TRABALHO SEGURO
Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

enamat

TST

COLEÇÃO ESTUDOS ENAMAT

Volume 8

Trabalho Decente e Proteção ao Meio Ambiente do Trabalho

TRABALHO SEGURO
Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

enamat

TST

Coordenação Geral
Ministro Mauricio Godinho Delgado
Ministro Alberto Bastos Balazeiro

Volume 8

Trabalho Decente e Proteção ao Meio Ambiente do Trabalho

COLEÇÃO ESTUDOS ENAMAT

Brasília, DF
Obra Coletiva ENAMAT
Dezembro de 2023

©2023 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho.
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT)
Permitida a reprodução de qualquer parte, desde que citada a fonte.

Tribunal Superior do Trabalho (TST)
Presidente: Ministro Lelio Bentes Corrêa
Vice-Presidente: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga
Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho: Ministra Dora Maria da Costa

Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT)
Diretor: Ministro Mauricio Godinho Delgado
Vice-Diretor: Ministro Augusto César Leite de Carvalho

Coordenação, organização e revisão técnica:
Mauricio Godinho Delgado
Alberto Bastos Balazeiro
Bruno Alves Rodrigues
Adriene Domingues Costa

Capa:
Secretaria de Comunicação Social do TST (SECOM)

Coordenação Editorial:
Carlos Amaral Filho

Diagramação:
Eron de Castro

Revisão:
Carmem Menezes

Impressão e Acabamento:
ACE Comunicação e Editora EIRE

FICHA CATALOGRÁFICA

T759 v8

Trabalho decente e proteção ao meio ambiente do trabalho / Coordenação geral Mauricio Godinho Delgado; Alberto Bastos Balazeiro. – Brasília-DF: Obra coletiva Enamat, dezembro 2023.

328 p. – (Coleção Estudos Enamat ; v. 8).
ISBN: 978-65-87325-14-9

Obra elaborada pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat) / Tribunal Superior do Trabalho (TST).

1. Direito do trabalho. 2. Ambiente de trabalho. 3. Trabalho decente. I. Delgado, Mauricio Godinho (coord.). II. Balazeiro, Alberto Bastos (coord.). III. Rodrigues, Bruno Alves (coord.). IV. Costa, Adriene Domingues (coord.).

CDU: 349.2

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Kelly Francisca Ribeiro Eustaquio – CRB1-2.171

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT) (Gestão 2022/2024)

MINISTRO MAURICIO GODINHO DELGADO
Diretor
MINISTRO AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO
Vice-Diretor

CONSELHO CONSULTIVO
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte
Desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva
Desembargadora Ana Paula Tauceda Branco
Juíza Maria Beatriz Viera da Silva Gubert

JUIZ AUXILIAR DA DIREÇÃO
Juiz Bruno Alves Rodrigues

COMITÊ CIENTÍFICO DE ASSESSORAMENTO À PESQUISA
Desembargador Sérgio Torres Teixeira (Coordenador)
Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini (Subcoordenadora)
Juiz Bruno Alves Rodrigues (Secretário)
Desembargador Edilton Meireles de Oliveira Santos
Juiz Carlos Eduardo Oliveira Dias
Juíza Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves
Juiz Flávio da Costa Higa
Juiz Guilherme Guimarães Feliciano
Juíza Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito
Juíza Manuela Hermes de Lima
Juíza Wanessa Mendes de Araújo Amorim
Professor Alexandre dos Santos Cunha
Professora Esther Dweck

COMISSÃO DE ESTUDOS RELATIVOS A QUESTÕES DE GÊNERO NO DIREITO INTERNACIONAL, NO DIREITO BRASILEIRO, NA SOCIEDADE E NA MAGISTRATURA
Juíza Patrícia Maeda (Coordenadora)
Juiz Bruno Alves Rodrigues (Secretário)
Juíza Ana Cristina da Silva
Juíza Ana Paula Sefrin Saladini
Juíza Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito
Juíza Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves
Juíza Dorotéia Silva de Azevedo Mota
Juíza Eliane Convolo Melgarejo
Juíza Elinay Almeida Ferreira
Juiz Leonardo Vieira Wandelli
Juíza Manuela Hermes de Lima
Juíza Natália Queiroz Cabral Rodrigues
Juíza Roberta Ferme Sivolella

COMISSÃO DE ESTUDOS RELATIVOS A QUESTÕES DE RAÇA NO DIREITO INTERNACIONAL, NO DIREITO BRASILEIRO, NA SOCIEDADE E NA MAGISTRATURA
Juíza Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito (Coordenadora)
Juiz Bruno Alves Rodrigues (Secretário)
Juíza Ana Cristina da Silva
Juíza Claudirene Andrade Ribeiro
Juíza Dorotéia Silva de Azevedo Mota
Juíza Eliane Covolo Melgarejo
Juíza Elinay Almeida Ferreira
Juiz Leonardo Vieira Wandelli
Juíza Manuela Hermes de Lima
Juiz Igo Zany Nunes Corrêa
Juíza Patrícia Maeda
Juíza Roberta Ferme Sivolella
Juíza Wanessa Mendes de Araújo

COMITÊ GESTOR NACIONAL DO PROGRAMA TRABALHO SEGURO

Coordenador
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Tribunal Superior do Trabalho

Vice-Coordenadora-Geral
Ministra Liana Chaib
Tribunal Superior do Trabalho

REPRESENTANTE DA REGIÃO SUDESTE
Juíza do Trabalho Substituta Lorena de Mello Rezende Colnago
Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região (SP)

REPRESENTANTE DA REGIÃO CENTRO-OESTE
Juíza do Trabalho Substituta Ananda Tostes Isoni
Tribunal Regional do Trabalho da 10.ª Região (DF/TO)

REPRESENTANTE DA REGIÃO NORTE
Desembargador Paulo Isan Coimbra da Silva Júnior
Tribunal Regional do Trabalho da 8.ª Região (PA/AP)

REPRESENTANTE DA REGIÃO NORDESTE
Desembargadora Vilma Leite Machado Amorim
Tribunal Regional do Trabalho da 20.ª Região (SE)

REPRESENTANTE DA REGIÃO SUL
Desembargador Roberto Luiz Guglielmetto
Tribunal Regional do Trabalho da 12.ª Região (SC)

SUMÁRIO

11 **APRESENTAÇÃO**
Ministro Mauricio Godinho Delgado
Ministro Alberto Bastos Balazeiro

PARTE I
TRABALHO DECENTE, DEMOCRACIA E COOPERAÇÃO

17 **UM PARADIGMA DA SAÚDE DEMOCRÁTICO NO TRABALHO**
Michel Miné

39 **REFORMA TRABALHISTA E SAÚDE DO TRABALHADOR: IMPACTOS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**
Francisco Meton Marques de Lima
Zoraíma Meneses Brandão

61 **SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO: HISTÓRICO DA PROTEÇÃO POR RAZÕES ECONÔMICAS E COMO FATOR OCULTO DA COMPETITIVIDADE**
Luciana Paula Conforti
Ronaldo Borin

71 **VIGILANTES DE CARRO-FORTE: INSEGURANÇA QUE DESUMANIZA EXIGE COOPERAÇÃO POR AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO**
Raimundo Dias de Oliveira Neto
Valdélio de Sousa Muniz

PARTE II
NORMAS INTERNACIONAIS E
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
SEGURO E SAUDÁVEL

91 **CONDIÇÕES DE TRABALHO JUSTAS, EQUITATIVAS E SATISFATÓRIAS DE TRABALHO NO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS**
Renan Bernardi Kalil
Mauro Leonardo Pucheta

115 **A SAÚDE DO TRABALHADOR NO ÂMBITO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**
Ronaldo Lima dos Santos
Carolina Spack Kemmelmeier

139 **O CONCEITO AMPLÍSSIMO DE SAÚDE EM RAZÃO DA CONVENÇÃO N. 155 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**
Igor de Oliveira Zwicker

157 **CONVENÇÃO N. 155 DA OIT: UMA LEITURA NA PERSPECTIVA DA PROGRESSIVIDADE DO DIREITO FUNDAMENTAL AO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL**
Ricardo Lourenço Filho

173 **A FUNÇÃO PREVENTIVA DA RESPONSABILIDADE CIVIL NA TUTELA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL: TRABALHO DIGNO E DECENTE NA PERSPECTIVA DAS CONVENÇÕES N. 155 E 187 DA OIT**
Guilherme Guimarães Feliciano
Paulo Roberto Lemgruber Ebert

PARTE III
PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E O ADOECIMENTO DO TRABALHADOR

199 **PRECARIZAÇÃO SOCIAL E DO TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES CONTUNDENTES NA SAÚDE MENTAL**
Luci Praun

215 **A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO, A CULTURA DO ASSÉDIO E A SÍNDROME DE *BURNOUT*, *BOREOUT* E *BROWNOUT***
Cláudio Freitas
Carolina Boynard

241 **VARIAÇÕES E DESAFIOS EM TORNO DO CONSUMO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS NO TRABALHO CONTEMPORÂNEO**
Sergio Dias Guimarães Junior

PARTE IV
TELETRABALHO E A SAÚDE
DO TRABALHADOR

265 **TELETRABALHO, BEM-ESTAR E DIREITO À DESCONEXÃO: BREVES REFLEXÕES SOBRE POSSÍVEIS MEDIDAS DE CONTROLE DA HIPERCONEXÃO E MANUTENÇÃO DO BEM-ESTAR PSICOEMOCIONAL DO TELETRABALHADOR**
Jessica Grazielle Andrade Martins
Natália Luiza Alves Martins

285 **TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO E SAÚDE DO TRABALHADOR**
Monica Simone Pereira Olivar

PARTE V
A JUSTIÇA DO TRABALHO, O MINISTÉRIO
PÚBLICO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO
À SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

309 **O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E A EFETIVAÇÃO DA SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE LABORAL: PERFIL DE ATUAÇÃO DEMANDISTA OU RESOLUTIVO?**
Márcio Dutra da Costa

FRAGMENTOS URBANOS
Local: Tribunal Superior do Trabalho (TST), quinto andar do Bloco B
Artista: Paulo Torres
Polípicto / Técnica Têmpera Acrílica sob tela
Dimensões: 28x1,8 m
Data: 2011

A obra Fragmentos Urbanos, criada para o Tribunal Superior do Trabalho, representa a caminhada e as etapas da vida contemporânea. Através de formas e ângulos surgem espaços, onde se pode vivenciar a relação entre o tempo e a cidade. O concreto e a cor se unem e criam uma obra de grande extensão e significado. Ao percorrer os 28 metros da pintura o espectador pode mergulhar na busca constante do artista em traduzir o espaço urbano de forma poética.

APRESENTAÇÃO

Ministro Mauricio Godinho Delgado
Ministro Alberto Bastos Balazeiro

A "Coleção Estudos ENAMAT" chega ao seu oitavo volume consolidando o sucesso deste importante projeto permanente vinculado ao Programa Nacional de Pesquisa da ENAMAT ("ENAMAT Pesquisa"), que veio a merecer institucionalização normativa por meio do § 2.º, do art. 74, da Resolução ENAMAT 28/2022, o qual prevê que a Coleção se volta ao estímulo da "cooperação entre a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho e os Órgãos, Colegiados e Programas permanentes instituídos no âmbito do Poder Judiciário que congreguem, entre seus objetivos, a promoção do diálogo social, dentro e fora da magistratura trabalhista".

Ao longo de 2023, a Coleção Estudos ENAMAT congregou centenas de pesquisadores do direito, responsáveis pela publicação de um total de 166 artigos e que envolveram a concertação de esforços dos mais diversos órgãos e programas institucionais (CNJ; FONINJ; FONTET; DMF; CNEET; PTS; Justiça Restaurativa; Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Incentivo à Aprendizagem; Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante; Programa de Equidade, Raça, Gênero e Diversidade da Justiça do Trabalho).

A estatística da Coleção Estudos ENAMAT, elaborada pela Coordenadoria de Pesquisa, com dados pertinentes aos Volumes I a VI, bem demonstra o alcance inédito desta ação concentrada de fomento ao estudo e à pesquisa qualitativa, que potencializa a missão primária da Escola em promover a formação e o aperfeiçoamento de magistradas e magistrados do trabalho, porquanto este representa o público primário das chamadas de artigos. Alcançando-se uma participação paritária por gênero (55% de mulheres e 45% de homens), a maior parte dos artigos foi escrita por mestres (37%) ou doutores (31%), que atuam como integrantes da Magistratura, do Ministério Público, do corpo docente universitário ou da Advocacia.

Nada mais simbólico e significativo, assim, do que celebrar o êxito da Coleção com a retomada da primeira parceria interinstitucional firmada neste projeto permanente, evolvendo ENAMAT e PTS, e que marcou a publicação de uma obra no curso da campanha pelo "abril verde" de 2023, que veio a tratar das Normas Regulamentadoras (NR) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, em uma ação voltada ao apoio à necessária cultura permanente de prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Neste sentido, esta importante parceria institucional vem a efetivar, mais uma vez, não apenas a norma prevista no art. 74, § 2.º, da Resolução ENAMAT

28/2022, mas também a própria Resolução CSJT n. 324/2022, que institucionalizou, no âmbito da Justiça do Trabalho, o Programa Trabalho Seguro, com "o objetivo de desenvolver, em caráter permanente, ações voltadas à promoção da saúde do trabalhador, à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST" (art. 1.º).

A contribuição científica levada a cabo nos 15 artigos publicados na presente obra materializa importantes diretrizes institucionais definidas no art. 2.º, Resolução CSJT n. 324/2022, a saber, o "incentivo ao diálogo com a sociedade e com instituições públicas e privadas, notadamente por meio de parcerias voltadas ao cumprimento dos objetivos do Programa" (inciso II); o "incentivo ao compartilhamento e a divulgação de dados e informações sobre saúde e segurança no trabalho entre as instituições parceiras, prioritariamente por meio eletrônico" (inciso IV), e a "promoção de estudos e pesquisas sobre causas e consequências dos acidentes de trabalho no Brasil, e temas conexos, a fim de auxiliar no diagnóstico e no desenvolvimento de ações de prevenção e de redução dos custos sociais, previdenciários, trabalhistas e econômicos decorrentes" (inciso V).

Convidamos, assim, a todas e todos que perpassem pelos artigos de elevada qualidade a tratarem de temas da maior relevância, como "Trabalho decente, democracia e cooperação", "Normas internacionais e o meio ambiente do trabalho seguro e saudável", "Precarização das condições de trabalho e o adoecimento do trabalhador", "Teletrabalho e a saúde do trabalhador", e "A Justiça do trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a proteção à saúde e segurança no trabalho".

Brasília, 6 de dezembro de 2023.

PARTE I

TRABALHO DECENTE, DEMOCRACIA E COOPERAÇÃO

UM PARADIGMA DA SAÚDE DEMOCRÁTICO NO TRABALHO[1]

Michel Miné

Professor do Conservatório Nacional de Artes e Ofícios (Cnam, França), titular da cátedra de Direito do Trabalho e direitos da pessoa, Lise/Cnrs/Cnam.
E-mail: michel.mine@lecnam.net.

1 Conferência, evento "Democracia e meio ambiente do trabalho", correalização TST – ENAMAT – Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho, 25 de abril de 2023, Tribunal Superior do Trabalho. *L'auteur remercie le professeur émérite Christian Azaïs pour sa relecture attentive et ses remarques pertinentes*.

A questão da democracia e do local de trabalho está no centro da interação entre quatro polos:

- **As regras de saúde e segurança ocupacional**: essas normas legais foram criadas para prevenir riscos ocupacionais, especialmente para evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e, de modo mais geral, para proteger a saúde das pessoas no trabalho;
- **A justiça social**: as regras de saúde e segurança são regras de justiça social. A empresa que lucra com o trabalho da pessoa deve, em troca, pagá-la pelo trabalho realizado e também deve garantir a proteção da saúde; a saúde não deve ser prejudicada pela atividade de trabalho;
- **A paz**: de acordo com o Tratado de Versalhes de 1919, que criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), "existem condições de trabalho que implicam injustiça, miséria e privação para um grande número de pessoas, dando origem a tal descontentamento que a paz e a harmonia universais ficam ameaçadas". As más condições de trabalho (saúde e segurança, horas de trabalho etc.) são uma fonte de sofrimento e frustração, e um terreno fértil para "paixões tristes" e aventuras sombrias. Consequentemente, "a paz só pode ser fundada com base na justiça social", quer estejamos falando de paz dentro dos países ou entre os Estados;
- **A democracia**: essa organização da cidade precisa de paz para se manter e se desenvolver. A democracia é o sistema político que melhor garante a justiça social, oferecendo as maiores oportunidades para todos, independentemente de suas origens sociais, reconhecendo "o direito de todos os seres humanos [...] de buscar tanto seu bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e igualdade de oportunidades"[2]. A democracia é a estrutura mais adequada para redigir e implementar regras de saúde e segurança no local de trabalho.

