A18.0†)
 - (M49.1) * Espondilite por Brucella (A23.-†)
 - (M49.2) * Espondilite por enterobactérias (A01-A04†)
 - (M49.3) * Espondilopatia em outras doenças infecciosas e parasitárias classificadas em outra parte
 - (M49.4) * Espondilopatia neuropática
 - (M49.5) * Vértebra colapsada em doenças classificadas em outra parte
 - (M49.8) * Espondilopatia em outras doenças classificadas em outra parte

(M50-M54) Outras dorsopatias

- (M50) Transtornos dos discos cervicais
 - (M50.0) † Transtorno do disco cervical com mielopatia (G99.2*)
 - (M50.1) Transtorno do disco cervical com radiculopatia
 - (M50.2) Outro deslocamento de disco cervical
 - (M50.3) Outra degeneração de disco cervical
 - (M50.8) Outros transtornos de discos cervicais
 - (M50.9) Transtorno não especificado de disco cervical
- (M51) Outros transtornos de discos intervertebrais

- (M51.0) † Transtornos de discos lombares e de outros discos intervertebrais com mielopatia (G99.2*)
- (M51.1) † Transtornos de discos lombares e de outros discos intervertebrais com radiculopatia (G55.1*)
- (M51.2) Outros deslocamentos discais intervertebrais especificados
- (M51.3) Outra degeneração especificada de disco intervertebral
- (M51.4) Nódulos de Schmorl
- (M51.8) Outros transtornos especificados de discos intervertebrais
- (M51.9) Transtorno não especificado de disco intervertebral
- (M53) Outras dorsopatias não classificadas em outra parte
 - (M53.0) Síndrome cervicocraniana
 - (M53.1) Síndrome cervicobraquial
 - (M53.2) Instabilidades da coluna vertebral
 - (M53.3) Transtornos sacrocóccigeos não classificadas em outra parte
 - (M53.8) Outras dorsopatias especificadas
 - (M53.9) Dorsopatia não especificada
- (M54) Dorsalgia
 - (M54.0) Paniculite atingindo regiões do pescoço e do dorso
 - (M54.1) Radiculopatia
 - (M54.2) Cervicalgia
 - (M54.3) Ciática
 - (M54.4) Lumbago com ciática
 - (M54.5) Dor lombar baixa
 - (M54.6) Dor na coluna torácica
 - (M54.8) Outra dorsalgia
 - (M54.9) Dorsalgia não especificada

1.1(M00-M25) Artropatias

- 1.1.1(M00-M03) Artropatias infecciosas
- 1.1.2(M05-M14) Poliartropatias inflamatórias
- 1.1.3(M15-M19) Artroses
- 1.1.4(M20-M25) Outros transtornos articulares

(M00-M25) Artropatias

(M00-M03) Artropatias infecciosas

- (M00) Artrite piogênica
- (M01) Infecções diretas da articulação em
doenças infecciosas e parasitárias classificadas em outra parte
- (M02) Artropatias reacionais
 - (M02.3) Doença de Reiter
- (M03) Artropatias pós-infecciosas e reacionais em doenças infecciosas classificadas em outra parte

(M05-M14) Poliartropatias inflamatórias

- (M05) Artrite reumatóide soro-positiva
 - (M05.0) Síndrome de Felty
 - (M05.1) Doença reumatóide do pulmão
 - (M05.2) Vasculite reumatóide
 - (M05.3) Artrite reumatóide com comprometimento de outros órgãos e sistemas
 - (M05.8) Outras artrites reumatóides soro-positivas
 - (M05.9) Artrite reumatóide soro-positiva não especificada
- (M06) Outras artrites reumatóides
- (M07) Artropatias psoriásicas e enteropáticas
- (M08) Artrite juvenil
 - (M08.0) Artrite reumatoide juvenil
 - (M08.1) Espondilite anquilosante juvenil
 - (M08.2) Artrite juvenil com início sistêmico
 - (M08.3) Poliartrite juvenil (soro-negativa)
 - (M08.4) Artrite juvenil pauciarticular
 - (M08.8) Outras artrites juvenis
 - (M08.9) Artrite juvenil não especificada
- (M09) * Artrite juvenil em Doenças Classificadas em Outra Parte
 - (M09.0) * Artrite juvenil na psoríase (L40.5†)
 - (M09.1) * Artrite juvenil na doença de Chron (enterite regional) (K50.-†)
 - (M09.2) * Artrite juvenil na colite ulcerativa (K51.-†)
 - (M09.8) * Artrite juvenil em outras doenças classificadas em outra parte
- (M10) Gota
 - (M10.0) Gota idiopática
 - (M10.1) Gota induzida por chumbo
 - (M10.2) Gota induzida por drogas
 - (M10.3) Gota devida à disfunção renal
 - (M10.4) Outra gota secundária
 - (M10.9) Gota, não especificada
- (M11) Outras artropatias por deposição de cristais
 - (M11.0) Doença por deposição de hidroxapatita
 - (M11.1) Condrocalcinose familiar
 - (M11.2) Outras condrocalcinoses
 - (M11.8) Outras artropatias especificadas por deposição de cristais
 - (M11.9) Artropatia por deposição de cristais, não especificada
- (M12) Outras artropatias especificadas
 - (M12.0) Artropatia pós-reumática crônica (Jaccoud)
 - (M12.1) Doença de Kashin-Beck

- (M12.2) Sinovite vilonodular (pigmentada)
- (M12.3) Reumatismo palindrômico
- (M12.4) Hidrartrose intermitente
- (M12.5) Artropatia traumática
- (M12.8) Outras artropatias específicas não classificadas em outra parte
- (M13) Outras artrites
 - (M13.0) Poliartrite não especificada
 - (M13.1) Monoartrites não classificadas em outra parte
 - (M13.8) Outras artrites especificadas
 - (M13.9) Artrite não especificada
- (M14) * Artropatias em outras doenças classificadas em outra parte
 - (M14.0) * Artropatia gotosa devida a defeitos enzimáticos e a outras doenças hereditárias
 - (M14.1)* Artropatia por depósito de cristais em outras doenças metabólicas classificadas em outra parte
 - (M14.2) * Artropatia diabética (E10-E14†)
 - (M14.3) * Dermatoartrite lipóide (E78.8†)
 - (M14.4) * Artropatia na amiloidose (E85.-†)
 - (M14.5)* Artropatias em outras doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas
 - (M14.6) * Artropatia neuropática
 - (M14.8) * Artropatias em outras doenças especificadas classificadas em outra parte

(M15-M19) Artroses

(M15) Poliartrose

- (M15.0) (Osteo)artrose primária generalizada
- (M15.1) Nódulos de Heberden (com artropatia)
- (M15.2) Nódulos de Bouchard (com artropatia)
- (M15.3) Artrose múltipla secundária
- (M15.4) (Osteo)artrose erosiva
- (M15.8) Outras poliartroses
- (M15.9) Poliartrose não especificada
- (M16) Coxartrose (artrose do quadril)
 - (M16.0) Coxartrose primária bilateral
 - (M16.1) Outras coxartroses primárias
 - (M16.2) Coxartrose bilateral resultante de displasia
 - (M16.3) Outras coxartroses displásicas
 - (M16.4) Coxartrose bilateral pós-traumática
 - (M16.5) Outras coxartroses pós-traumáticas
 - (M16.6) Outras coxartroses secundárias bilaterais
 - (M16.7) Outras coxartroses secundárias

- (M16.9) Coxartrose não especificada
- (M17) Gonartrose (artrose do joelho)
 - (M17.0) Gonartrose primária bilateral
 - (M17.1) Outras gonartroses primárias
 - (M17.2) Gonartrose pós-traumática bilateral
 - (M17.3) Outras gonartroses pós-traumática
 - (M17.4) Outras gonartroses secundárias bilaterais
 - (M17.5) Outras gonartroses secundárias
 - (M17.9) Gonartrose não especificada
- (M18) Artrose da primeira articulação carpometacarpiana
 - (M18.0) Artrose primária bilateral das primeiras articulações carpometacarpianas
 - (M18.1) Outras artroses primárias da primeira articulação carpometacarpiana
 - (M18.2) Artrose pós-traumática bilateral da primeira articulação carpometacarpiana
 - (M18.3) Outras artroses pós-traumáticas da primeira articulação carpometacarpiana
 - (M18.4) Outras artroses secundárias bilaterais das primeiras articulações carpometacarpianas
 - (M18.5) Outras artroses secundárias da primeira articulação carpometacarpiana
 - (M18.9) Artrose não especificada da primeira articulação carpometacarpiana
- (M19) Outras artroses
 - (M19.0) Artrose primária de outras articulações
 - (M19.1) Artrose pós-traumática de outras articulações
 - (M19.2) Outras artroses secundárias
 - (M19.8) Outras artroses especificadas
 - (M19.9) Artrose não especificada

(M20-M25) Outros transtornos articulares

- (M20) Deformidades adquiridas dos dedos das mãos e dos pés
 - (M20.0) Deformidade(s) do(s) dedo(s) das mãos
 - (M20.1) Hallux valgo (adquirido)
 - (M20.2) Hallux rigidus
 - (M20.3) Outra deformidade do hallux (adquirida)
 - (M20.4) Dedo(s) do pé em malho (adquirido)
 - (M20.5) Outras deformidades (adquiridas) do(s) dedo(s) dos pés
 - (M20.6) Deformidade adquirida não especificada de dedo(s) do pé
- (M21) Outras deformidades adquiridas dos membros
 - (M21.0) Deformidade em valgo não classificada em outra parte
 - (M21.1) Deformidade em varo não classificada em outra parte