Esses quatro pontos fundamentais fornecem orientação para a redação dentro do Direito de **um paradigma da saúde democrático ao trabalho**.

No que diz respeito à democracia, nossas democracias permanecem incompletas. A democracia tem dois aspectos complementares: político e econômico.

2 Declaração de Filadélfia, II a).

A democracia política, onde existe, precisa ser fortalecida e desenvolvida. Por outro lado, a democracia econômica ainda precisa ser amplamente alcançada.

O estabelecimento da democracia econômica implica a eficácia dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (DESC), complementos indispensáveis aos Direitos Civis e Políticos.

A fonte desses direitos é a Declaração de Filadélfia[3]. Essa Declaração estabelece as bases da democracia econômica; foi proclamada em 10 de maio de 1944, antes do fim da guerra e antes da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948). A Declaração assinada pelo presidente Roosevelt deve muito às suas ideias[4] e sua experiência: sua política de *New Deal* buscava objetivos sociais para permitir que os cidadãos vivessem com dignidade a partir de seu trabalho e também tinha o objetivo político de salvaguardar a democracia nos Estados Unidos, ameaçada pela miséria em que se encontravam os trabalhadores desempregados e pelo crescente poder do mundo financeiro. Essa política, cujas origens remontam à Grécia antiga, visava garantir que os cidadãos fossem independentes por meio de seu trabalho e em seu trabalho, como um imperativo para a democracia.

Esses dois aspectos inseparáveis dos direitos humanos aparecem nos Pactos da ONU de 1966: o Pacto sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (DESC) e o Pacto sobre os Direitos Civis e Políticos (DCP).

Para garantir a paz e preservar a democracia, a OIT estabeleceu objetivos legais e um método.

Com relação ao Direito, de acordo com o Tratado, cada nação deve adotar "um regime de trabalho verdadeiramente humano". Não se trata apenas de condições de trabalho humanas. Trata-se de uma ambição mais forte: conteúdo de trabalho humano, trabalho que atenda às expectativas e necessidades dos seres humanos.

A Declaração de Filadélfia especifica: cada nação é obrigada a desenvolver e implementar "programas para alcançar":

- as condições de trabalho: "proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações";

3 Alain Supiot, **O espírito da Filadélfia**, **A justiça social diante do mercado total**, 2015.

4 Veja, em particular, seus discursos no Madison Square Garden em 31 de outubro de 1936 e no Congresso em 24 de junho de 1938.

- o conteúdo e o significado do trabalho: "o emprego de trabalhadores em profissões nas quais eles têm a satisfação de trabalhar em toda a extensão de suas habilidades e conhecimentos e de dar a melhor contribuição para o bem-estar comum".[5] Esta orientação do trabalho para o bem comum é de grande atualidade tendo-se em vista a degradação do clima e da biodiversidade.

Sobre o método, um processo de elaboração do Direito é planejado: "o tripartismo". Cada estrutura da OIT e cada delegação do Estado é composta de representantes de governos, representantes de empregadores e representantes de trabalhadores. A OIT é a única organização internacional que prevê a presença de representantes dos trabalhadores e dos empregadores ao lado da delegação tradicional do governo: a questão do trabalho exige essa composição. E em nível estadual, as políticas públicas devem permitir a participação dos trabalhadores: cada nação é obrigada a desenvolver e implementar "programas para alcançar" "o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva e a cooperação de empregadores e trabalhadores na melhoria contínua da organização da produção, e a cooperação de trabalhadores e empregadores na formulação e implementação de políticas sociais e econômicas".[6]

Os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais estão nas constituições nacionais, incluindo os direitos dos trabalhadores.

Aqui alguns exemplos:

- França. A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 marca um avanço jurídico considerável em termos de liberdade e igualdade. Entretanto, essa Declaração adota uma abordagem parcial da pessoa humana: é um ser humano abstrato. O corpo da pessoa está ausente, o campo de trabalho não aparece. O bloco de constitucionalidade será concluído com a Constituição de 1946 – o Preâmbulo prevê direitos econômicos, sociais e culturais.[7]
- Itália. A Constituição com o Preâmbulo de 1946 – "República Democrática, fundada sobre o trabalho"; "Relações econômicas";

5 Declaração de Filadélfia, III.

6 Declaração de Filadélfia, III.

7 Esse preâmbulo, que ainda tem *status* constitucional, tem origem no Programa do Conseil National de la Résistance (CNR), "Les jours heureux" (Dias felizes).

- Alemanha. A Constituição de 1949 – "A República Federal da Alemanha é um estado federal, democrático e social", "Liberdade de associação", "Liberdade de profissão, proibição de trabalho forçado";
- Portugal. A Constituição de 1976 – "Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores";
- Espanha - Constituição de 1978 - "A Espanha é um estado constitucional, social e democrático","Direitos fundamentais e liberdades públicas";

No Brasil, na Constituição de 1988, com destaque para o Artigo 7 "Direitos dos trabalhadores" XXII – "redução dos riscos inerentes ao local de trabalho por meio da aplicação de normas de saúde, higiene e segurança". Essa disposição altamente avançada é emblemática do progresso feito no direito constitucional sobre saúde e segurança no trabalho.

Os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (DESC) são consagrados em Constituições quando os povos se libertam de regimes ditatoriais. Nessa libertação, o impulso para reestabelecer as liberdades e a democracia política foi além do estabelecimento da democracia econômica. Sob a ditadura, as pessoas sonham com outra sociedade, mais livre, mais justa e mais fraterna. Tendo sido privadas de liberdade, as pessoas aspiram a mais liberdade em todas as áreas. As pessoas têm sede de justiça social. O reconhecimento constitucional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais constitui a resposta política e jurídica para saciar essa sede.

Desde 1998, a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT afirma:

Todos os Estados membros da OIT têm uma obrigação de respeitar, promover e cumprir os direitos fundamentais contidos nas Convenções Fundamentais:

- a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
- a abolição efetiva do trabalho infantil;
- a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

E em junho de 2022, foi acrescentado: "um ambiente de trabalho seguro e saudável".

Essa Declaração constitui um padrão mínimo de civilização.[8]

Para a OIT, desde a sua criação, e isso é constantemente reafirmado com força, a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva é o direito fundamental que garante todos os outros direitos. Esse direito fundamental tem uma função específica como veículo para a implementação efetiva dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais no campo do trabalho e emprego.[9]

A adição do direito a "um ambiente de trabalho seguro e saudável" na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho constitui uma inovação jurídica importante em vários níveis.

"Um ambiente de trabalho seguro e saudável" é um princípio e um direito fundamental no trabalho. Esse direito fundamental de todo trabalhador também pode ser baseado em várias disposições da Constituição[10]; o adjetivo "fundamental" deve ser levado a sério em termos jurídicos.

Duas convenções que tratam da proteção da saúde no trabalho adquirem o status de "convenções fundamentais":

- Convenção sobre Segurança e Saúde Ocupacional, 1981 (n. 155) (com a Recomendação n. 164),
- Convenção Promocional para Segurança e Saúde Ocupacional, 2006 (n. 187) (com a Recomendação n. 197).

Como resultado, os Estados devem aplicar estas duas Convenções (mesmo quando não as ratificaram).

A Declaração e as duas Convenções fundamentais promovem um paradigma de saúde democrático no trabalho. Esse paradigma está em ação na elaboração do Direito e Política de saúde e segurança ocupacional (I) e para Implementação efetiva do direito de saúde e segurança no trabalho (II).

---

8 Nas palavras do Professor Mauricio Godinho Delgado, **Corso de Direito do Trabalho**, 20.ª edição, Editor Jus Podium.

9 Mauricio Godiho Delgado *et al*. (org.). **Democracia, Sindicalismo e Justiça social**, EditoraJusPodium, 2022. Sayonara Grillo *et al*. (orgs.). **Reformas institucionais de austeridade, Democracia e Ralções de Trabalho**, Ltr, 2018.

10 Arts. 1.º, III, a dignidade da pessoa humana, e IV, art. 7, XXII, 170, 196, 200, II e 225.

I. A CRIAÇÃO DO DIREITO

A OIT estabelece um objetivo, definindo um método que dá total espaço para a participação dos funcionários e prioriza o princípio da prevenção, baseando suas diretrizes em três pilares.

A. Objetivo e método

A OIT estabelece um objetivo para os Estados e prevê um método vinculado a esse objetivo.

1. Objetivo

A OIT determina um objetivo: "Cada membro deve promover e avançar, em todos os níveis relevantes, o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro e saudável" (C. 187).

Os trabalhadores têm um direito fundamental a um ambiente de trabalho nas empresas que garanta sua saúde. Cada trabalhador tem direito a uma reivindicação: o direito à saúde.

Os devedores desse direito são o Estado e os empregadores. O Estado tem "obrigações a cumprir" em relação aos trabalhadores. O Estado deve estabelecer obrigações legais para que as empresas garantam que o direito dos trabalhadores à saúde seja um direito efetivo. Para isso, o Estado deve desenvolver uma política e normas de saúde e segurança no trabalho.

2. Método

Isso levanta a questão do método: Como fazer isso? O que é o processo? Existem duas abordagens.

- Segundo a abordagem tecnocrática, os regulamentos de saúde e segurança ocupacional devem ser elaborados pelas Autoridades públicas e por especialistas. É uma abordagem vertical, de cima para baixo, de "quem sabe" para quem terá de cumprir. A abordagem é de tipo autoritária e disciplinar. Os regulamentos de segurança são impostos sem consulta, e o não cumprimento por parte dos usuários leva a penalidades. Essa abordagem também tem, às vezes, uma dimensão paternalista, com uma concepção protetora que mantém as pessoas vulneráveis em um estado de inferioridade e dependência, a antítese da igualdade dos cidadãos;

- A outra abordagem é a democrática. Todas as "partes envolvidas" são convidadas a fazer suas próprias contribuições para o desenvolvimento do direito: Estado, especialistas, e também empregadores e trabalhadores. Essa é uma abordagem mais horizontal. Uma abordagem de co–construção: como trabalhar juntos para o bem comum. É uma abordagem que protege e emancipa.

Segundo a filósofa do trabalho Simone Weil,[11] a liberdade no trabalho, dentro do trabalho, e o exercício da cidadania no trabalho são fatores de cidadania na Cidade; por outro lado, a opressão no trabalho e a negação da cidadania no trabalho levam ao desengajamento cívico, ao afastamento da vida cívica ou à queda em miragens autoritárias. Essa ideia é presente nas reformas legislativas da legislação trabalhista e na jurisprudência, especialmente na França[12].

a) A proceduralização do direito

Para que as normas de saúde e segurança ocupacional sejam eficazes e eficientes, elas devem ser o resultado de uma proceduralização do direito.

A proceduralização do direito não se trata apenas de um procedimento para a promulgação de regras. Trata-se de uma concepção do desenvolvimento do direito, com o conteúdo do processo de desenvolvimento determinando o conteúdo final da norma. Para cada norma e para os vínculos

entre as normas, trata-se de reconstruir um ecossistema propício à expressão e à mobilização de todos os conhecimentos relevantes, articulando-os em uma união.

O processo de desenvolvimento de normas tem um forte impacto sobre o conteúdo (técnico e ético) das normas

11 Simone Weil, **Reflexões sobre as Causas da Liberdade e da Opressão Social**, Antigona, 2022 (Gallimard, 1943).

12 "Cidadãos na cidade, os trabalhadores também devem ser cidadãos no local de trabalho". – "Os trabalhadores devem ser cidadãos de pleno direito na empresa" *in* **Les Droits des Travailleurs** – Relatório de Jean Auroux (Ministro do Trabalho) para o Presidente da República e o Primeiro-Ministro – 1981. Lei de 4 de agosto de 1982, "liberdades dos trabalhadores na empresa", Lei de 31 de dezembro de 1991 sobre as liberdades públicas no emprego. *Cour de cassation*, câmara social, 22 de novembro de 2017, **Revue de droit du travail**, dez. 2017, p. 797, o empregador é "investido da missão de garantir que todos os direitos e liberdades fundamentais de cada funcionário sejam respeitados dentro da comunidade de trabalho".

O desenvolvimento do conteúdo substancial para cada padrão deve envolver todas as partes interessadas, a saber Especialistas científicos (mecânica, química, biologia etc.), médicos do trabalho, inspetores do trabalho, ergonomistas etc. E também organizações profissionais empregadores e sindicatos, trabalhadores, seus representantes.

O Estado dá a direção e define os objetivos políticos com relação ao propósito da lei: garantir que a saúde de cada trabalhador seja preservada. E o conteúdo das normas destinadas a atingir esse objetivo é o resultado da construção conjunta de todos os atores envolvidos.

Como em uma orquestra, cada artista com seu instrumento deve tocar sua partitura em cooperação com os outros e sob a direção do maestro. A harmonia surge da participação de cada um no trabalho comum.

É assim que acontece em um canteiro de obras. A ponte Rio-Niterói foi construída com um proprietário e um gerente de projeto, e graças ao trabalho de cada profissão e à contribuição de cada trabalhador, independentemente de sua função.

A proceduralização do direito pode permitir a expressão de contradições e conflitos de interesse para resolver conflitos por direito e não por violência (econômica, simbólica, física...).

Dom Helder Câmara, em seu texto sobre As Três Violências[13], destaca a violência institucional que

legaliza a dominação exploradora e opressiva, a causa de outras violências.

A proceduralização do direito pode e deve permitir a por fim à violência por meio do direito. O objetivo é de desenvolver regras de saúde e segurança que garantam a proteção e a emancipação no trabalho.

O diálogo genuíno implica "igualdade de armas"[14] entre os protagonistas.

O Papa Francisco, em sua mensagem para a Conferência Internacional do Trabalho (2021), fornece as chaves para a eficácia de um paradigma democrático

---

13 "*Hay tres tipos de violencia.La primera, madre de todas la demás, es la violencia institucional, la que legaliza y perpetúa las dominaciones, las opresiones y las explotaciones, la que aplasta y cercena a millones de hombres en sus engranajes silenciosos y bien engrasados.La segunda es la violencia revolucionaria, que nace de la voluntad de abolir la primera.La tercera es la violencia represiva que tiene por objetivo asfixiar a la segunda, haciéndose cómplice y auxiliar de la primera violencia, la que engendra todas las demás.No hay peor hipocresía que llamar violencia sólo a la segunda fingiendo olvidar la primera, que la hace nacer, y la tercera que la mata*."

14 De acordo com a fórmula usada pela Corte Europeia de Direitos do Homem (CEDH) em Estrasburgo em sua jurisprudência.

de saúde no local de trabalho, afirmando que: "Uma das características do verdadeiro diálogo é que aqueles que dialogam estão no mesmo nível de direitos e deveres. O mesmo nível de direitos e deveres garante assim um diálogo sério."

b) O princípio da participação dos trabalhadores

Em uma democracia, os cidadãos são livres. O povo são o demos: a população se torna o povo ao concordar com as regras supremas da cidade, a Constituição, conforme ensinado por Cícero.

A Constituição afirma a liberdade dos cidadãos (art. 1.º Liberdade dos cidadãos). A liberdade dos cidadãos significa liberdade de participação[15]. A liberdade de participar na elaboração da regra comum (de acordo com a concepção da democracia nascida em Atenas[16]).

Essa liberdade é expressa na cidade. Em uma democracia parlamentar, os cidadãos se expressam por meio do voto, várias eleições políticas (municipais, estaduais, federais etc.).

E os cidadãos não são cidadãos apenas nos dias de eleição. Eles são cidadãos o ano todo, todos os dias e em todos os lugares.

Portanto, com relação ao trabalho, todos os "cidadãos-trabalhadores" devem poder participar na elaboração de regras de trabalho (normas de saúde e segurança).

E na empresa e em todos os locais de trabalho, todos os "cidadãos-trabalhadores" devem poder participar na implementação de regras de trabalho (normas de saúde e segurança).

O paradigma de saúde democrático no trabalho implica a participação dos trabalhadores. A participação dos trabalhadores não é uma opção extra.

A participação dos trabalhadores é um parâmetro indispensável:

- para a relevância das regras (rio acima),
- e para a eficácia das regras (a jusante) para o benefício de seus destinatários.

Os beneficiários do direito de saúde e segurança no trabalho são principalmente os trabalhadores. Eles são os que devem ser protegidos em seus

15 Esse conceito de liberdade, nascido na Antiguidade e ainda muito relevante nos dias de hoje, aparece na letra da música italiana *La libertà*, de Giorgio Gaber, *Libertà* è *partecipazione*.

16 Desde as reformas de Clístenes a Atenas (508 a.C.).

corpos contra riscos ocupacionais, para que não sejam vítimas de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e, de modo mais geral, qualquer deterioração em sua saúde, tanto física quanto mental, causada pelas condições de trabalho.