- (M21.2) Deformidade em flexão
- (M21.3) Mão (pulso) ou pé pendente (adquirido)
- (M21.4) Pé chato (pé plano) (adquirido)
- (M21.5) Mão e pé em garra e mão e pé tortos adquiridos
- (M21.6) Outras deformidades adquiridas do tornozelo e do pé
- (M21.7) Desigualdade (adquirida) do comprimento dos membros
- (M21.8) Outras deformidades adquiridas especificadas dos membros
- (M21.9) Deformidade adquirida não especificada de membro
- (M22) Transtornos da rótula (patela)
 - (M22.0) Deslocamento recidivante da rótula
 - (M22.1) Subluxação recidivante da rótula
 - (M22.2) Transtornos femuropatelares
 - (M22.3) Outros desarranjos da rótula
 - (M22.4) Condromalácia da rótula
 - (M22.8) Outros transtornos da rótula
 - (M22.9) Transtorno da rótula, não especificado
- (M23) Transtornos internos dos joelhos
 - (M23.0) Menisco cístico
 - (M23.1) Menisco discóide (congenito)
 - (M23.2) Transtorno do menisco devido à ruptura ou lesão antiga
 - (M23.3) Outros transtornos do menisco
 - (M23.4) Corpo flutuante no joelho
 - (M23.5) Instabilidade crônica do joelho
 - (M23.6) Outras rupturas espontâneas de ligamento(s) do joelho
 - (M23.8) Outros transtornos internos do joelho
 - (M23.9) Transtorno interno não especificado do joelho
- (M24) Outros transtornos articulares específicos
 - (M24.0) Corpo flutuante em articulação
 - (M24.1) Outros transtornos das cartilagens articulares
 - (M24.2) Transtornos de ligamentos
 - (M24.3) Deslocamento e subluxação patológicas de articulação, não classificada em outra parte
 - (M24.4) Deslocamento e subluxação de articulação recidivantes
 - (M24.5) Contratura articular
 - (M24.6) Ancilose articular
 - (M24.7) Protusão do acetábulo
 - (M24.8) Outros transtornos articulares específicos, não classificados em outra parte
 - (M24.9) Desarranjo articular não especificado
- (M25) Outros transtornos articulares não classificados em outra parte
 - (M25.0) Hemartrose
 - (M25.1) Fístula articular
 - (M25.2) “Flail joint”

- (M25.3) Outras instabilidades articulares
- (M25.4) Derrame articular
- (M25.5) Dor articular
- (M25.6) Rigidez articular não classificada em outra parte
- (M25.7) Osteofito
- (M25.8) Outros transtornos articulares especificados
- (M25.9) Transtorno articular não especificado

(S00-S09) Cabeça

- (S00) Ferimento superficial da cabeça
- (S01) Ferimento do couro cabeludo
- (S02) Fratura do crânio e dos ossos da face
 - (S02.0) Fratura da abóbada do crânio
 - (S02.1) Fratura da base do crânio
 - (S02.2) Fratura dos ossos nasais
 - (S02.3) Fratura do assoalho orbital
 - (S02.4) Fratura dos ossos maxilares
 - (S02.5) Fratura de dentes
 - (S02.6) Fratura da mandíbula
 - (S02.7) Fraturas múltiplas envolvendo os ossos do crânio e da face
 - (S02.8) Outras fraturas do crânio e dos ossos da face
 - (S02.9) Fratura do crânio ou dos ossos da face, não especificada
- (S03) Luxação, entorse ou distensão das articulações e/ou dos ligamentos da cabeça
- (S04) Traumatismo dos nervos cranianos
 - (S04.0) Traumatismo do nervo e das vias ópticas
 - (S04.1) Traumatismo do nervo oculomotor
 - (S04.2) Traumatismo do nervo troclear
 - (S04.3) Traumatismo do nervo trigêmeo
 - (S04.4) Traumatismo do nervo abducente
 - (S04.5) Traumatismo do nervo facial
 - (S04.6) Traumatismo do nervo auditivo
 - (S04.7) Traumatismo do nervo acessório
 - (S04.8) Traumatismo de outros nervos cranianos
 - (S04.9) Traumatismo de nervo craniano, não especificado
- (S05) Traumatismo dos olhos e da órbita ocular
 - (S05.0) Traumatismo da conjuntiva e abrasão da córnea sem influência de corpo estranho
 - (S05.1) Contusão do globo ocular e dos tecidos da órbita
 - (S05.2) Laceração e ruptura ocular com prolapso ou perda de tecido intra-ocular
 - (S05.3) Laceração ocular sem prolapso ou perda de tecido intra-ocular
 - (S05.4) Ferimento penetrante da órbita com ou sem corpo estranho
 - (S05.5) Ferimento penetrante do globo ocular **com** corpo estranho
 - (S05.6) Ferimento penetrante do globo ocular **sem** corpo estranho

- (S05.7) Avulsão do olho
- (S05.8) Outros traumatismos dos olhos e da órbita
- (S05.9) Traumatismo dos olhos e da órbita não especificado
- (S06) Traumatismo intracraniano
 - (S06.0) Concussão cerebral
 - (S06.1) Edema cerebral traumático
 - (S06.2) Traumatismo cerebral difuso
 - (S06.3) Traumatismo cerebral focal
 - (S06.4) Hemorragia epidural
 - (S06.5) Hemorragia subdural traumática
 - (S06.6) Hemorragia subaracnoide traumática
 - (S06.7) Traumatismo intracraniano com coma prolongado
 - (S06.8) Outros traumatismos intracranianos
 - (S06.9) Traumatismo intracraniano, não especificado
- (S07) Lesões por esmagamento da cabeça
- (S08) Amputação traumática de parte da cabeça
- (S09) Outros traumatismos da cabeça não especificados

(S40-S49) Traumatismos do ombro e do braço

- (S40) Traumatismo superficial do ombro e do braço
- (S41) Ferimento do ombro e do braço
- (S42) Fratura do ombro e do braço
 - (S42.0) Fratura da clavícula
 - (S42.1) Fratura da escápula
 - (S42.2) Fratura da extremidade superior do úmero
 - (S42.3) Fratura da diáfise do úmero
 - (S42.4) Fratura da extremidade inferior do úmero
 - (S42.7) Múltiplas fraturas da clavícula, escápula e do úmero
 - (S42.8) Fratura de outras partes do ombro e do braço
 - (S42.9) Fratura da cintura escapular, parte não especificada
- (S43) Luxação, entorse e distensão das articulações e/ou dos ligamentos da cintura escapular
 - (S43.0) Luxação da articulação do ombro
 - (S43.1) Luxação da articulação acromioclavicular
 - (S43.2) Luxação da articulação esternoclavicular
 - (S43.3) Luxação de outras partes e das não especificadas da cintura escapular
 - (S43.4) Entorse e distensão de articulação do ombro
 - (S43.5) Entorse e distensão da articulação acromioclavicular
 - (S43.6) Entorse e distensão da articulação esternoclavicular
 - (S43.7) Entorse e distensão de outras partes e/ou de partes não especificadas da cintura escapular
- (S44) Traumatismo de nervos ao nível do ombro e do braço
- (S45) Traumatismo dos vasos sanguíneos ao nível do ombro e do braço
- (S46) Traumatismo de tendão e músculo ao nível do ombro e do braço

- (S47) Lesão por esmagamento do ombro e do braço
- (S48) Amputação Traumática do ombro e do braço
- (S49) Outros traumatismos e os não especificados do ombro e do braço

(S60-69) Punho e mão

- (S60) Traumatismo superficial do punho e da mão
- (S61) Ferimento do punho e da mão
- (S62) Fratura ao nível do punho e da mão
 - (S62.0) Fratura do osso navicular da mão (escafoíde)
 - (S62.1) Fratura de um ou mais ossos do carpo
 - (S62.2) Fratura do primeiro metacarpiano
 - Fratura de Bennett
 - (S62.3) Fratura de outros ossos do metacarpo
 - (S62.4) Fraturas múltiplas de ossos metacarpianos
 - (S62.5) Fratura do polegar
 - (S62.6) Fratura de outros dedos
 - (S62.7) Fraturas múltiplas de dedo(s)
 - (S62.8) Fratura de outras partes e de partes não especificadas do punho e da mão
- (S63) Luxação, entorse e distensão das articulações e dos ligamentos ao nível do punho e da mão
- (S64) Traumatismo de nervos ao nível do punho e da mão
- (S65) Traumatismo de vasos sanguíneos ao nível do punho e da mão
- (S66) Traumatismo de músculo e tendão ao nível do punho e da mão
- (S67) Injúria devido a esmagamento do punho e da mão
- (S68) Amputação Traumática ao nível do punho e da mão
- (S69) Outros traumatismos não especificados do punho e da mão

(S50-S59) Cotovelo e antebraço

- (S50) Traumatismo superficial do cotovelo e do antebraço
- (S51) Ferimento do antebraço
- (S52) Fratura do antebraço
 - (S52.3) Fratura da diáfise do rádio
 - Fratura de Galeazzi
 - (S52.5) Fratura da extremidade distal do rádio
 - Fratura de Colles
 - Fratura de Smith
- (S53) Luxação, entorse e distensão das articulações e dos ligamentos do cotovelo
- (S54) Traumatismo de nervos ao nível do antebraço
- (S55) Traumatismo de vasos sanguíneos ao nível do antebraço
- (S56) Traumatismo do músculo e tendão ao nível do antebraço
- (S57) Lesão por esmagamento do antebraço
- (S58) Amputação Traumática do cotovelo e do antebraço
- (S59) Outros traumatismos do antebraço não especificados