Entretanto, os beneficiários da lei sobre saúde e segurança no trabalho não são apenas os trabalhadores, mas também as empresas. O custo dos acidentes de trabalho, das doenças ocupacionais e dos danos à saúde causados pelo trabalho é considerável, somando-se aos custos diretos os custos indiretos.

Toda a sociedade também se beneficia do direito à saúde e à segurança no trabalho. Por um lado, os custos das doenças relacionadas ao trabalho são repassados à sociedade (serviços hospitalares e médico-sociais) e todos os cidadãos sofrem as consequências direta (famílias das vítimas etc.) ou indiretamente. A saúde ocupacional também é um fator de paz e coesão social. A saúde ocupacional é uma questão altamente política.

Os trabalhadores não são recipientes passivos de legislação e regulamentos de proteção. Os trabalhadores podem ser atores-chave na saúde ocupacional:

- são os principais especialistas em seu trabalho, conhecendo as "regras do ofício" (regras profissionais não escritas definidas entre pares), eles são os "conhecedores" da realidade cotidiana,
- são portadores de conhecimento empírico sobre
  - o conteúdo de seu trabalho – "trabalho real" (o "trabalho concreto" de fato realizado, diferente do "trabalho prescrito""),
  - os riscos ocupacionais associados ao seu trabalho e as medidas de proteção apropriadas.

Precisamos confiar na "inteligência coletiva dos trabalhadores" de acordo com o Professor Wisner, Ergonomista (na Cnam), reconhecendo o "poder de ação".

Um direito é um exemplo emblemático do conceito de direito à saúde e à segurança no local de trabalho a OIT: o direito de se retirar. Quando os envolvidos na prevenção falham, o trabalhador tem um direito subjetivo, um direito prévio excepcional. (Convenção n. 155, Artigo 13). É um direito que expressa a liberdade do indivíduo por meio de sua participação na prevenção: o trabalhador pode se retirar "a partir de uma situação de trabalho para a qual ele tinha motivos razoáveis para acreditar que representava uma ameaça iminente e grave à sua vida ou saúde". Ele deve "ser protegido contra consequências injustificadas" (medidas de retaliação por parte do empregador).

Essa participação dos trabalhadores está presente na Agenda do Trabalho Decente (OIT, ONU)[17]. O Trabalho decente significa: acesso a trabalho produtivo e adequadamente remunerado, segurança no trabalho e proteção social para todos, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e inclusão social, liberdade para os indivíduos expressarem suas demandas, organizarem-se e participarem das decisões que afetam suas vidas e igualdade de oportunidades e tratamento para todos, mulheres e homens. O direito de se expressar e de ser ouvido (*droit au chapitre*) deriva da dignidade da pessoa[18].

B. O PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO

O conceito do princípio da prevenção é fundamental para a proteção efetiva da saúde dos trabalhadores. O escopo de aplicação desse princípio deve se expandir.

1. Conceito do princípio da prevenção

Em vista das questões da eficácia da lei na transformação de situações e da eficácia da lei na proteção da saúde dos trabalhadores, o conceito jurídico do princípio da prevenção é essencial.

A Organização Mundial da Saúde define três conceitos de prevenção:

- **a prevenção primária**: trata-se de agir sobre as causas dos riscos (a montante). O objetivo é eliminar os riscos (se não for possível, reduzi-los). Um conceito intenso de prevenção está em ação aqui.
- a prevenção secundária: trata-se de Correção de situações de risco. Uma abordagem de suporte é usada aqui, sem questionar a organização e as condições de trabalho. Com muita frequência, essa é a abordagem ado-

17 Ministro Delaide Alves Miranda Arantes, **Trabalho Decente**, Ltr, 2023.

18 "Ninguém deve ser deixado para trás no diálogo para o bem comum. (Trabalhadores à margem do mundo do trabalho: trabalhadores pouco qualificados, diaristas, do setor informal, trabalhadores migrantes e refugiados, aqueles que fazem o que é conhecido como "trabalho tridimensional": perigoso, sujo e degradante)." "A proteção dos trabalhadores e dos mais vulneráveis deve ser assegurada por meio do respeito a seus direitos fundamentais, incluindo o direito de organização." "Os sindicatos têm uma função fundamental de inovação social na cidade do trabalho. [...] Sua vocação também é proteger aqueles que ainda não têm direitos e que também são excluídos da democracia." (Papa Francisco, mensagem para a Conferência Internacional do Trabalho, 2021).

tada, com uma forte ênfase na manutenção do sistema atual (econômico, técnico etc.).[19] A prevenção aqui é de natureza limitada.

- a prevenção terciária: trata-se de Abordando os efeitos (jusante). O objetivo é Reduzir as consequências dos riscos que ocorrem. A abordagem aqui é mais curativa do que preventiva.

A OIT claramente optou pela prevenção primária. De acordo com as Convenções: "No desenvolvimento de sua política nacional, cada Estado deve promover, em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, princípios básicos, tais como os seguintes avaliar os riscos ou perigos decorrentes do trabalho, combater os riscos ou perigos relacionados ao trabalho na fonte desenvolver uma cultura de prevenção no campo da segurança e da saúde, incluindo informação, consulta e treinamento."

Essa abordagem de prevenção primária envolve "combater os riscos ou perigos relacionados ao trabalho na fonte". E a implementação desse conceito envolve informar e consultar os trabalhadores e seus representantes.

2. Campos de aplicação

O escopo de aplicação do princípio da prevenção, embora já seja muito amplo, deve se expandir, tanto em termos materiais quanto pessoais.

a) Escopo material da aplicação

O escopo material de aplicação é particularmente vasto, e seus limites estão sendo constantemente ampliados: abrange todas as áreas em que os riscos ocupacionais podem ter um impacto sobre a saúde física e mental dos trabalhadores.

A OIT menciona os amplos campos de ação (o projeto, teste, seleção, substituição, instalação, montagem, uso e manutenção dos componentes materiais de trabalho – locais de trabalho, ambiente de trabalho, ferramentas, máquinas e equipamentos, substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, processos de trabalho; a relação entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que executam ou supervisionam o trabalho, e a adaptação das máquinas, equipamentos, horários, organização do trabalho e processos de trabalho às

19 Essa abordagem é destacada em uma das citações do romance de Giuseppe Tomasi di Lampedusa: **Le Guépard** (1958): "Algo tinha que mudar para que nada mudasse" (Portuguese Edition: **O guepardo**, Dom Quixote, 2014).

capacidades físicas e mentais dos trabalhadores etc.; a formação e a formação complementar necessária, as qualificações e a motivação das pessoas que intervêm, a qualquer título, no sentido de serem alcançados níveis de segurança e higiene suficientes etc.).

Os amplos campos de ação são mencionados em várias Convenções e Recomendações (Convenção n. 155, Recomendação n. 164, Convenção n. 187, Recomendação n. 197 e as muitas Convenções técnicas).

Os riscos também foram identificados na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e em Normas Regulamentadoras (38 NR)[20].

São necessários a revisão contínua (melhoria e atualização de normas) e desenvolvimento de novas normas à luz de novos conhecimentos e riscos identificados.

b) Campos pessoais de aplicação

As normas de saúde e segurança no trabalho devem ser aplicadas a todos os trabalhadores. O direito deve beneficiar todos os trabalhadores, independentemente de seu *status*.

Em especial, o grande número de trabalhadores do setor informal e aqueles cuja atividade profissional depende de plataformas digitais devem se beneficiar desse direito.

No entanto, existem muitas falhas jurídicas.

Uma ilustração emblemática da preocupação se refere aos trabalhadores de empresas subcontratadas.

Esta é a dificuldade em responsabilizar a empresa solicitante quando esta impõe condições comerciais (prazos, preços etc.) a seus subcontratados, resultando em condições de trabalho difíceis para os funcionários dos subcontratados e causando acidentes e doenças ocupacionais. Na maioria dos casos, somente o empregador subcontratado é considerado responsável.

A responsabilidade das empresas que encomendam pode, às vezes, ser mantida graças às novas regras destinadas a proteger os direitos humanos (lei

20 Ministro Mauricio Godinho Delgado e Ministro Alberto Bastos Balazero (coords.). Coleção Estudos ENAMAT, v. 2 **Normas Regulamentares (NR) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho**, 2023.

francesa de 2017[21] e projeto de Diretiva Europeia sobre "dever corporativo de cuidado"[22]).

Esses textos são uma resposta inicial, embora limitada, ao desastre do Rana Plaza[23] (dez anos atrás, em 24 de abril de 2013, resultando na morte de 1.135 trabalhadores e mais de 2.500 feridos, na sua grande maioria mulheres que trabalhavam em fábricas de vestuário).

A base jurídica desses textos é bastante simples: quem se beneficia da cadeia de valor, por meio de subcontratação, deve ser responsabilizado em caso de violação da lei. Isso significa que os principais diretores residentes nos países ocidentais devem ser responsabilizados por qualquer violação da lei por parte de seus subcontratados em todo o mundo.

C. TRÊS PILARES

De acordo com as Convenções fundamentais da OIT, é responsabilidade dos Estados Membros implementar, no campo do emprego, as seguintes medidas, segurança e saúde no trabalho, uma política nacional, um sistema nacional e um programa nacional.

1. Uma política nacional

Cada membro deverá promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, desenvolvendo uma política nacional para este fim, em cooperação com organizações de empregadores e organizações de trabalhadores as mais representativas.

Com o objetivo de garantir a coerência da política e das medidas tomadas para implementar essa política, cada Estado deve, após consulta, o mais cedo possível, às organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, adotar disposições para assegurar a coordenação necessária entre as diversas autoridades e órgãos responsáveis pela aplicação das regras de saúde no trabalho.

---

21 Lei n. 2017-399, de 27 de março de 2017, sobre o dever de cuidado das empresas controladoras e ordenadoras.

22 Proposta de Diretiva sobre responsabilidade social corporativa, 23 de fevereiro de 2022, COM(2022) 71 final 2022/0051 (COD).

23 Em Savar, um subúrbio a oeste de Dhaka, capital de Bangladesh.

2. Um sistema nacional de segurança e saúde no trabalho

O sistema nacional de segurança e saúde no trabalho (OIT) deve incluir a nível nacional:

- o direito: legislação (CLT), regulamentos (Normas Regulamentadoras – NR), acordos coletivos e qualquer outro instrumento relevante sobre segurança e saúde no trabalho.
- o método: um órgão consultivo nacional tripartite sobre segurança e saúde no trabalho (CT– SST).

Esta política nacional deve ser aplicada no nível dos ramos de atividade econômica.

Os regulamentos devem ser elaborados em nível nacional intersetorial (em nível federal para todos os setores de atividade) e em nível nacional para os diversos ramos de atividade.

Entretanto, as normas não devem ser elaboradas em nível de empresa. A concorrência entre empresas deve se basear em produtos e serviços, bem como em custos; a concorrência econômica entre empresas não deve se basear em padrões trabalhistas. Os padrões trabalhistas (especialmente as regras de saúde e segurança, mas também as horas de trabalho, o salário etc.) devem ser definidos em nível de setor: os padrões do setor são o mínimo, e os padrões da empresa não devem permitir menos. Portanto, as organizações internacionais (OCDE etc.) recomendam que a negociação coletiva seja estruturada no nível do setor (considerando que a descentralização da legislação para o nível da empresa foi longe demais).

Uma ilustração do desenvolvimento de um padrão em nível profissional é fornecida pela minuta do decreto de transporte: Publicado no Diário Oficial da União no dia 1.º de maio 2023, o Decreto n. 11.513, expedido pelo Presidente da República, no uso de sua atribuição constitucional, instituiu o Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. Acerca do referido ato administrativo, cabe destacar os seguintes pontos:

- O Grupo de Trabalho será composto por 45 membros, entre os quais haverá: quinze representantes do Governo federal, quinze representantes dos trabalhadores e quinze representantes dos empregadores.

- O Grupo de Trabalho terá prazo de duração de cento e cinquenta dias, contado da data de entrada em vigor do Decreto, prorrogável uma vez por igual período, por meio de ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.
- O relatório final das atividades do Grupo de Trabalho será encaminhado ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego e conterá as propostas a que se referem o art. 2.º e o § 2.º do art. 7.º do Decreto.

Espera-se que o Grupo de Trabalho formule propostas coetâneas e harmônicas com as demandas dos trabalhadores e das plataformas digitais, com fito de mitigar a litigiosidade da questão.

No âmbito da União Europeia, uma minuta de diretiva relativa aos trabalhadores desse setor de atividade também está em discussão[24] (mas com uma abordagem menos participativa do que a planejada para o Brasil).

3. Um programa nacional de segurança e saúde no trabalho

Todo Estado deve desenvolver, implementar, monitorar, avaliar e revisar periodicamente um programa nacional de segurança e saúde no trabalho, em cooperação com organizações de empregadores e organizações de trabalhadores mais representativas.

O programa nacional deve:

- promover o desenvolvimento de uma cultura nacional de segurança e prevenção da saúde;
- contribuir para a proteção dos trabalhadores, eliminando ou minimizando os perigos e riscos relacionados ao trabalho com o objetivo de prevenir lesões, doenças e mortes relacionadas ao trabalho.

II. IMPLEMENTAÇÃO DO DIREITO NAS EMPRESAS

Segundo a OIT, a mobilização do direito para a implementação efetiva do direito de saúde e segurança no trabalho baseia-se no papel do Estado e na cooperação entre a direção, os trabalhadores e seus representantes, assim com nos princípios da segurança e saúde no trabalho.

24 Proposta de Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho no âmbito do trabalho *via* uma plataforma, 9 dez. 2021, COM(2021) 762 final 2021/0414 (COD).

A. Monitorar a aplicação efetiva do direito

Desde o Tratado de Versalhes, em 1919, a OIT afirma, entre seus nove princípios fundamentais iniciais, "Cada Estado deve organizar um serviço de inspeção, que deve incluir mulheres, para garantir a aplicação das leis e regulamentos para a proteção dos trabalhadores".

A aplicação das leis relativas à segurança, saúde e ambiente de trabalho deve ser assegurada por um sistema de inspeção apropriado e suficiente.

O sistema de controle deve prever sanções apropriadas em caso de violação de leis ou exigências.

B. Cooperação entre a direção, os trabalhadores e seus representantes

O sistema nacional de segurança e saúde no trabalho deve incluir a nível empresarial, medidas para promover a cooperação entre a direção, os trabalhadores e seus representantes como "um elemento essencial da prevenção no local de trabalho".

Os representantes de segurança dos trabalhadores e comitês de segurança e saúde dos trabalhadores devem ter direitos nas empresas para garantir a proteção efetiva da saúde dos trabalhadores (direito de ser informado e consultado, de contribuir para as decisões, de ter acesso aos locais de trabalho, de se comunicar com os trabalhadores, de buscar aconselhamento especializado etc.; a protecção dos trabalhadores e dos seus representantes contra todas as medidas disciplinares decorrentes de acções por eles devidamente efectuadas).

As funções do direito a prevenir são múltiplas. Isso inclui: avaliar, analisar e avisar. Segundo a OIT:

- os trabalhadores, no decorrer de seu trabalho, devem cooperar no cumprimento das obrigações do empregador
- os representantes dos trabalhadores na empresa

    - cooperar com o empregador no campo da segurança e saúde no trabalho
    - receber informações suficientes sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde
    - poderão consultar suas organizações sindicais representativas sobre essas informações (desde que não divulguem segredos comerciais)
- os trabalhadores e seus representantes na empresa:

- receberão treinamento apropriado em segurança e saúde ocupacional;
- e, quando apropriado, suas organizações representativas na empresa terão o direito
  - › de examinar todos os aspectos de segurança e saúde relacionados ao seu trabalho,
  - › e consultado sobre eles pelo empregador,
  - › recorrer, de comum acordo, a assessores técnicos de fora da empresa.

A legislação da União Europeia contém disposições sobre essas questões. Segundo a Diretiva 89/391, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, no seu Artigo 11 "Consulta e participação dos trabalhadores":

"As entidades patronais consultarão os trabalhadores e/ou os seus representantes e possibilitarão a sua participação em todas as questões relativas a segurança e a saúde no local de trabalho.

Esta obrigação implica:

- a consulta aos trabalhadores,
- o direito dos trabalhadores e/ou os seus representantes apresentarem propostas,
- a participação equilibrada."

"Os trabalhadores ou os seus representantes, com funções específicas em matéria de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores,

- participarão de forma equilibrada ou serão consultados previamente e em tempo útil pela entidade patronal, sobre: qualquer ação que possa ter efeitos substanciais sobre a segurança e a saúde [...];
- em o direito de pedir à entidade patronal que tome as medidas adequadas e lhes apresente propostas nesse sentido, de modo a minimizar qualquer risco para os trabalhadores e/ou a eliminar as fontes de perigo".

C. Princípios da segurança e saúde no trabalho

A natureza jurídica do princípio da prevenção é fundamental. O princípio merece ter uma base jurídica sólida na Constituição ou, pelo menos, na Legislação.