(S20-S29) Tórax

- (S20) Traumatismo superficial do tórax
- (S21) Ferimento do tórax
- (S22) Fratura de uma ou mais costelas, esterno e coluna torácica
- (S23) Luxação, entorse e/ou distensão de articulações e dos ligamentos do tórax
- (S24) Traumatismos de nervos e da medula espinhal no nível do tórax
- (S25) Traumatismo de vasos sanguíneos do tórax
- (S26) Traumatismo do coração
- (S27) Traumatismo de outros órgãos intratorácicos e dos não especificados
 - (S27.0) Pneumotórax traumático
 - (S27.1) Hemotórax traumático
 - (S27.2) Hemopneumotórax traumático
 - (S27.3) Outros traumatismos do pulmão
 - (S27.4) Traumatismo dos brônquios
 - (S27.5) Traumatismo da traqueia torácica
 - (S27.6) Traumatismo da pleura
 - (S27.7) Traumatismos múltiplos de órgãos intra-torácicos
 - (S27.8) Traumatismo de outros órgãos intra-torácicos especificados
 - (S27.9) Traumatismo de órgão intratorácico - inespecífico
- (S28) Lesão por esmagamento do tórax e/ou Amputação Traumática de parte do tórax
- (S29) Outros traumatismos do tórax não especificados

(S70-S79) Quadril e coxa

- (S70) Traumatismo superficial do quadril e da coxa
- (S71) Ferimento do quadril e coxa
- (S72) Fratura do fêmur
- (S73) Luxação, entorse e distensão da articulação e dos ligamentos do quadril
 - (S73.0) Luxação da articulação do quadril
 - (S73.1) Entorse e distensão do quadril
- (S74) Traumatismo de nervos ao nível do quadril e da coxa
- (S75) Traumatismo de vasos sanguíneos ao nível do quadril e coxa
- (S76) Traumatismo de músculo e tendão ao nível do quadril e da coxa
- (S77) Lesão por esmagamento do quadril e da coxa
- (S78) Amputação Traumática do quadril e da coxa
- (S79) Outros traumatismos não especificados do quadril e da coxa

(S80-S89) Joelho e perna

- (S80) Traumatismo superficial da perna
- (S81) Ferimento da perna
- (S82) Fratura da perna, incluindo tornozelo
 - (S82.0) Fratura da patela
 - (S82.1) Fratura da extremidade proximal da tíbia
 - (S82.2) Fratura da diáfise da tíbia

- (S82.3) Fratura da extremidade distal da tibia
- (S82.4) Fratura da fíbula
- (S82.5) Fratura do maléolo medial
- (S82.6) Fratura do maléolo lateral
- (S82.7) Fraturas múltiplas da perna
- (S82.8) Fratura de outras partes da perna
 - Fratura trimaleolar
- (S82.9) Fratura da perna, parte não especificada
- (S83) Luxação, entorse e distensão das articulações e dos ligamentos do joelho
 - (S83.0) Luxação da patela
 - (S83.1) Luxação do joelho
 - (S83.2) Ruptura do menisco (atual)
 - (S83.3) Ruptura atual da cartilagem da articulação do joelho
 - (S83.4) Entorse e distensão envolvendo ligamento colateral do joelho
 - (S83.5) Entorse e distensão envolvendo ligamento cruzado do joelho
 - (S83.6) Entorse e distensão de outras partes e das não especificadas do joelho
 - (S83.7) Traumatismo de múltiplas estruturas do joelho
- (S84) Traumatismo de nervos periféricos da perna
 - (S84.0) Traumatismo do nervo tibial ao nível da perna
 - (S84.1) Traumatismo do nervo peronial ao nível da perna
 - (S84.2) Traumatismo do nervo cutâneo sensitivo ao nível da perna
 - (S84.7) Traumatismo de múltiplos nervos ao nível da perna
 - (S84.8) Traumatismo de outros nervos ao nível da perna
 - (S84.9) Traumatismo de nervo não especificado ao nível da perna
- (S85) Traumatismo de vasos sanguíneos da perna
 - (S85.0) Traumatismo da artéria poplítea
 - (S85.1) Traumatismo da artéria tibial (anterior) (posterior)
 - (S85.2) Traumatismo da artéria peronial
 - (S85.3) Traumatismo da veia grande safena ao nível da perna
 - (S85.4) Traumatismo da veia safena menor ao nível da perna
 - (S85.5) Traumatismo da veia poplítea
 - (S85.7) Traumatismo de múltiplos vasos sanguíneos ao nível da perna
 - (S85.8) Traumatismo de outros vasos sanguíneos ao nível da perna
 - (S85.9) Traumatismo de vasos sanguíneos não especificados ao nível da perna
- (S86) Traumatismos de músculo e de tendão ao nível da perna
 - (S86.0) Traumatismo do tendão de Aquiles
 - (S86.1) Traumatismo de outro(s) músculo(s) e tendão(ões) do grupo muscular posterior ao nível da perna
 - (S86.2) Traumatismo do(s) músculo(s) e tendão(ões) do grupo muscular anterior ao nível da perna
 - (S86.3) Traumatismo do(s) músculo(s) e tendão(ões) do grupo muscular peronial ao nível da perna
 - (S86.7) Traumatismo de múltiplos músculos e tendões ao nível da perna
 - (S86.8) Traumatismos de outros músculos e tendões ao nível da perna