Os Princípios norteadores da segurança e saúde no trabalho e os Princípios gerais de prevenção (UE) contêm muitas disposições comparáveis.

Os Princípios norteadores da segurança e saùde no trabalho são bem conhecidos.[25] Segundo os Princípios gerais de prevenção (Diretiva 89/391 relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho) a serem aplicados em todas as empresas:

"A entidade patronal é obrigada a assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho." (Artigo 5).

A entidade patronal deve (Artigo 6):

- "Evitar os riscos" (ou eliminar os riscos);
- "Avaliar os riscos que não possam ser evitados" (ou eliminados), avaliando-se o impacto dos riscos sobre as mulheres e os homens;
- "Combater os riscos na origem";
- "Adaptar o trabalho ao homem", agindo sobre a concepção, a organização e os métodos de trabalho e de produção;
- "Ter em conta o estádio de evolução da técnica";
- "Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso", principalmente em matéria de riscos químicos (por exemplo, os pesticidas);
- "Planificar a prevenção com um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos factores ambientais no trabalho";
- "Dar prioridade às medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual" (recorrendo às medidas de proteção individual unicamente no caso da situação impossibilitar qualquer outra alternativa);
- "Dar instruções adequadas aos trabalhadores" (informar e formar aos trabalhadores).

Com o paradigma da saúde democrático no trabalho, a participação dos trabalhadores é mobilizada dentro de cada princípio geral de prevenção, em

25 Sidnei Machado, **O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil**, 2001, Ltr. Guilherme Guimarães Feliciano e Mariana Benevides da Costa (coords.), **Curso de Direito ambiental do Trabalho**, Matrioska, 2021.

particular para a avaliação dos riscos ocupacionais e para o desenvolvimento e implementação de uma política de prevenção na empresa.

O trabalho está passando por mudanças radicais por motivos tecnológicos (digitais etc.), ecológicos e sociológicos. Nesse contexto, embora o número de acidentes de trabalho permaneça excessivamente alto, a prevenção de riscos ocupacionais, para ser relevante, deve necessariamente fazer parte de uma abordagem democrática. Essa intuição da OIT, que aparece em vários textos, está se mostrando muito atual. Para serem eficazes e eficientes, as normas de saúde e segurança, especialmente as relacionadas à prevenção de acidentes de trabalho, devem ser elaboradas com a participação das pessoas envolvidas, começando pelos trabalhadores.

***

21 de agosto 2023.

Estudos referentes às normas internacionais de Segurança do Trabalho

REFORMA TRABALHISTA E SAÚDE DO TRABALHADOR: IMPACTOS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Francisco Meton Marques de Lima

Prof. titular da UFPI, integrante do PPGD, desembargador do TRT da 22.ª Região, Doutor em Direito Constitucional pela UFMG, mestre em Direito e Desenvolvimento pela UFC, líder dos Grupos de Pesquisa: a) A nova ordem social que se instala no brasil após as reformas trabalhista e previdenciária no contexto da democracia e dos direitos fundamentais; b) Os direitos coletivos no contexto da democracia e dos direitos humanos. Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro do TRT da 22.ª Região. Escritor.
E-mail: meton@trt22.jus.br.
Currículo *Lattes:* -/9232203175795621. Orcid iD 0000-0002-1909-3134.

Zoraíma Meneses Brandão

Mestranda do PPGD UFPI (Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Piauí). Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão em "Meio Ambiente do Trabalho" (GPMAT), da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FDUSP). Especialista em Trabalho e Processo do Trabalho. Analista Judiciário do TRT da 22.ª Região.
E-mail: zoraima@ufpi.edu.br.
Currículo *Lattes:* http://lattes.cnpq.br/6576178951481640.
Orcid iD 0000-0002-2427-6306.

INTRODUÇÃO

A princípio, cabe destacar que os direitos sociais, que visam garantir aos indivíduos condições materiais tidas como imprescindíveis para o pleno gozo de seus direitos, são assim juridicamente reconhecidos como direitos humanos desde a Declaração da ONU, em 1948, junto com os direitos civis e políticos.

Tais direitos advieram de intensas lutas sociais, que tiveram início com a transformação da dinâmica das relações pessoais e laborais efetivadas pela Revolução Industrial no século XIX, na qual a mão de obra humana foi vista como mero instrumento de valor econômico, em que os trabalhadores, inclusive crianças e mulheres, se submetiam a jornadas abusivas de trabalho, em condições precárias, aumentando de forma abrupta riscos sociais, em especial aqueles que tangiam à saúde do trabalhador e que, reflexamente, afetavam toda a sociedade, com aumento da desigualdade social.

Nesse contexto, vislumbra-se a origem do Direito Coletivo do Trabalho, em que há uma percepção coletiva da relação de trabalho, na qual os trabalhadores passaram a se organizar em associações com a finalidade de ajuda mútua e legitimação dos interesses de sua classe, dando origem aos entes sindicais, buscando-se ainda a intervenção estatal como forma de se equilibrar a relação entre o capital e o trabalho.

Tal ramo do Direito atualmente é um segmento do Direito do Trabalho, mas há vastos indícios de se tornar autônomo, dada a sua importância e complexidade, sendo regido por preceitos próprios da Constituição e por diversos princípios, entre eles o da liberdade associativa e sindical, da autonomia sindical, da equivalência entre os contratantes e um que de sobremaneira influenciará nos contornos deste estudo, relacionado aos limites da negociação coletiva.

A Constituição de 1988, baseada nos ideais de um Estado Democrático de Direito, consagrou a liberdade de associação e elevou a nível constitucional a legitimidade e o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, como instrumentos de pacificação social e de grande importância jurídica no aprimoramento das relações de trabalho (CF/88, art. 5.º, inciso XVII, e 7.º, inciso XXVI).

E, no que tange especificamente às normas de segurança e saúde do trabalho, o art. 7.º da Constituição Federal de 1988, no inciso XXII, entre outros direitos que visem melhorar a condição social do trabalhador, expressamente garante a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

Ademais, os arts. 155 a 159 da CLT balizam as obrigações jurídicas relativas à proteção do meio ambiente do trabalho, dispondo sobre a responsabilidade do empregador em manter um meio ambiente de trabalho sadio, assim entendido aquele que não é insalubre nem perigoso. Também incumbe ao empregado observar tais normas e colaborar na aplicação de tais dispositivos, sob pena de prática de ato faltoso, mas ressalta-se que a relação de trabalho envolve sempre um "desequilíbrio" entre as partes, que demanda a observância dos princípios de proteção social na prática, sobretudo do trabalhador, princípios estes que também são fontes normativas do Direito do Trabalho, como preleciona o art. 8.º da CLT.

Por sua vez compete ao Estado, em especial ao órgão atualmente denominado Ministério do Trabalho e Previdência, estabelecer normas sobre saúde, segurança e higiene do Trabalho, por meio da edição das NRs (Normas Regulamentadoras) bem como controlar e coordenar a fiscalização dos estabelecimentos no quesito, nos termos do art. 155 da CLT.

Todavia, a Reforma Trabalhista, que inicialmente foi idealizada de forma tímida no governo Temer, em 2016, por meio do PL 6.787/2016, apontava apenas para a mudança de sete artigos da CLT: 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775, destacando-se desde já a ideia de supremacia da negociação coletiva sobre normas legais, com a inclusão do art. 611-A.

Ocorre que, de forma articulada e sem a discussão por todas as partes interessadas, em um contexto de turbulência política, o referido PL não passou pelas comissões temáticas e foi substancialmente modificado pelo seu relator na Câmara dos Deputados, acarretando uma modificação de 97 artigos da CLT (SENADO FEDERAL, 2018).

Entre estas, serão objeto do presente estudo, em essencial, as profundas inovações contidas nos arts. 611-A e 611-B da CLT e suas implicações no meio ambiente laboral, visto que, de acordo com o primeiro artigo citado, agora podem ser negociados com prevalência sobre a lei os seguintes temas: jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, troca de feriado; enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação da jornada em ambiente insalubre (LIMA, 2019, p. 83), normas estas de ordem ambiental e sanitária, que sempre possuíram natureza cogente.

Por sua vez, o art. 611-B da CLT estabelece direito mínimos que não podem ser excluídos ou reduzidos, reproduzindo quase literalmente aqueles previstos no art. 7.º da Constituição Federal. Contudo, o parágrafo único do artigo celetista

faz um giro retrógrado, ao estabelecer que "Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo".

Ora, tal mudança brusca de entendimento e até mesmo teratológica, que inverte uma lógica construída e estabelecida historicamente por meio de tratados internacionais, pela Constituição e pelo ordenamento jurídico legal, em detrimento de um patamar mínimo de segurança à saúde do trabalhador, evoca análise acurada sobre a questão, pois o escopo primordial da negociação coletiva concentra-se nas melhorias das condições de trabalho, de forma que, a partir de um acordo mútuo, em face das inúmeras modalidades da relação de trabalho, as partes cheguem a um consenso em que a flexibilização de direitos não signifique riscos aos trabalhadores.

Portanto, meio ambiente do trabalho na perspectiva da negociação coletiva do trabalho com sobreposição à lei constitui o objeto desta pesquisa, em que se adotou o método dedutivo e, mediante uma pesquisa bibliográfica da doutrina e jurisprudência dos termas, além da análise de dados estatísticos oficiais relacionados às matérias de higiene e segurança do trabalho, ressaltando as modificações inseridas pela Reforma Trabalhista no tocante, privilegiando uma reflexão sobre a real legitimidade daquelas que visam transformar ou minorar a tutela de direitos fundamentais trabalhistas, em especial no meio ambiente laboral.

1 TRABALHO DIGNO COMO INTERSEÇÃO DA ORDEM SOCIAL E ECONÔMICA

A ordem social possui como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça social, propondo uma relação de complementariedade com a ordem econômica que, por sua vez, é fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa. Ou seja, consoantes seus arts. 170 e 193, a Carta Constitucional de 1988 reconhece o trabalho como um de seus fundamentos (art. 1.º, inciso IV), não possuindo este uma importância apenas topológica no texto legal, mas refletindo uma verdadeira ideologia no sentido de que o trabalho é elemento essencial e integrante do conceito de dignidade humana, ao mesmo tempo que é o agente base da atividade econômica, em uma engrenagem que só alcança o desenvolvimento e produção de riquezas, caso seja baseada em um labor digno.

Assim, dentro da moldura institucional determinada pela Constituição, no que diz ao aspecto econômico, o modelo de capitalismo brasileiro deve reconhecer a centralidade da intervenção estatal planejada no domínio socioeconômico, inclusive a fim de disciplinar, induzir, proteger e fazer evoluir a própria economia de mercado e o pluralismo produtivo, bem como materializar os direitos fundamentais, em especial a dignidade humana, particularmente a do trabalhador, a distribuição de renda e o desenvolvimento nacional, resultando na plena implementação dos objetivos da Ordem Social. Com efeito, o trabalhador deve ser visto pelo capital e pelo governo como elemento central da atividade econômica, quer como agente da produção, quer como agente do mercado consumidor.

Logo, a visão míope de que o enfraquecimento das normas de higiene, segurança e saúde do trabalho resulta em crescimento econômico, sem quaisquer consequências, impõe é um grande desafio para o equacionamento do problema jurídico, social e econômico que daí resultará, pois o incremento da precarização do meio ambiente laboral ocasionará o aumento do número de acidentes, bem como o ajuizamento de ações acidentárias, previdenciárias e trabalhistas, além do impacto econômico nos cofres das empresas e da Seguridade Social, em especial na concessão de benefícios previdenciários.

Ora, o meio ambiente do trabalho configura-se como um real espaço de concretização das relações laborais, em que em certas atividades há um risco inerente ou aumentado de perigo ao trabalhador, todavia, a dimensão do risco sempre está presente, ainda que em graus diferentes, pois a mudança e a evolução da sociedade repercutem no ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador.

Os dados oficiais sobre acidentes de trabalho no Brasil são alarmantes, em especial na última década, em que se vê a intensa modificação das relações trabalhistas e da flexibilização da regulamentação normativa das matérias de higiene e segurança do trabalho.

Sobre tais dados, Marques de Lima pontua:

> Em 2013, segundo dados da Previdência Social, foram registrados 717. 911 acidentes, superior a 2012, mas inferior a 2011(720.629), apesar da tímida redução, o total continua acima dos 700 mil por ano, o que é alarmante. O número de trabalhadores mortos em 2012 foi de 2.731, enquanto em 2011 foram 2.938. Ficaram totalmente incapacitados para o trabalho 14.755 trabalhadores. Em 2013 foram 111.601 acidentes de trajeto e 15.226 de doença profissional. (LIMA, 2019, p. 283).

Já em 2021, foram comunicados 571.800 acidentes e 2.487 óbitos associados ao trabalho. O número representa um aumento de 30% em relação ao ano anterior, segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SMARTLAB, 2022).

De forma curiosa, remetendo aos conhecidos conceitos de exploração do trabalhador e mais-valia propostos por Karl Marx, outro importante indicador das condições de saúde e segurança do trabalho no Brasil é a dinâmica pró-cíclica da acidentalidade, que aumenta juntamente com crescimento dos índices econômicos, quando o correto seria o recrudescimento do adoecimento laboral em condições em que exista uma maior oferta de capital (FILGUEIRAS, 2017). Tal fato leva a crer que há uma retórica vazia e pouco eficaz na questão sobre promoção da saúde e segurança do trabalho, que precisa ser encarada como um meio de salvaguarda da própria economia.

Nesse viés, a negociação coletiva, como forma de autocomposição dos conflitos coletivos do trabalho, surgiu como instrumento necessário e eficaz de garantia do valor social do trabalho e da livre iniciativa, ao tornar protagonistas as partes (empregados e empregadores), representadas pelo seu respectivo ente sindical, como entes negociadores das próprias especificidades, com contrapartidas recíprocas. Portanto, o escopo desse moderno instrumento jurídico de resolução de conflitos não é meramente econômico, mas detém primordialmente uma função social, com fundamentos contidos na Constituição.

Contudo, após a substancial mudança da legislação laboral, promovida pela Reforma de 2017, em especial no que tange à primazia do negociado sobre o legislado, resultaram em algumas problemáticas ainda não completamente solucionadas pela doutrina e jurisprudência, tais como: A inclusão dos arts. 611-A e 611-B da CLT preserva as garantias fundamentais de um meio ambiente sadio do trabalho? É possível transacionar todo o rol disposto nos referidos dispositivos legais, em especial no que tange à jornada de trabalho e à salubridade do meio-ambiente, sem ofensa a direitos garantidos constitucionalmente, bem como aos princípios de proteção social e do trabalhador?

Portanto, resta imperioso verificar se tal mudança não irá desandar em caminhos inversos, com o aumento da precarização das relações de trabalho e criação de um ambiente de negociação marcado por pressões ou ameaças aos trabalhadores, em detrimento da saúde física e psíquica destes, já que, de acordo com o texto literal da Reforma, com a introdução do parágrafo 3.º ao art. 8.º da CLT, uma negociação coletiva será autêntica caso atenda somente

aos requisitos dos elementos essenciais do negócio jurídico, nos termos do art. 104 do Código Civil, contrariando o aspecto plural e os princípios e regras que vigoram no Direito do Trabalho e na legislação ambiental, sob a ótica constitucional, internacional (normas da OIT), legal, bem como as fontes heterônomas do Direito, que existem independentemente do Poder Legislativo, tendo em face o princípio de proteção social, em especial da dignidade do trabalhador.

Isso porque, no que tange aos direitos sociais, deve prevalecer a aplicação da norma mais benéfica, pois, segundo esse princípio, é inconstitucional qualquer medida tendente a revogar os direitos sociais já regulamentados, sem a criação de outros meios alternativos capazes de compensar a anulação desses benefícios (CANOTILHO, 2002, p. 336).

Nesta senda, na esfera laboral, Delgado (2011, p. 1403) denominou tal concepção de "princípio da adequação setorial negociada", o qual dispõe que as normas coletivas detêm amplos poderes quanto à concessão de benefícios superiores aos previstos em lei, contudo, encontra limitações, de ordens internacionais, constitucionais, legais e principiológica, quando trata do inverso, ou seja, quanto à redução ou supressão de direitos sociais.

Portanto, há diversas nuances a serem identificadas na imposição do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado implantado pela Reforma Trabalhista, em especial no que tange a fatores de risco que ameacem a integridade biofísica e mental do trabalhador, que possam onerar os cofres públicos com o incremento de concessões de benefícios previdenciários e, o mais importante e inaceitável, consistente violação à dignidade humana do trabalhador, a ser respeitado de forma integral, eis que há direito fundamental no sentido de que o labor só é válido quando realizado em condições dignas, capaz de realizar o ser em sua totalidade.