- (S86.9) Traumatismo de músculo e de tendão não especificado ao nível da perna
- (S87) Traumatismo por esmagamento da perna
 - (S87.0) Traumatismo por esmagamento do joelho
 - (S87.8) Traumatismo por esmagamento de outra parte e de partes não especificadas da perna
- (S88) Amputação Traumática da perna
 - (S88.0) Amputação Traumática ao nível do joelho
 - (S88.1) Amputação Traumática entre o joelho e o tornozelo
 - (S88.9) Amputação Traumática da perna ao nível não especificado
- (S89) Outros traumatismos e os não especificados da perna
 - (S89.0) Traumatismos múltiplos da perna
 - (S89.8) Outros traumatismos especificados da perna
 - (S89.9) Traumatismo não especificado da perna

(S90-S99) Tornozelo e Pé

(S90) Traumatismo superficial do tornozelo e do pé

- (S90.0) Contusão do tornozelo
- (S90.1) Contusão de artelho sem lesão da unha
- (S90.2) Contusão de artelho(s) com lesão da unha
- (S90.3) Contusão de outras partes e partes não especificadas do pé
- (S90.7) Traumatismos superficiais múltiplos do tornozelo e do pé
- (S90.8) Outros traumatismos superficiais do tornozelo e do pé
- (S90.9) Traumatismo superficial do tornozelo e do pé, não especificado
- (S91) Ferimentos do tornozelo e do pé
 - (S91.0) Ferimento do tornozelo
 - (S91.1) Ferimento do(s) artelho(s) sem lesão da unha
 - (S91.2) Ferimento do(s) artelho(s) com lesão da unha
 - (S91.3) Ferimento de outras partes do pé
 - (S91.7) Ferimentos múltiplos do tornozelo e do pé
- (S92) Fratura do pé, exceto tornozelo
 - (S92.0) Fratura do calcâneo
 - (S92.1) Fratura do astrágalo
 - (S92.2) Fratura de outros ossos do tarso
 - (S92.3) Fratura de ossos do metatarso
 - (S92.4) Fratura do hálux
 - (S92.5) Fratura de outro artelho
 - (S92.7) Múltiplas fraturas do pé
 - (S92.9) Fratura do pé, não especificada
- (S93) Luxação, entorse e distensão das articulações e dos ligamentos ao nível do tornozelo e do pé
 - (S93.0) Luxação da articulação do tornozelo
 - (S93.1) Luxação do(s) artelho(s)
 - (S93.2) Ruptura de ligamentos ao nível do tornozelo e do pé
 - (S93.3) Luxação de outras partes e das não especificadas do pé
 - (S93.4) Entorse e distensão do tornozelo

- (S93.5) Entorse e distensão do(s) artelho(s)
- (S93.6) Entorse e distensão de outras partes e de partes não especificadas do pé
- (S94) Traumatismo dos nervos ao nível do tornozelo e do pé
 - (S94.0) Traumatismo do nervo plantar externo (lateral)
 - (S94.1) Traumatismo do nervo plantar interno (medial)
 - (S94.2) Traumatismo nervo peroneal (fibular) profundo ao nível do tornozelo e do pé
 - (S94.3) Traumatismo do nervo sensitivo cutâneo ao nível do tornozelo e do pé
 - (S94.7) Traumatismo de múltiplos nervos ao nível do tornozelo e do pé
 - (S94.8) Traumatismo de outros nervos ao nível do tornozelo e do pé
 - (S94.9) Traumatismo de nervo não especificado, ao nível do tornozelo e do pé
- (S95) Traumatismo de vasos sanguíneos ao nível do tornozelo e do pé
 - (S95.0) Traumatismo da artéria dorsal do pé
 - (S95.1) Traumatismo da artéria plantar do pé
 - (S95.2) Traumatismo da veia dorsal do pé
 - (S95.7) Traumatismo de múltiplos vasos sanguíneos ao nível do tornozelo e do pé
 - (S95.8) Traumatismo de outros vasos sanguíneos ao nível do tornozelo e do pé
 - (S95.9) Traumatismo de vaso sanguíneo não especificado ao nível do tornozelo e do pé
- (S96) Traumatismos do músculo e tendão ao nível do tornozelo e do pé
 - (S96.0) Traumatismo do músculo e tendão do músculo flexor longo do(s) artelho(s) ao nível do tornozelo e do pé
 - (S96.1) Traumatismo do músculo e tendão do extensor longo do(s) artelho(s) ao nível do tornozelo e do pé
 - (S96.2) Traumatismo de músculo intrínseco e tendão ao nível do tornozelo e do pé
 - (S96.7) Traumatismo de múltiplos músculos e tendões ao nível do tornozelo e do pé
 - (S96.8) Traumatismo de outros tendões e músculos ao nível do tornozelo e do pé
 - (S96.9) Traumatismo de músculo e tendão não especificados do tornozelo e do pé
- (S97) Lesão por esmagamento do tornozelo e do pé
 - (S97.0) Lesão por esmagamento do tornozelo
 - (S97.1) Lesão por esmagamento do(s) artelho(s)
 - (S97.8) Lesão por esmagamento de outras partes do tornozelo e do pé
- (S98) Amputação Traumática do tornozelo e do pé
 - (S98.0) Amputação Traumática do pé ao nível do tornozelo
 - (S98.1) Amputação Traumática de apenas um artelho
 - (S98.2) Amputação Traumática de dois ou mais artelhos
 - (S98.3) Amputação Traumática de outras partes do pé
 - (S98.4) Amputação Traumática do pé ao nível não especificado

- (S99) Outros traumatismos e os não especificados do tornozelo e do pé
 - (S99.7) Traumatismos múltiplos do tornozelo e do pé
 - (S99.8) Outros traumatismos especificados do tornozelo e do pé
 - (S99.9) Traumatismos não especificados do tornozelo e do pé

(T90-T98) Sequelas de traumatismos, de intoxicações e de outras consequências das causas externas

- (T90) Sequelas de traumatismo da cabeça
 - (T90.0) Sequelas de traumatismo superficial da cabeça
 - (T90.1) Sequelas de ferimento da cabeça
 - (T90.2) Sequelas de fratura de crânio e de ossos da face
 - (T90.3) Sequelas de traumatismo de nervos cranianos
 - (T90.4) Sequelas de traumatismo do olho e da órbita
 - (T90.5) Sequelas de traumatismo intracraniano
 - (T90.8) Sequelas de outros traumatismos especificados da cabeça
 - (T90.9) Sequelas de traumatismo não especificado da cabeça
- (T91) Sequelas de traumatismos do pescoço e do tronco
 - (T91.0) Sequelas de traumatismo superficial e ferimento do pescoço e do tronco
 - (T91.1) Sequelas de fratura de coluna vertebral
 - (T91.2) Sequelas de outra fratura do tórax e da pelve
 - (T91.3) Sequelas de traumatismo de medula espinhal
 - (T91.4) Sequelas de traumatismo de órgãos intratorácicos
 - (T91.5) Sequelas de traumatismo de órgãos intra-abdominais e órgãos pélvicos
 - (T91.8) Sequelas de outros traumatismos especificados do pescoço e do tronco
 - (T91.9) Sequelas de traumatismo não especificado do pescoço e do tronco
- (T92) Sequelas de traumatismos do membro superior
 - (T92.0) Sequelas de ferimento do membro superior
 - (T92.1) Sequelas de fratura do braço
 - (T92.2) Sequelas de fratura ao nível do punho e da mão
 - (T92.3) Sequelas de luxação, entorse e distensão do membro superior
 - (T92.4) Sequelas de traumatismo de nervo de membro superior
 - (T92.5) Sequelas de traumatismo de músculo e tendão do membro superior
 - (T92.6) Sequelas de esmagamento e Amputação Traumática do membro superior
 - (T92.8) Sequelas de outros traumatismos especificados do membro superior
 - (T92.9) Sequelas de traumatismo não especificado do membro superior
- (T93) Sequelas de traumatismos do membro inferior
 - (T93.0) Sequelas de ferimento do membro inferior
 - (T93.1) Sequelas de fratura do fêmur
 - (T93.2) Sequelas de outras fraturas do membro inferior
 - (T93.3) Sequelas de luxação, entorse e distensão do membro inferior
 - (T93.4) Sequelas de traumatismo de nervo do membro inferior