2 CONCEITOS HISTÓRICOS LEGAIS E ASPECTOS ATUAIS

A origem do Direito do Trabalho remonta à Revolução Industrial, no século XIX, em que foi superada a primeira dimensão dos direitos fundamentais, cuja essência consistia unicamente na liberdade individual e independente do Estado, liberdade esta que não foi suficiente para proteger os trabalhadores dos novos moldes de produção, radicalmente liberais. Assim, o empregador livre poderia utilizar-se de todos os meios possíveis para obtenção de lucros, sem qualquer tipo de restrição, inclusive explorando o trabalho de menores, de

crianças e de mulheres, por meio da imposição de jornadas de trabalho ilimitadas e exaustivas, além da submissão dos operários a condições degradantes no ambiente do trabalho.

Diante dos evidentes abusos advindos desta liberdade puramente formal, aliados à ausência de políticas públicas de proteção estatais, típica do absenteísmo liberal, restou escancarada o quão assimétrica era a relação de emprego em tais condições, revelando de sobremaneira a situação de hipossuficiência dos trabalhadores que, por meio de incipiente consciência de classe, uniram-se na luta pela melhoria de suas condições e diminuição de riscos, na busca de um equilíbrio na relação empregado *versus* empregador, originando-se daí o direito sindical/coletivo com a posterior garantia e formalização dos direitos sociais nos ordenamentos jurídicos.

O romance naturalista de Émile Zola, Germinal, retrata com maestria a origem desse sentimento comum dos trabalhadores, ao tempo em que demonstra de uma forma singular e tocante as condições precárias dos operários, no caso, os mineiros, no início do século XXIX:

> Não tinham trocado palavra; todos golpeavam sem descanso e não se ouvia mais que esses golpes irregulares, velados e como que longínquos. Os ruídos adquiriam uma sonoridade rouquenha, sem eco no ar morto. E era como se as trevas estivessem revestidas de uma cor negra ainda desconhecida, tornadas mais espessas pela poeira flutuante do carvão e grávidas de gases que eram um castigo para os olhos. As mechas das lâmpadas, sob suas proteções de tela metálica, emitiam apenas uns reflexos avermelhados. Não se distinguia coisa alguma, a fenda subia como uma enorme chaminé, achatada e oblíqua, onde a fuligem de dez invernos parecia ter acumulado uma noite profunda. Formas espectrais agitavam-se nessa fenda, clarões perdidos deixavam entrever o roliço de um quadril, um braço nodoso, uma cara terrível, deformada como para um crime. Às vezes, desprendendo-se, luziam pedaços de hulha, fímbrias e arestas, repentinamente iluminados como cristais. Depois, tudo voltava ao escuro, as picaretas davam grandes golpes surdos, não havia mais que o arquejar dos peitos, o grunhido de mal-estar e de cansaço sob o peso do ar e da chuva proveniente das infiltrações. (ZOLA, 2009, p. 31)

Nota-se que, desde os primórdios da origem dos direitos sociais, o cerne da questão não gira em torno unicamente sobre o aspecto das relações laborais, mas da compreensão do trabalhador de forma integral, como um ser humano dotado de valor e dignidade, em que o meio no qual está inserido influencia diretamente nessa percepção, em uma via de mão dupla entre as condições externas e a identidade subjetiva do trabalhador.

Nesse sentido, Sussekind historia:

> O Direito do Trabalho é um produto da reação verificada no século XIX contra a exploração dos assalariados por empresários. Estes se tornaram mais poderosos com o aumento da produção fabril, resultante da utilização dos teares mecânicos e da máquina a vapor, e com a conquista de novos mercados, facilitada pela melhoria dos meios de transporte (Revolução Industrial); aqueles se enfraqueceram na razão inversa da expansão das empresas, sobretudo porque o Estado não impunha aos empregadores a observância de condições mínimas de trabalho e ainda proibia a associação dos operários para defesa dos interesses comuns.
> Se a Revolução Francesa (1789) foi, sob o prisma político, um marco notável na história da civilização, certo é que, ao estear todo o sistema jurídico em conceitos abstratos de igualdade e liberdade, permitiu a opressão dos mais fracos, falhando, portanto, no campo social. É que a relação contratual estipulada entre o detentor de um poder e aquele que, por suas necessidades de subsistência, fica obrigado a aceitar as regras impostas por esse poder, não constitui, senão formalmente, uma relação jurídica; na sua essência, representa um fator de dominação. (SUSSEKIND, 2004, p. 536)

No âmbito internacional, a Constituição Mexicana de 1917 e de Weimar em 1919 inauguraram as primeiras disposições legais que assegurariam tais direitos, influenciando de sobremaneira os ordenamentos legais ocidentais, no que tange ao aspecto social.

No Brasil, o movimento, ainda que um pouco mais tardio, seguiu os mesmos rumos, afirmando Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 42) que o garantismo nasceu com o direito do trabalho como exigência social de proteção dos operários de fábrica, solidificou-se com a evidência da necessidade de reconhecer cidadania ao trabalhador e ganhou moldura jurídica de destaque com a Consolidação das Leis do Trabalho (1943) e com suporte no princípio de proteção ao trabalhador, elevado a nível constitucional, com a Constituição de 1988, que inovou com a consagração de direitos sociais em seu texto, bem como da introdução de um capítulo inteiramente destinado à Ordem Social, que tem por base o primado do trabalho, em perfeita consonância com a Ordem Econômica, fundada na valorização do trabalho humano.

Assim, com a Constituição de 1988, o ordenamento jurídico pátrio consolidou o movimento que ganhou forças a partir da segunda metade do Século XX, em especial no momento pós-Segunda Guerra Mundial, em que se iniciou nova hermenêutica constitucional, atribuindo imperatividade e supremacia às normas constitucionais fundamentais, as quais passariam a vincular os particulares,

irradiando-se tais preceitos em todas as áreas do Direito e, sobretudo, no Direito do Trabalho, que tem como princípio norteador o da progressão social, o qual baliza a técnica de interpretação deste ramo especial do Direito, não vinculado a nenhum método que expurgue o conteúdo valorativo dos direitos sociais.

Russomano (1982) explica que "A lei trabalhista aplicada ao caso deve ser interpretada e aplicada não apenas dentro dos processos estritamente jurídicos de análise dos textos, mas, também, sob a influência do chamado critério sociológico".

Ingo Sarlet, em seu profundo estudo sobre direitos fundamentais, corrobora o entendimento de que os direitos sociais se enquadram neste rol, salientando o caráter especial de proteção destes direitos, que visam assegurar um mínimo existencial, relacionado à dignidade humana, tendo em vista a vulnerabilidade inata dos destinatários dos direitos sociais:

> Ao se empreender uma tentativa de definição dos direitos sociais adequada ao perfil constitucional brasileiro, percebe-se que é preciso respeitar a vontade expressamente enunciada do Constituinte, no sentido de que o qualificativo de social não está exclusivamente vinculado a uma atuação positiva do Estado na promoção e na garantia de proteção e segurança social, como instrumento de compensação de desigualdades fáticas manifestas e modo de assegurar um patamar pelo menos mínimo de condições para uma vida digna (o que nos remete ao problema do conteúdo dos direitos sociais e de sua própria fundamentalidade). Tal consideração se justifica pelo fato de que também são sociais (sendo legítimo que assim seja considerado) direitos que asseguram e protegem um espaço de liberdade ou mesmo dizem com a proteção de determinados bens jurídicos para determinados segmentos da sociedade, em virtude justamente de sua maior vulnerabilidade em face do poder estatal, mas acima de tudo social e econômico, como demonstram justamente os direitos dos trabalhadores, isto sem falar na tradição da vinculação dos direitos dos trabalhadores à noção de direitos sociais, registrada em vários momentos da evolução do reconhecimento jurídico, na esfera internacional e interna, dos direitos humanos e fundamentais. (SARLET, 2008, p. 163-206)

Todavia, no que tange especificamente à regulamentação das leis laboristas, pontua-se que há múltiplas fontes no aspecto, além daquelas produzidas pelo Estado, tendo em vista o caráter multifacetário das relações trabalhistas. É desse cenário que se extrai a negociação coletiva, direito fundamental do trabalhador que teve origem na luta de classe, em busca de melhores condições de trabalho, com reconhecimento na Constituição (art. 7.º, inciso XXVI).

A Convenção n. 154 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992, define negociação coletiva e fomenta o estímulo deste instrumento de autocomposição dos conflitos coletivos, como elemento primordial da liberdade de associação, visando a obtenção das melhorias das condições de vida e de trabalho dos representados pelo seu respectivo ente sindical, em busca de um equilíbrio entre os atores sociais das relações de trabalho.

Ocorre que, a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), promulgada em meio a uma grave crise política e econômica, como já visto alhures, modificou substancialmente o tratamento destinado ao direito coletivo do trabalho, enfraquecendo a atuação e a liberdade sindical e, ao mesmo tempo, privilegiando o princípio do "negociado sobre o legislado", em oposição ao outro princípio basilar do ordenamento trabalhista, qual seja, a vedação ao retrocesso social.

Nesta senda, a citada Lei introduziu os arts. 611-A e 611-B, sendo que o primeiro relaciona quatorze itens que podem ser objeto de convenção coletiva, entre estes, o intervalo intrajornada, o banco de horas anual, trocas de feriados, enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambiente insalubre, temas estes todos intrinsecamente ligados a outro direito fundamental e inegociável, qual seja, a saúde do trabalhador.

Além disso, introduziu o § 3.º no art. 8.º da CLT, estabelecendo que no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará tão somente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, nos termos da legislação civil, em um claro intuito de restringir o campo de atuação de tal Justiça Especializada, com base no princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Sobre a temática, alerta Marques de Lima:

> O negociado prevalecer sobre o legislado requer atuação incondicional do sindicato profissional, por força do art. 8.º, VI, da Constituição. Por outro lado, em face dos princípios protetores e da progressão social, as negociações coletivas são instrumentos de progresso e não de retrocesso social. Assim, a eventual redução de direito assegurado por lei só será lícita mediante contrapartida equivalente ou mais vantajosa para os trabalhadores (LIMA, 2019. p. 35/36).

Em Nota Técnica elaborada em maio 2017, estudos do Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) já apontavam sobre os futuros problemas decorrentes desta profunda mudança legal, acentuando

o incremento de riscos para os trabalhadores, em decorrência da inexistência de outras condições necessárias para uma legítima negociação coletiva:

> Além disso, as entidades sindicais não estão em pé de igualdade entre si e isso não depende somente do seu contingente de filiados. Outros fatores diferenciam o poder de mobilização, representação e negociação dos sindicatos, entre os quais, a tradição de organização sindical (mais recente ou mais antiga), a importância do setor de atividade econômica em que estão inseridos os trabalhadores que representam e a cultura que orienta as relações com as empresas e entidades empresariais com as quais negociam (mais democrática ou mais autoritária), entre outros. Por fim, considerar que sindicatos, por mais fortes e representativos que sejam, estão em igualdade de condições com as empresas, especialmente as de grande porte, é desconhecer a própria natureza da economia capitalista, na qual os empresários detêm boa parte da decisão sobre gerar ou não empregos, isto é, sobre realizar ou não investimentos. O poder dos sindicatos reside em negociar as condições de trabalho e eles têm pouca ou nenhuma influência sobre a decisão empresarial de criar empregos (DIEESE, 2017).

Da mesma forma, na 107.ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2018, a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações, ao analisar a situação brasileira, registrou que um dos objetivos principais da Convenção n. 98 seria promover a negociação coletiva como instrumento que proporcione condições de trabalho mais favoráveis do que aquelas já fixadas pela lei, não deixando dúvidas sobre a relação entre o que consta da literalidade do art. 611-A da CLT à luz do disposto nas Convenções n. 98, 151 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2018).

A mesma comissão, que se reúne anualmente a fim de verificar o cumprimento das Convenções nos países membros, corroborou na reunião de 2021 que a norma do direito interno pode permitir que a negociação coletiva substitua a legislação estatal protetiva, desde que isso seja feito de modo restrito e sensato. Contudo, a lei que estabeleça uma regra geral para o afastamento das normas estatais tutelares, via negociação coletiva, seria incompatível com a Convenção n. 98, que trata dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, ratificada pelo ordenamento jurídico pátrio desde 1952 (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2021).

Nas definições de Fiorillo (1996, p.70), o meio ambiente do trabalho se constitui como aquele "local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes

que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores", evocando que o meio ambiente laboral pressupõe uma ética de segurança e saúde é indispensável para que se alcance um trabalho digno e humano.

Contudo, nota-se então que as alterações legislativas objeto do presente estudo decorrem de um processo que vem se intensificando nas últimas décadas, com o avanço da globalização e do neoliberalismo, no que tange à flexibilização e desregulamentação das relações trabalhistas, processo este denominado pelo sociólogo Ricardo Antunes de "precarização estrutural do trabalho":

> Desde 2008, com a eclosão da nova fase da crise estrutural do capital, assistimos à expansão significativa do processo de precarização estrutural do trabalho. Essa tendência se desenhava desde os princípios da década de 1970, quando deslanchou o processo de reestruturação produtiva do capital em escala global. Um dos elementos mais expressivos desse processo pôde ser observado com o ingresso da China no mercado capitalista, acompanhado da inserção ou da ampliação da atividade industrial em vários países do mundo asiático.
>
> O aumento da exploração do trabalho, que passou cada vez mais a se configurar de fato como superexploração da força de trabalho, além de aumentar o desemprego, ampliou enormemente a informalidade, a terceirização e a flexibilização da força de trabalho, processo esse que atinge não só os países do Sul, as periferias do sistema, mas também os países centrais (ANTUNES, 2020, p. 58).

A esse respeito, acrescenta Raimundo Simão de Melo (2013. p. 73), jurista essencial na temática de meio ambiente do trabalho, que tais eventos "tem contribuído de maneira decisiva para a degradação das condições de trabalho no Brasil e em países chamados emergentes, submetidos francamente às regras internacionais, com aumento dos acidentes e doenças do trabalho". O referido jurista, muito antes da edição da Reforma Trabalhista, já relatava que entre as causas da inadequação do meio ambiente do trabalho e do alto índice da ocorrência de acidentes no país, destacam-se a falta de investimentos pelas empresas na prevenção de acidentes, além da própria cultura de não priorizar a saúde e segurança do trabalhador; a ineficiência de políticas públicas que assegurem a efetiva fiscalização e controle dos ambientes de trabalho e; por derradeiro e essencial; a precariedade das condições de trabalho por conta de práticas equivocadas de flexibilização do Direito do Trabalho.

No que tange à legislação em sentindo estrito, resta indene de dúvidas que o direito à vida é o primordial direito fundamental sacralizado em declarações internacionais e na Constituição Federal, que disponibiliza, no campo normativo,

uma minuciosa rede de proteção social no que tange aos direitos dos trabalhadores, aqui incluídos o meio ambiente do trabalho e a saúde do obreiro, em comunicação com a Ordem Econômica, que tem por fundamento a valorização do trabalho humano.

Nesta senda, o art. 6.º da Constituição elenca os direitos sociais (educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados), estabelecendo um patamar mínimo de proteção vital dos direitos denominados de segunda geração, essenciais para a existência de um Estado Social, que viabilize a proteção dos mais vulneráveis, sobretudo em um país em que a desigualdade social é abissal, eis que um recentíssimo estudo lançado mundialmente pelo *World Inequality Lab*, em 2021, consistente no Relatório sobre as Desigualdades Mundiais, o qual analisou os impactos sociais da pandemia covid-19, concluiu que houve um significativo aumento da fatia dos bilionários no total da riqueza global, se referindo ao Brasil como "um dos países mais desiguais do mundo" e acrescentando que a discrepância de renda no país "é marcada por níveis extremos há muito tempo" (FERNANDES, 2021).

A saúde, assim, se apresenta como um direito social, de acesso universal e igualitário, ao passo que o art. 225 da Constituição estabelece que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, 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. Logo, de forma implícita, essa proteção se estende ao meio ambiente do trabalho, como instrumento de plenitude da saúde do trabalhador, que visa garantir um trabalho digno, em perfeita consonância com os fundamentos e objetivos das ordens econômica e social.

Em termos de legislação ambiental, o Brasil apresenta um vasto acervo jurídico regulamentando a matéria, destacando-se a Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/1981), que no inciso I do seu art. 3.º dispõe que o meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordens física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

E, coadunando com o conceito de Fiorillo, Padilha (2002, p. 51) define o meio ambiente laboral como um espaço em que as pessoas, de forma remunerada ou não, desempenham suas atividades laborais, apresentando a autora um conceito além, no sentido de que o meio ambiente do trabalho ecologica-

mente equilibrado se trata de um direito iminentemente metaindividual com fundamento no artigo 225 da Constituição Federal, que abrange e resguarda a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores.

Sob um olhar analítico e preciso sobre o meio ambiente, especificamente no âmbito trabalhista, Marques de Lima assim preleciona:

> E como um microssistema do sistema geral, deve ser protegido, até porque não se terá um todo equilibrado sem que as partes o sejam. Em termos mais restritos, trata-se de humanização do trabalho. Com efeito, o trabalhador consome um terço da sua vida no ambiente do trabalho. E um ambiente sadio integra os direitos fundamentais de todos os seres humanos. (LIMA, 2019. p. 277/278)

Sobre tal legislação ambiental, destaca-se que ela não deriva unicamente do Poder Legislativo, mas também do Poder Executivo, que, por meio da delegação, institui as Normas Regulamentadoras, constituindo-se a Portaria 3.214/78 o verdadeiro instrumento básico que regulamenta a saúde e segurança do trabalho, por delegação da CLT, almejando extirpar ou minorar os riscos ambientais e, assim, proteger a saúde dos trabalhadores, de forma integral. Com efeito, os riscos ambientais são como os acidentes de trânsito, quase sempre ocorrem os sinistros por desrespeito às normas de segurança.

3 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS DO NEGOCIADO SOBRE O LESGISLADO NO MEIO AMBIENTE LABORAL

Em que pese essa vasta rede legal de proteção, com um minucioso e complexo arcabouço legislativo sobre Direito Ambiental e Normas de Segurança e Saúde do Trabalho, o Brasil continua a registrar números alarmantes de acidentes de trabalho, destacando Sebastião Geraldo de Oliveira que é provável existir ainda uma grande subnotificação, alvo de preocupação das entidades de classe:

> As entidades sindicais ainda demonstram desconfiança quanto à veracidade das estatísticas oficiais. Alegam que estão encontrando dificuldades para o reconhecimento das doenças ocupacionais pelos empregadores e junto à perícia médica do INSS, tanto que é considerável o aumento das demandas judiciais buscando o enquadramento da patologia como doença ocupacional. Mesmo assim, o número das doenças ocupacionais reconhecidas aumentou bastante nos últimos anos, especialmente em razão do aperfeiçoamento da análise dos fatores causais da relação trabalho-doença, já que os médicos do trabalho estão mais atentos para visualizar o paciente no seu ambiente laboral e a legislação ampliou consideravelmente as hipóteses das doenças ocupacionais. (OLIVEIRA, 2021. p. 35)

Ora, a Reforma Trabalhista liberou o empregador a imprimir jornada de 12 horas em ambiente insalubre, sem autorização pública nem sindical (art. 60, parágrafo único) e, ainda, permitiu aos sindicatos ajustarem essa exposição para qualquer outro tipo de jornada, horas extras ou compensação (art. 611-A, XIII), com base no princípio do negociado sobre o legislado, em completa desmoralização ao previsto no art. 60 e às citadas normas constitucionais que regem a matéria.

Assim, ao desvincular a jornada de trabalho do meio ambiente laboral, a lei possibilita que sejam transacionadas jornadas exaustivas, com intervalos insuficientes para o descanso do trabalhador, que foi criado justamente em respeito ao funcionamento orgânico do indivíduo.

Vale frisar que a jornada em si não se trata de tema que não pode ser transacionado, pois há muito tempo já se faziam negociações coletivas de jornadas singulares de categorias específicas, como a de 12x36, inserida na lei apenas com a Reforma Trabalhista, mas sim, de dimensionar os impactos em outro direito humano fundamental e de ordem pública, no âmbito individual (saúde dos trabalhadores), bem como no âmbito econômico, em relação aos cofres da seguridade social, que, por certo, terá efeitos sobre toda a sociedade.

Isto porque, já existem inúmeras evidências científicas de que a ocorrência dos infortúnios laborais se intensifica quando há extrapolação exaustiva da jornada, ocasionando fadiga e doenças psíquicas, como depressão e síndrome de Burnout, relacionada ao esgotamento profissional. De uma simples análise dos dados no sítio eletrônico do Governo Federal, na parte destinada à Saúde e Segurança do Trabalho, constata-se que no ano de 2020, com CAT registrada, foram contabilizados 403.694 (quatrocentos e três mil e seiscentos e noventa e quatro) acidentes de trabalho, estatística que revela um alarmante problema de saúde pública, social e econômica (GOVERNO FEDERAL, 2022). Isso, em um ano em que toda a atividade econômica foi desacelerada, em virtude da pandemia covid-19.

E, ao delegar às partes o poder de enquadramento do ambiente insalubre, sem que haja observâncias às normas legais que regem as matérias, em especial das Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, abre-se espaço para uma piora do quadro atual e para uma iminente ofensa de direitos constitucionalmente protegidos, principalmente a saúde e a adequada remuneração em razão do exercício de labor insalubre.

Em 18.07.2022, o Ministério Público do Trabalho emitiu um alerta sobre tal questão, com edição da Orientação Codemat (Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho) de n. 30, indicando que a intensa flexibilização das Normas Regulamentadoras promovidas pelo Governo Federal nos últimos anos, em especial após a publicação do Decreto 9.944, de 30 de julho de 2019, "podem ensejar vulneração ao princípio constitucional do risco ocupacional regressivo mínimo, bem como retrocesso social na área de saúde e segurança do Trabalho." Tal recomendação, portanto, visa uniformizar a atuação dos Procuradores do Trabalho em todo o país, como órgão guardião da saúde do trabalhador, de forma a minimizar a vulnerabilidade do hipossuficiente na relação de trabalho (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2022).

Há de se lidar ainda com questão das relações informais, que resulta desse constante movimento de flexibilização das relações laboristas, tornando os trabalhadores em tais condições ainda mais vulneráveis na questão atinente ao tema de saúde e segurança, porquanto invisíveis ao sistema de proteção legal, já tão ameaçado pela prática da redução de direitos, destacando-se o princípio do negociado sobre o legislado como prejudicial neste particular. Como forma de dimensionar tal panorama, um estudo do Ipea, de março do corrente ano, demonstrou que no último trimestre móvel, finalizado em janeiro de 2022, consoante a base de dados do IBGE na Pnad Contínua, enquanto o montante de trabalhadores com carteira assinada avançou 9,3%, na comparação interanual, os contingentes de ocupados sem carteira e por conta própria se expandiram 19,8% e 10,3%, em um movimento muito mais exponencial que o crescimento formal de emprego (IPEA, 2022).

Lado outro, estudos já apontam que somente a flexibilização das leis e normas trabalhistas, sem o complemento com outras políticas públicas e econômicas de fomento ao trabalho e aquecimento da atividade econômica, não é suficiente para o aquecimento do mercado de trabalho, podendo, ao contrário, funcionar como potencial instrumento de ofensa ao trabalhador e, em consequência, nociva para toda a sociedade.

Neste compasso, em maio do corrente ano, o Centro de Pesquisa em Macroeconomia de desigualdades da USP (Universidade de São Paulo), publicou um estudo que traz dados empíricos sobre o efeito da criação de empregos com a promulgação da Reforma Trabalhista, não se constatando o tão esperado incremento propalado, objetivo político do Governo Temer, à época da promul-

gação da Lei n. 13.467/2017, ressaltando os seguintes resultados constatados na pesquisa:

> A comparação para o período após a reforma sugere que as quedas observadas para a taxa de desemprego no Brasil entre 2018 e 2019 foram relativamente maiores do que o previsto pelo grupo de controle, ao passo que o seu aumento em 2020 ocorreu em linha com o do grupo sintético, conforme resumido na Tabela 4. Isto indicaria que, entre 2017 e 2020, o aumento da taxa de desemprego do Brasil teria sido cerca de 1% superior em comparação à representação sintética para o Brasil no caso de não ter havido a reforma trabalhista.
> [...]Visto que entre 2018 e 2020 os testes de placebo apresentaram diferenças de variação entre os países e os grupos sintéticos mais expressivas do que o observado para o Brasil, os resultados obtidos não nos
> permitem afirmar que a reforma trabalhista de 2017 teve impacto significativo para o menor (ou maior) crescimento da taxa de desemprego no Brasil, pois
> desvios relativamente maiores puderam ser obtidos aleatoriamente considerando os países do grupo sintético para o Brasil. Este resultado está em linha com parte da literatura empírica, que diverge sobre o impacto de reformas trabalhistas para a criação de emprego, embora com mais evidências contrárias a tais medidas, sobretudo em períodos de contração econômica. (SERRA; BOTTEGA; SANCHES, 2022)

Isto posto, entre um dos vários aspectos polêmicos que a Reforma Trabalhista trouxe à tona, acerca das matérias constantes do art. 611-A da CLT, os atores sociais, no exercício da autonomia privada coletiva, podem fixar condições de trabalho em padrões inferiores àqueles fixados pela lei, fazendo com que o problema em relação à saúde do trabalhador assuma uma proporção enorme, tanto do ponto de vista individual, quanto no que tange ao aspecto social e econômico, principalmente quando há ameaça a um princípio basilar que permeia a ordem social prevista pelo Constituinte de 1988, qual seja o da progressão social.

Todavia, por derradeiro, frise-que o STF, em recentíssimo julgado de junho do ano corrente, no ARE 1121633/GO (Tema 1046), fixou a tese de que é constitucional a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que inexistam vantagens compensatórias ao direito flexibilizado na negociação, desde que assegurado o patamar mínimo civilizatório, ou seja, os direitos considerados constitucionalmente indisponíveis, tais como ora analisados, em especial os do art. 7.º da Constituição Federal, sobressaindo-se assim a importância do intérprete do Direito quanto ao tema, em face da hermenêutica especial que rege a matéria, por tratar de direito primordial do ser humano, o direito à vida.

Desta feita, há diversas peculiaridades sobre a temática em voga, a serem delineadas a partir da premissa de que a autonomia privada coletiva das partes encontra limites exatamente nas normas de ordem pública, de caráter cogente, bem como dos princípios e múltiplas fontes que regem o Direito do Trabalho, em um trabalho interpretativo científico de cada dispositivo alterado à luz do texto constitucional, como forma de se buscar o seu verdadeiro sentido e alcance, destacando que tal objetivo não se fundamenta em interesses puramente econômicos, mas, primordialmente, na preservação do bem maior do trabalhador, sua vida, por meio de um trabalho que dignifique a sua vida, em vez de liquidá-la.

CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista de 2017, além de estabelecer uma série de medidas que enfraquecem a atuação sindical (extinção da contribuição sindical obrigatória, restrição dos poderes homologatórios dos sindicatos etc.), propôs uma mudança substancial em tal sentido principiológico, ao privilegiar o "negociado sobre o legislado", debate que já se prolonga há algum tempo, sob o discurso de ser uma via para o aumento e manutenção dos postos de emprego, com o consequente crescimento da economia.

Na atual conjuntura, política e econômica, em que a globalização mundial avançou, junto com o neoliberalismo, em detrimento do conceito de Bem-Estar Social, diante ainda de uma pandemia que acentuou ainda mais as desigualdades sociais, com o consequente aumento do desemprego e intensificação do processo de flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho, além do aumento da informalidade, enfrentar o tema exige uma análise multifatorial sobre a questão, na qual, do ponto de vista jurídico, o presente estudo assume uma função social e crítica do Direito.

Destarte, a autonomia negocial coletiva não fica imune ao filtro constitucional e convencional, particularmente quando tenta reduzir direitos fundamentais dos trabalhadores, a quem, em princípio, deve proteger.

Assim, a negociação deve ser bastante comedida quando tratar dos temas e exposição do trabalhador a condições e agentes insalubres, bem como quanto em relação aos parâmetros relativos à jornada de trabalho, sob pena de tornar sua validade vulnerável.

Desta feita, torna-se necessário vislumbrar um ponto de equilíbrio entre a proteção do trabalhador e sua integridade físico e psíquica, garantida por normas de ordem pública e com fundamento no princípio da dignidade humana, com a manutenção das atividades empresariais e econômicas, pela negociação coletiva, de modo a resguardar um meio ambiente laboral sadio, em consonância com as normas internacionais, constitucionais e legais que regem a temática, além do arcabouço principiológico que garante a dignidade humana e, por via de consequência a do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARAÚJO NETO, Raul Lopes de; NASCIMENTO, Leandro Maciel do; NASCIMENTO, Samuel Pontes do. O papel da seguridade social na redução das desigualdades**.** *In*: **Direito, democracia e mudanças institucionais**: homenagem ao Professor Adélman de Barros Villa / Éfren Paulo Porfirio de Sá Lima, Nelson Juliano Cardoso Matos, Ana Luísa Melo Nogueira (orgs.). Teresina : PPGD–UFPI; EDUFPI, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

CAMPOS, André Gambier. **Sindicatos no Brasil**: o que esperar no futuro próximo? Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf. Rio de Janeiro: Ipea, 2016.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

OLIVEIRA, Rafael Niebuhr Maiade de; DUTRA, Debora. Análise de constitucionalidade do primado do "negociado sobre o legislado" no âmbito da reforma trabalhista. **Ponto de vista jurídico**, p. 122-141, 2020.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Disponível em:

https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html. Acesso em: 24 abr. 2022.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha; NERY, Rosa Maria Andrade. **Direito Processual Ambiental brasileiro**. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.

GOVERNO FEDERAL, 2022. **Quantidade de acidentes do trabalho**, **por situação do registro e motivo**, **segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)**, **no Brasil** – 2018/2020. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-aci-

dentes-do-trabalho/arquivos/AEAT_2020/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/1-1-quantidade--de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-a-classifi-cacao--nacional-de-atividades-economicas-cnae-no-brasil-2018-2019. Acesso em: 17 abr. 2022.

OBSVERVATÓRIO DIGITAL de Saúde e Segurança do Trabalho. Disponível em: https://observatoriosst.mpt.mp.br. Acesso em: 20 jun. 2018.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Application of international labour standards 2018**: report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Genebra: ILO, 2018, p.60. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf. Acesso em: 27 abr. 2022

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Application of International Labour Standards 2021**: addendum to the 2020 report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Genebra: ILO, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_771042/lang--en/index.htm. p. 109-11. Acesso em: 27 abr. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Desempenho recente do mercado de trabalho e perspectiva**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220328_cc_54_nota_32_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: 10 maio 2022.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles R. M. de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os fundamentos do direito coletivo pós-reforma trabalhista**. 1. ed. Teresina: Edufpi, 2019. v. 1.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios do direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2019.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

FERNANDES, Daniela. 4 dados que mostram por que Brasil é um dos países mais desiguais do mundo, segundo relatório. Paris, **BBC News Brasil**, 7 dez. 2021. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/brasil-59557761. Acesso em: 4 maio 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 12 ed. rev. ampl. e atual., Salvador: Juspodivm, 2021.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. São Paulo: LTr, 1982.

SANTONE, Paula Corina. **Negociado sobre o legislado**: segurança jurídica a milhares de trabalhadores e empregadores. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/367456/negociado-sobre-o-legislado-seguranca-juridica-a-trabalhadores. Acesso em: 15 jul. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos sociais como direitos fundamentais: contributo para um balanço aos vinte anos da Constituição Federal de 1988. 20 Anos de Constitucionalismo Democrático – E Agora? **Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica**. Porto Alegre; Belo Horizonte, 2008, p. 163-206. Disponível em: http://www.udf.edu.br/wpcontent/uploads/2016/01/Texto-Bibliogr%C3%A1fico-I-Ingo-Wolfgang-SARLET.pdf. Acesso em: 24 abr. 2022.

SERRA, Gustavo Pereira; BOTTEGA, Ana; SANCHES, Marina da Silva**. A reforma trabalhista de 2017 teve efeito sobre a taxa de desemprego no Brasil**? Uma análise dos primeiros anos de vigência da Lei n. 13.467/2017. (Nota de Política Econômica n. 021). MADE/USP, 2022.

SMARTLAB, **Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho**. Disponível em: https://smartlabbr.org/sst. Acesso em: 15 jul. 2022.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho.** 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

ZOLA, Émile. **Germinal**. São Paulo: Martin Claret, 2009.

SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO: HISTÓRICO DA PROTEÇÃO POR RAZÕES ECONÔMICAS E COMO FATOR OCULTO DA COMPETITIVIDADE[1]

Luciana Paula Conforti

Juíza do Trabalho do TRT da 6.ª Região (PE), Presidente da Anamatra (biênio 2023-2025), doutora em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB), integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (CNPq/UnB), professora.

Ronaldo Borin

Engenheiro de Produção e de Segurança do Trabalho, higienista ocupacional, perito judicial e consultor de empresas na área de segurança e saúde do trabalho, conselheiro do CREA-PE, vice-presidente da AESPE (biênio 2022-2024), professor.

1 Início do estudo foi publicado pelos autores no portal jurídico Jota, em 11 ago. 2020 e atualizado. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/seguranca-e-saude-do-trabalho-11082020. Acesso em: 6 ago. 2023.

I INTRODUÇÃO

Desde 1972, 27 de julho, marca o Dia Nacional da Prevenção dos Acidentes de Trabalho. Na referida data, foram publicadas as Portarias n. 3236 e n. 3237, como resultados de pressões do Banco Mundial em cortar os financiamos para o país, caso o alarmante quadro de acidentes de trabalho não fosse revertido.