- (T93.5) Sequelas de traumatismo de músculo e tendão do membro inferior
- (T93.6) Sequelas de esmagamento e Amputação Traumática do membro inferior
- (T93.8) Sequelas de outros traumatismos especificados do membro inferior
- (T93.9) Sequelas de traumatismo não especificado do membro inferior
- (T94) Sequelas de traumatismos envolvendo múltiplas regiões do corpo e as não especificadas
 - (T94.0) Sequelas de traumatismos envolvendo regiões múltiplas do corpo
 - (T94.1) Sequelas de traumatismos não especificados por regiões do corpo
- (T95) Sequelas de queimaduras, corrosões e geladuras
 - (T95.0) Sequelas de queimadura, corrosão e geladura da cabeça e pescoço
 - (T95.1) Sequelas de queimadura, corrosão e geladura do tronco
 - (T95.2) Sequelas de queimadura, corrosão e geladura do membro superior
 - (T95.3) Sequelas de queimadura, corrosão e geladura do membro inferior
 - (T95.4) Sequelas de queimadura e corrosão classificável só de acordo com a extensão da área corporal envolvida
 - (T95.8) Sequelas de outra queimadura, corrosões e geladuras especificadas
 - (T95.9) Sequelas de queimadura, corrosão e geladura de local não especificado
- (T96) Sequelas de intoxicação por drogas, medicamentos e substâncias biológicas
- (T97) Sequelas de efeitos tóxicos de substâncias de origem predominantemente não-medicinal
- (T98) Sequelas de outros efeitos de causas externas e dos não especificados
 - (T98.0) Sequelas dos efeitos da penetração de corpo estranho através de orifício natural
 - (T98.1) Sequelas em outros efeitos de causas externas e os não especificados
 - (T98.2) Sequelas de algumas complicações precoces de traumatismos
 - (T98.3) Sequelas de complicações dos cuidados médicos e cirúrgicos não classificados em outra parte

(F10-F19) Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de substância psicoativa

- As subdivisões seguintes de quarto caractere devem ser usadas com as categorias F10-F19:
 - (F1x.0) *Intoxicação aguda*
 - (F1x.1) *Uso nocivo para a saúde*
 - (F1x.2) *Síndrome de dependência*
 - (F1x.3) *Síndrome de abstinência*
 - (F1x.4) *Síndrome de abstinência com delirium*
 - (F1x.5) *Transtorno psicótico*
 - (F1x.6) *Síndrome amnésica*
 - (F1x.7) *Transtorno psicótico residual ou de instalação tardia*
 - (F1x.8) *Outros transtornos mentais ou comportamentais*

- (F1x.9) *Transtorno mental ou comportamental não especificado*
- (F10) Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool
- (F11) Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de opiáceos
- (F12) Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de canabinóides
- (F13) Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de sedativos e hipnóticos
- (F14) Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso da cocaína
- (F15) Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de outros estimulantes, inclusive a cafeína
- (F16) Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de alucinógenos
- (F17) Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de fumo
- (F18) Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de solventes voláteis
- (F19) Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas

(F20-F29) Esquizofrenia, transtornos esquizotípicos e transtornos delirantes

(F20) Esquizofrenia

- (F20.0) Esquizofrenia paranóide
- (F20.1) Esquizofrenia hebefrênica
- (F20.2) Esquizofrenia catatônica
- (F20.3) Esquizofrenia indiferenciada
- (F20.4) Depressão pós-esquizofrênica
- (F20.5) Esquizofrenia residual
- (F20.6) Esquizofrenia simples
- (F20.8) Outras esquizofrenias
- (F20.9) Esquizofrenia não especificada
- (F21) Transtorno esquizotípico
- (F22) Transtornos delirantes persistentes
 - (F22.0) Transtorno delirante
- (F23) Transtornos psicóticos agudos e transitórios
 - (F23.0) Transtorno psicótico agudo polimorfo, sem sintomas esquizofrênicos
 - (F23.1) Transtorno psicótico agudo polimorfo, com sintomas esquizofrênicos
 - (F23.2) Transtorno psicótico agudo de tipo esquizofrênico
 - (F23.3) Outros transtornos psicóticos agudos, essencialmente delirantes
 - (F23.8) Outros transtornos psicóticos agudos e transitórios
 - (F23.9) Transtorno psicótico agudo e transitório não especificado
- (F24) Transtorno delirante induzido
 - Folie à deux
- (F25) Transtornos esquizoafetivos
 - (F25.0) Transtorno esquizoafetivo do tipo maníaco

- (F25.1) Transtorno esquizoafetivo do tipo depressivo
- (F25.2) Transtorno esquizoafetivo do tipo misto
- (F25.8) Outros transtornos esquizoafetivos
- (F25.9) Transtorno esquizoafetivo não especificado

- (F28) Outros transtornos psicóticos não-orgânicos

- (F29) Psicose não-orgânica não especificada