Diante de tal contexto, importante refletir sobre os motivos que levaram à instituição de um marco para lembrar a relevância da prevenção de acidentes de trabalho e se o raciocínio aplicado na área de Segurança e Saúde do Trabalho encontra-se em harmonia com os princípios basilares que norteiam as matérias e que refletem diretamente em outras áreas, como na produtividade e competitividade das empresas e no gasto da Previdência pública.

II PROTEÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA COMO MECANISMO DO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL

Em 1972, o Instituto Nacional de Previdência Social – INPS registrou 1.540.546 acidentes do trabalho, número que subiu para 1.938.277 em 1975, quando o Brasil ostentou o lamentável título de "campeão mundial em acidentes de trabalho". Na época, segundo Ana Beatriz Ribeiro de Barros Silva:

> Como estratégia de sobrevivência, os trabalhadores foram pressionados a submeterem-se ao cumprimento de horas extras, muitas vezes em condições de trabalho degradantes. O aumento da produtividade veio acompanhado do crescimento exponencial dos índices de acidentes e doenças do trabalho durante esse período.[2]

Esse período coincidiu com mudanças adotadas pelo Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) para a concessão de financiamentos para os países em desenvolvimento, a partir da conclusão de que o desenvolvimento econômico, do modo como vinha sendo identificado, não resolvia problemas como o esgotamento dos recursos naturais, o aumento demográfico e da pobreza e também que essas questões estavam diretamente relacionadas com a produção e com o trabalho, os quais deveriam ser repensados também em termos de educação. Como ressalta Marilia Fonseca, o BIRD

2 SILVA, Ana Beatriz Ribeiro de Barros. **Brasil, o "campeão mundial de acidentes de trabalho"**: controle social, exploração e prevencionismo durante a ditadura empresarial-militar brasileira. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2015v7n13p151/31305.

passou a adotar a ideia de "progresso com desenvolvimento econômico sustentável, o que passou a nortear politicamente a interação entre organismos internacionais e países em desenvolvimento", pela consideração de que abalos "na área econômica, demográfica ou ambiental de determinados países, afetam o sistema como um todo". Na verdade, como forma de compensar a natural perda dos países em desenvolvimento, "os países centrais e suas organizações passaram a adotar esse enfoque assistencial-compensatório", o que motivou a decisão do Banco Mundial de "incluir o setor social como parte dos seus financiamentos", desde que atendidas às diretrizes traçadas. Nessa ordem de ideias, também estava contemplada a educação voltada para o trabalho, para uma formação de "hábitos e atitudes" para a produtividade, o que igualmente baseou políticas do Banco[3].

Nesse quadro, a partir da década de 1970, por pressões econômicas internacionais, o país passou a adotar normas de proteção na área de Segurança e Saúde do Trabalho. A Portaria n. 3.236/1972 instituiu o Programa Nacional de Valorização do Trabalhador (PNVT) com várias ações e metas para o alcance desse fim, destacando-se que uma de suas metas previa a preparação de quase 14 mil profissionais de nível superior e médio para viabilizar os Serviços de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMTs), e a Portaria n. 3237/1972 tornou obrigatória a existência de tais serviços no âmbito de algumas empresas.[4]

Não é comum na literatura científica brasileira a discussão dos efeitos de medidas preventivas e educativas sobre a diminuição de acidentes de trabalho, tampouco sobre qual impacto a adoção de tais medidas ou a ausência delas causa na produtividade das empresas, o que seria essencial, já que os eventos estão intimamente relacionados.

A capacidade competitiva das empresas brasileiras sempre foi debatida para o enfrentamento dos desafios do mercado consumidor e diante da concorrência, tanto no âmbito nacional, quanto internacional. Nos últimos anos, com maior ênfase, o assunto foi inserido nos debates parlamentares para justificar alterações legislativas, relativas ao Direito do Trabalho e das normas de segu-

3 FONSECA, Marília. **O Banco Mundial como referência para a justiça social no terceiro mundo**: evidências do caso brasileiro. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-25551998000100004.

4 Disponível em: http://www.fundacentro.gov.br/noticias/detalhe-da-noticia/2015/10/fundacentro-comemora-49-anos-de-existencia.

rança e saúde do trabalho, como na revisão das Normas Regulamentadoras do Trabalho (NRs).

Apesar da divulgação de que tais alterações "preservam a segurança e a saúde do trabalhador e aumentam a competitividade das empresas brasileiras", defende-se que, na verdade, a revisão das NRs precarizou o sistema de segurança e saúde no trabalho,[5] o que pode afetar, ainda mais, o desempenho produtivo do país.

A esse respeito, importante citar o estudo em orçamento público de Luiz de Jesus Peres Soares, sobre "os impactos financeiros dos acidentes do trabalho no orçamento brasileiro". Segundo o autor:

> A recomendação principal diz respeito a um maior investimento e incentivo a programas de gerência de riscos e normalização por parte do Governo. A falta de um modelo prevencionista aliado ao descumprimento das normas existentes sobressalta o duplo aspecto que reduz o crescimento do país: um elevado gasto em benefícios decorrentes de acidentes de trabalho por parte do governo e perda da produtividade por parte das empresas devido aos custos de acidentes.

O autor discorre em seu trabalho sobre o elevado dispêndio de recursos públicos nos "pós-acidentes", o que afeta toda a sociedade, já que os recursos poderiam ser investidos em outras áreas, essenciais à população, além dos abalos à produtividade do país e no desempenho das empresas em termos competitivos[6].

No contexto internacional, o Brasil encerrou o ano de 2022 como a 12.ª Economia do mundo, segundo a *Austin Rating*, com base no Produto Interno Bruto (PIB) divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e as projeções do Fundo Monetário Internacional (FMI) para as 15 economias globais.[7]

---

5 CONFORTI, Luciana Paula. Apresentação como representante da ANAMATRA na audiência pública da Comissão de Trabalho, Administração e Serviços Públicos da Câmara dos Deputados, sobre **o processo de revisão das Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança do Trabalho**. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/ctasp/apresentacoes-em-eventos/Dra.LucianaNRsANAMATRA.pdf.

6 SOARES, Luiz de Jesus Peres. **Os impactos financeiros dos acidentes de trabalho no orçamento brasileiro**: uma alternativa política e pedagógica para redução dos gastos. Monografia de especialização em orçamento público. Instituto Serzedello Corrêa (ISC). Tribunal de Contas da União. Brasília: 2008. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/178124/MonografiaLuisPeres.pdf.

7 Disponível em: https://exame.com/economia/brasil-fecha-2022-como-a-12a-economia-do-mundo-ranking/.

A previsão de que o país deixaria a 9.ª posição de maior economia do mundo, passando para a 12.ª posição, ocorreu desde 2020.[8]

O baixo desempenho do PIB do Brasil reflete a perda de competitividade da economia brasileira em relação à mundial. De acordo com o relatório elaborado pelo Fórum Econômico Mundial (*WEC – Word Economic Forum*), divulgado em 2019, o Brasil ocupa a 71.ª posição no *ranking* Global que abrange 141 países[9].

Com a globalização, as empresas buscam no mercado internacional melhores oportunidades de negócios, com a oferta de produtos de maior qualidade e de menor preço, que atendam aos padrões de eficiência exigidos. Desta forma, acompanhar continuamente o progresso tecnológico, possuir capacidade produtiva flexível e contar com mão de obra capacitada e comprometida com os objetivos da organização, são alguns dos fatores essenciais para a redução dos custos operacionais.

Em junho de 2022, a OIT realizou a 110.ª Conferência Internacional do Trabalho, ocasião em que se decidiu pela aprovação da Resolução sobre a inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável no quadro de princípios e direitos fundamentais da OIT no trabalho (ILC.110/Resolução I). Por meio dessa resolução, reconheceu-se a fundamentalidade das Convenções n. 155 e n. 187,[10] que aglutinam o "trabalho seguro e saudável" como a quinta categoria dos princípios e direitos fundamentais no trabalho[11].

A partir da citada decisão histórica:

> [...] todos os países que integram o organismo internacional se comprometem a respeitar e a promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável, independentemente do nível do desenvolvimento econômico e de terem ou não ratificado as convenções relevantes[12].

---

8 Disponível em: https://veja.abril.com.br/economia/brasil-deve-perder-posto-no-top-10-das-maiores-economias/.

9 Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-10/brasil-e-o-71o-em-ranking-global-de-competitividade-indica-relatorio#:~:text=Relat%C3%B3rio%20elaborado%20pelo%20F%C3%B3rum%20Econ%C3%B4mico,Brasil%20ocupa%20a%2071%C2%AA%20posi%C3%A7%C3%A3o.&text=Em%202018%2C%20o%20Brasil%20ocupava,Funda%C3%A7%C3%A3o%20Dom%20Cabral%20(FDC).

10 A convenção 155 da OIT foi ratificada pelo Brasil e a Convenção 187 está em processo de ratificação, a partir da mensagem enviada pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional (n. 174), no dia 1.º de maio de 2023.

11 Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang--pt/index.htm.

12 BALAZEIRO, Alberto Bastos; CONFORTI, Luciana Paula. **Meio Ambiente de Trabalho como princípio fundamental**: a CIT e a Convenção n. 187. Disponível em: https://www.conjur.com.br/

No mesmo ano em que foi aprovada resolução pelo Conselho de Administração da OIT para incluir na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais (1998) o "trabalho seguro e saudável" como o quinto princípio a ser observado por todos os Estados-membros, com o mesmo nível de comprometimento que devem ter com os outros quatro princípios, originalmente incluídos na citada norma internacional[13], o Brasil apresentou aumento na série histórica do índice acidentes de trabalho com mortes.

Segundo noticiado pela OIT:

> Em 2022, com 612,9 mil acidentes e 2.538 óbitos registrados para pessoas com carteira assinada, a mortalidade no mercado de trabalho formal voltou a apresentar a maior taxa dos últimos dez anos: 7 notificações a cada 100 mil vínculos empregatícios, em média[14].

De acordo com os dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, iniciativa SmartLab de Trabalho Decente, coordenada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pelo Escritório da OIT, de 2012 a 2022, foram comunicados 6,7 milhões acidentes de trabalho e 25,5 mil mortes no emprego com carteira assinada no país. As informações se baseiam em Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT) ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). No mesmo período, ocorreram 2,3 milhões de afastamentos pelo INSS em razão de doenças e acidentes de trabalho e o gasto com benefícios previdenciários acidentários, em valores nominais, chegaram a R$ 136 bilhões de reais. O valor inclui ocorrências como auxílios-doença, aposentadorias por invalidez, pensões por morte e auxílios-acidente relacionados ao trabalho. No mesmo período, 461.424.375 dias de trabalho foram perdidos .[15]

Tais dados não deixam qualquer dúvida sobre os custos ocultos com a falta de prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais e que impactam ne-

---

2023-jun-05/opiniao-meio-ambiente-trabalho-principio-fundamental.

13 Os outros quatros princípios constantes da citada Declaração, são: a) liberdade sindical e de negociação coletiva; b) proteção contra o trabalho infantil e idade mínima para o trabalho; c) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; e d) proteção contra a discriminação em matéria de salário e emprego.

14 Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_874091/lang--pt/index.htm.

15 Disponível em: https://smartlabbr.org/sst.

gativamente, de maneira muito significativa, nos resultados econômicos das organizações e na Previdência pública.

Culturalmente, muitas vezes, vislumbra-se no atendimento às Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) excesso de burocracia e o cumprimento obrigatório, apenas na expectativa de se evitar punições, como infrações fiscais, ações regressivas previdenciárias e indenizações trabalhistas.

Confrontando-se esse equivocado ponto de vista, tem-se constatado que as ações voltadas à Segurança e Saúde no Trabalho não representam desperdícios financeiros que limitam a capacidade competitiva das empresas. Pelo contrário, fortalecem os aspectos organizacionais e a relação entre empregadores e empregados; demonstram o cumprimento da função social da empresa; a preocupação com aspectos técnicos e éticos, com a higidez física e mental e com a dignidade de trabalhadoras e trabalhadores.

As ações voltadas para Segurança e Saúde do Trabalho têm como objetivo principal a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais capazes de causar danos à integridade física e mental dos trabalhadores, favorecendo a criação de um ambiente saudável e motivador, com reflexo direto na melhoria da qualidade de vida e da imagem da empresa, redução do absenteísmo, aumento da produtividade do trabalho e da competitividade das instituições.

Comumente não se vê o envolvimento de diretores e gestores das empresas com questões relacionadas à Segurança e Saúde no trabalho no país, salvo na ocorrência de situações extremamente graves.

Uma dessas situações foi o acidente de proporções avassaladoras, registrado em Brumadinho, Minas Gerais, no dia 25 de janeiro de 2019, quando 130 funcionários da Vale perderam a vida, entre as 257 vítimas fatais divulgadas e os 13 desaparecidos, com indenizações trabalhistas na ordem de R$ 2 bilhões[16], sem contar os danos ambientais e sociais. Apesar de ter conhecimento dos problemas da barragem, a consultora *Tüd* Süd emitiu "Declarações de Condição de Estabilidade", que permitiram que a estrutura continuasse funcionando mesmo com o fator de segurança abaixo do recomendado por padrões internacionais, o que era do conhecimento da mineradora.[17]

16 Disponível em: https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2019/12/18/vale-indenizacoes-individuais-e-trabalhistas-pagas-por-brumadinho-somam-r-2-bi.htm.

17 Disponível em: https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2023/01/25/quatro-anos-da-tragedia-em-brumadinho-270-mortes-tres-desaparecidos-e-nenhuma-punicao.ghtml.

Outro evento de relevo ocorreu no dia 15 de março de 2001, quando a plataforma de petróleo P-36, que operava na Bacia de Campos, no Rio de Janeiro, sofreu duas explosões em uma de suas colunas e após cinco dias, naufrágio. O acidente foi tido como o maior petrolífero da história do país e, na época, a P-36 era considerada a maior plataforma de petróleo do mundo. A 1.ª explosão fez com que 11 trabalhadores da unidade atuassem no combate às chamas, mas 20 minutos depois, a 2.ª explosão aconteceu e causou a morte de todos. Segundo relatório da Agência Nacional de Petróleo (ANP) e da Marinha brasileira, "o acidente foi causado por erros de projeto, manutenção e operação". A principal causa da explosão teria sido "um problema no fechamento de uma válvula e entre as deficiências do projeto, esteve a classificação da área onde se localizava o tanque que explodiu, que não foi considerada como área de risco" pela Petrobras. De acordo com o relatório citado, "deveriam ser utilizados dispositivos de detecção e contenção de gás e ainda equipamentos resistentes a explosões".[18]

Nos dois casos, apesar do longo tempo decorrido entre eles, o que se revela comum é a política de redução de custos ou a ausência de investimentos em Segurança e Saúde do Trabalho, mesmo que isso pudesse implicar, como de fato implicou, em sério risco à integridade física e à vida de trabalhadores e de terceiros.

No início dos anos 2010, o Brasil chegou a superar o Reino Unido como a 6.ª maior economia do mundo, mas o crescimento baixo nos anos seguintes e seguidas crises fizeram o crescimento médio continuar em patamar baixo. O Brasil cresce mais ou menos como países desenvolvidos, entre 2% e 2,5% ao ano. É previsto que países emergentes cresçam em média na casa dos 4% nos próximos anos, enquanto economias já avançadas crescem menos. Mas o Brasil deve seguir com ritmo de crescimento menor, embora ainda seja uma economia emergente, entre 2023 e 2027, a projeção média do FMI é que o Brasil cresça 1,6% ao ano.[19]

Com base na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável e de própria reunião realizada no BRICS, em julho

18 Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/folha/cotidiano/plataforma.shtml. Acesso em: 06 ago.2023.

19 Disponível em: https://exame.com/economia/brasil-fecha-2022-como-a-12a-economia-do-mundo-ranking/.

de 2020, os mesmos princípios e objetivos que inspiraram a criação de normas de proteção à segurança e saúde do trabalho estão na pauta das discussões mundiais e repercutem nos investimentos dos países. A Declaração adotada na Assembleia Geral da ONU (2015), "Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável", traça ações para a comunidade internacional (governos, setor privado e sociedade civil), divididas em 17 objetivos (ODS) e 169 metas. Os 17 objetivos são integrados e estabelecem, de forma equilibrada, as três dimensões do desenvolvimento sustentável e inclusivo: econômica, social e ambiental.[20]

Para tanto, impõe-se mudança comportamental de toda a organização voltada à implantação de um adequado Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho para o aumento da qualidade, melhoria do meio ambiente, saúde, segurança e responsabilidade social, com o objetivo de diminuir as péssimas estatísticas no Brasil em termos de acidentes de trabalho, mortes e adoecimentos laborais, conferir níveis sustentáveis ao desenvolvimento econômico e de competitividade às empresas, o que jamais será alcançado com a mera revisão reducionista de normas voltadas à segurança e saúde no trabalho ou com desconsideração dos processos voltados a esse fim.

CONCLUSÃO

O Brasil passou a adotar política voltada à proteção da segurança e saúde no trabalho por razões econômicas e pressão internacional. As normas de segurança e saúde no trabalho, a fiscalização e uma cultura prevencionista são essenciais para diminuir o alto índice de acidentes de trabalho no país, o absenteísmo, a perda da produtividade e os alarmantes gastos da Previdência pública.

A diminuição dos índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais revela fator oculto de competitividade das empresas, na medida em que tais eventos impactam diretamente no processo produtivo e refletem financeiramente, quando das autuações fiscais e ajuizamento das ações regressivas previdenciárias e trabalhistas.

Para o desenvolvimento econômico sustentável, inarredável a conclusão de que deve ser observado em sua tríplice dimensão: econômica, social e ambiental, sendo essencial que o cumprimento das normas de segurança e saúde do

20 Disponível em: http://www.agenda2030.org.br/sobre/.

trabalho não seja visto como burocrático, tampouco os investimentos nessas áreas como custos, desvinculados do aumento da produtividade e da competitividade das empresas.

A fim de que o Brasil avance economicamente, é indispensável que a segurança e a saúde no trabalho sejam adotados como políticas de Estado prioritárias, fazendo valer a aprovação das temáticas como princípios fundamentais da OIT, tanto legalmente, com a ratificação da Convenção n. 187, quanto na prática.

REFERÊNCIAS

BALAZEIRO, Alberto Bastos; CONFORTI, Luciana Paula. **Meio ambiente de trabalho como princípio fundamental**: a CIT e a Convenção n. 187. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2023-jun-05/opiniao-meio-ambiente-trabalho-principio-fundamental. Acesso em: 6 ago. 2023.

CONFORTI, Luciana Paula. **Apresentação como representante da Anamatra na audiência pública da Comissão de Trabalho, Administração e Serviços Públicos da Câmara dos Deputados, sobre o processo de revisão das Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança do Trabalho**. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/ctasp/apresentacoes-em-eventos/Dra.LucianaNRsANAMATRA.pdf. Acesso em: 6 ago. 2023.

FONSECA, Marília. **O Banco Mundial como referência para a justiça social no terceiro mundo**: evidências do caso brasileiro. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-25551998000100004. Acesso em: 27 jul. 2023.

SILVA, Ana Beatriz Ribeiro de Barros. **Brasil**, **o "campeão mundial de acidentes de trabalho"**: controle social, exploração e prevencionismo durante a ditadura empresarial-militar brasileira. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2015v7n13p151/31305. Acesso em: 27 jul. 2023.

SOARES, Luiz de Jesus Peres. **Os impactos financeiros dos acidentes de trabalho no orçamento brasileiro**: uma alternativa política e pedagógica para redução dos gastos. Monografia de especialização em orçamento público. Instituto Serzedello Corrêa (ISC). Tribunal de Contas da União. Brasília: 2008, 67 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/178124/MonografiaLuisPeres.pdf. Acesso em: 6 ago. 2023.

VIGILANTES DE CARRO-FORTE: INSEGURANÇA QUE DESUMANIZA EXIGE COOPERAÇÃO POR AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO

Raimundo Dias de Oliveira Neto

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

Valdélio de Sousa Muniz

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

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

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

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

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

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

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

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

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

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

2 AVANÇOS PROTETIVOS E O ETERNO RETORNO AO TRABALHO DEGRADANTE

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

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

No caso do Brasil, isso tanto é verdade que, apesar de a Lei Áurea ter, oficialmente, em 1888, abolido a escravatura, ainda é preciso manter no Código Penal[1] o artigo 149 para tipificar o crime de redução da pessoa à condição análoga à de escravo e descrever as situações contemporâneas que nele se enquadram. Não se trata, porém, de mera precaução. As frequentes operações realizadas em diversos Estados conjuntamente pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), Ministério do Trabalho e Polícias Federal ou Rodoviária Federal têm flagrado e libertado milhares de trabalhadores nos últimos 20 anos. Somente entre janeiro e 14 de junho de 2023, foram 1.443 trabalhadores resgatados no País, segundo dados do próprio Ministério do Trabalho.[2]

Do mesmo modo, enquanto a superexploração de trabalhadores nas fábricas entre os séculos XVIII e XIX, especialmente com a primeira Revolução Industrial e o distanciamento do Estado em relação às relações econômicas e trabalhistas – liberdade pleiteada pela própria Revolução Francesa, de 1789), notadamente quanto ao trabalho de crianças, mulheres e idosos, deu origem a organização dos próprios trabalhadores e reivindicações intensas por limites às jornadas de trabalho, entre outras demandas, há exatos seis anos, no Brasil, se verificou um retrocesso no tocante à jornada efetivado pela edição da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017).[3]

A mudança provocou efeitos sobre o intervalo intrajornada, reduzindo, para o empregador, os custos decorrentes de sua supressão – diferenciando se total ou parcial e dando-lhe caráter meramente indenizatório em vez de natureza salarial, bem como a adoção mais abrangente do regime da escala de 12x36,

1 BRASIL. **Decreto-Lei n**. **2848**, **de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal)**. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848 compilado.htm

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

3 BRASIL. **Lei n**. **13**.**467**, **de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista)**. Altera dispositivos da CLT. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil _03/_ ato2015-2018/2017/lei/ l13467.htm.

com seu barateamento quanto à compensação/indenização de prorrogação de trabalho noturno, em feriados e o descanso semanal remunerado.

A salvaguarda, neste ramo jurídico, tem sido a constitucionalização de direitos trabalhistas mínimos (art.7.º da Constituição Federal de 1988-CF88).[4] A própria Reforma Trabalhista brasileira comprova esta afirmação. Basta ver que o rol de direitos elencados no artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT,[5] acerca dos quais constituirá objeto ilícito a negociação abaixo do patamar legislado (redução ou supressão), inclui, essencialmente, conquistas positivadas na CF-88.

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

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

---

4 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ constituicao/ constituicaocompilado.htm.

5 BRASIL. **Decreto-Lei n**. **5452**, **de 1.º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)**. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ decreto-lei/del5452.htm

Até mesmo a ideia-base de meio ambiente de trabalho, que será desenvolvida no próximo tópico, por sua intensa pertinência com o objeto deste estudo, tem como ponto de partida, em uma interpretação mais abrangente, as previsões contidas no art. 225 da CF-88 de que "todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado", no art.7.º, XXIII e XXVIII, e 200, VIII[6].

3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Antes de se tecer considerações acerca do conceito de meio ambiente de trabalho, convém destacar sua localização no âmbito da chamada segurança e medicina do trabalho que, conforme Martins,[7] "é o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador".

Frise-se, do referido conceito, a preocupação com a prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais – "condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho", e com a recuperação do trabalhador, quando já não estiver "em condições de prestar serviços". Nesse contexto, relevante destacar a Lei Federal n. 6.938/1981, que instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente, e conceituou meio ambiente como "conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas".[8] Assim, quando tais condições dizem respeito ao meio ambiente de trabalho, espaço onde o trabalhador passa parte de sua vida e exerce sua atividade profissional, elas se relacionam, entre outros aspectos, a cuidados básicos como luminosidade, temperatura, barulho, ergonomia e bem-estar geral do trabalhador no que toca à segurança e higidez do local de trabalho.

---

6 Art. **7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:** [...] XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; [...] XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

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

8 BRASIL. **Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a politica nacional de meio ambiente. Brasília: Presidência da República, 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm.

Ademais, o art.157 da CLT, em seus incisos I e II, estabelece obrigações às empresas como a de cumprir e fazer cumprir normas de segurança e medicina do trabalho e instruir seus empregados quanto às precauções para evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Importante frisar que a Lei n. 8.213/1991[9] define o que seja acidente de trabalho (art. 19), doença profissional e doença do trabalho (art. 20), além de acidente de trajeto (art. 21). Para este estudo, convém enfatizar o conceito legal de doença do trabalho como aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

Oliveira[10] leciona com precisão que a Revolução Industrial foi, de fato, o marco inicial da preocupação com a saúde do trabalhador, o que, segundo ele, se desenvolveu em quatro etapas complementares e atualizadas, não excludentes: 1) medicina do trabalho (1830), em que eram necessários trabalhadores sadios para o atendimento da demanda do capitalismo; 2) saúde ocupacional (1950), ainda com foco na assistência médica, mas sem preocupação com aspectos preventivos (intervenção no meio ambiente de trabalho); 3) saúde do trabalhador (1970), quando a prevenção de danos decorrentes de doenças e acidentes de trabalho finalmente tornou-se foco por iniciativa e pressão dos próprios trabalhadores organizados; 4) qualidade de vida do trabalhador (1985), dando enfoque ao trabalho a partir de suas múltiplas interações.

A ideia ampliativa de meio ambiente de trabalho "além do espaço interno da fábrica ou da empresa", contemplando inclusive a morada do trabalhador e os demais espaços e interrelações que influenciam em sua saúde física e mental, é defendida por Rocha.[11] Schaefer[12] acrescenta que o direito ao meio ambiente (incluindo o do trabalho) saudável "tem natureza de direito difuso, abrangendo, portanto, um número de pessoas (trabalhadores e não trabalhadores) impossível de quantificar". Uma compreensão coerente, sem dúvida, com o

9 BRASIL. **Lei n**. **8.213**, **de 24 de julho de 1981**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Brasília: Presidência da República, 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm..

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

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

12 SCHAEFER, Luciana de Araujo Grillo. Apontamentos sobre meio ambiente do trabalho e as novas formas de prestação do trabalho. **Revista do TST**, São Paulo, v. 86, n. 1, jan./mar. 2020, p. 213.

reconhecimento do trabalhador como ser social e humano que, naturalmente, exerce múltiplos papeis (além daquele de empregado), pois é filho, pai, marido, irmão, amigo etc.

Campos e Martins[13] observam, pertinentemente, que o trabalho pode representar fonte de prazer e realização, mas também de sofrimento e adoecimento psíquico, conforme a lógica instaurada. Eles acrescentam que, quando o trabalho, apesar do tempo que ocupa diariamente na vida do trabalhador, não é capaz de construir sentido, produz efeito contrário de alienar e produzir estranhamento e o resultado é adoecimento.

Nos termos do art.7.º, XXVIII da CF-88, o empregador é responsável pelos danos sofridos pelo empregado e, em regra, esta responsabilidade é subjetiva, ou seja, exige a caracterização de dolo ou culpa, subjetividade consagrada também como regra pelos artigos 186 e 187 do Código Civil, que definem o chamado ato ilícito e o abuso de direito. Excepcionalmente, tem-se a possibilidade de responsabilização objetiva ligada a acidente de trabalho quando a atividade desenvolvida pelo empregado é considerada de risco (teoria do risco profissional), como os trabalhadores que exercem suas atividades se utilizando necessariamente de veículos automotores e se expondo a risco constante de acidente. É bem verdade, porém, que estudiosos como Oliveira[14] enxergam uma tendência de objetivação da responsabilidade com base no anseio pela concretização da finalidade constitucional de solidariedade social.

É verdade que há uma febre nacional pela postulação de indenização por danos morais e, diariamente, no exercício do múnus jurisdicional, os juízes se deparam com pedidos dessa natureza pelas mais diversas circunstâncias, sendo certo que a análise de cada caso deve ser criteriosa. Se é verdade que não se deve banalizar a matéria, não é menos verdade que, no âmbito das relações de trabalho, não se deve minimizar os efeitos de fatos ensejadores deste tipo de dano, lembrando-se sempre de que se está diante de uma relação hierarquizada, de subordinação, dependência econômica que, se não administrada dentro dos limites da lei e da razoabilidade, pode implicar no que a doutrina

13 CAMPOS, Cristian Alves; MARTINS, Luiza Teixeira. A prevalência do capital: em que lugar está o trabalhador? ANDRADE, Cristiano de Jesus. **Saúde mental e trabalho**: temas emergentes na contemporaneidade. Curitiba: CRV, 2018. p. 2.

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

chama de abuso de direito do empregador. É o que acontece com os vigilantes de carro-forte submetidos a situações como as que aqui foram relatadas.

A previsão legal da reparação por danos morais não foi novidade trazida pela atual Carta Magna. O direito brasileiro já a ventilava em vários institutos (arts. 76, 1538, 1539, 1543, 1547 a 1550, todos do Código Civil de Beviláqua; Lei n. 4.117/1962, Código de Telecomunicações etc.). Entretanto, foi com a Carta da Primavera que veio a ser contemplado de forma expressa, no rol dos direitos e garantias fundamentais, artigo 5.º, incisos V e X, guindados ainda ao *status* de cláusula pétrea, no § 4.º do seu artigo 60. Sendo direito pessoal, o dano moral é direito inalienável, intransmissível, para alguns, imprescritível, sendo ainda imensurável.

Como bem observaram, Rocha, Araújo e Souza,[15] ao tratarem da indenização por dano à personalidade conforme o pensamento kantiano, a dignidade do ser é "impassível de atribuição de preço, de vez que o sujeito de direitos e deveres não se coisifica". Aqui a reparação tem objetivo punitivo-satisfativo e vai implicar no arbitramento pelo julgador de um *quantum* que representa uma sanção ao violador do direito, ao mesmo tempo em que a satisfação daquele cujo direito foi violado. Aquela para inibir o transgressor, esta para confortar o lesado.

Tupinambá[16] apregoa que é dever do empregador garantir as condições de higiene e liberdade de acesso a locais em que o empregado possa cumprir suas necessidades fisiológicas básicas e que se a limitação de ida a sanitários acarreta violação ao direito do trabalhador à intimidade e à dignidade (art. 5.º, X, da CF-88), "igualmente inaceitável será a ausência de instalações apropriadas pelas mesmas razões".

4 DEGRADAÇÃO DO TRABALHO NO SERVIÇO DE TRANSPORTE DE VALORES

No caso do trabalho em carro-forte, os vigilantes se veem privados do uso de banheiro para fazer as suas necessidades fisiológicas e de ambiente adequado para as realizarem as suas refeições. Destaca-se que, por meio do Informativo

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

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

120,[17] o Tribunal Superior do Trabalho (TST), como bem ressalta Lucena Júnior,[18] decidiu que a limitação ao uso do banheiro por determinação do empregador viola o princípio da dignidade humana e assegura direito à indenização por dano moral, nos termos do art. 5.º, X, da CF-88, e do art.186 do Código Civil, porque gera constrangimento e exposição ao risco de lesão à saúde do trabalhador.

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

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

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

Foi dito, ainda, que não havia como ficar parando para fazer necessidade fisiológica porque tem rota a cumprir e que, por não haver banheiro no inte-

17 TST. **Informativo TST n**. **120** (8 out. a 3 nov. 2015). Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95679.

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

rior do veículo, os vigilantes chegam, várias vezes, a urinar em saco plástico ou garrafa pet, porque se parar o carro com os valores para entrega, já recebem ligação da empresa para saber o motivo da parada e lembrar do risco por inexistir qualquer ponto de apoio da empresa.

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

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

O problema não pode continuar sendo tratado a cada reclamação ajuizada com a mesma causa de pedir e pedido como sendo sempre "caso isolado". Esta postura favorece não apenas a perpetuação do problema, mas, até mesmo que sejam oferecidas respostas jurisdicionais díspares, ora reconhecendo, ora negando a existência de dano moral decorrentes de tais circunstâncias degradantes na realização do trabalho. Situações como a descrita na RT n. 0000975-61.2022.5.07.0024 também se repetiram em outros processos: 0000030-16.2018.5.07.0024, 0001271-46.2019.5.07.0038, 0001269-3.2018.5.07.0038 e 0001128-91.2018.5.07.0038, apenas para ilustrar com RTs originadas nas Varas

Trabalhistas de Sobral (TRT-Ceará), mas que, certamente, se já não ocorre, se repetirão em outras unidades País afora.

No acórdão firmado pela 1.ª Turma do Egrégio TRT-7.ª Região,[19] em 21 de maio de 2020, nos autos da RT 0001269-13.2018.5.07.0038, o eminente desembargador-relator, Durval Cesar de Vasconcelos Maia, apontou com muita propriedade que as condições de trabalho aviltantes atribuídas ao autor, vigilante de carro-forte de empresa de transporte de valores, constituíram "violação à dignidade da pessoa do trabalhador" merecedora de reparação a título de dano moral *in re ipsa* (presumido). Segundo ele, a negação de acesso a instalações sanitárias dignas e limpas representa flagrante violação a direito de personalidade do empregado.

Em outro julgado,[20] também do E.TRT-7.ª Região, que já tratou do tema, o eminente desembargador-relator Francisco José Gomes da Silva concluiu, no acórdão de 23 de setembro de 2019, na RT 0001128-91.2018.5.07.0038, não ter dúvidas de que as necessidades fisiológicas do vigilante de carro-forte eram feitas no próprio veículo e que tais procedimentos "são inerentes ao cotidiano desse tipo de trabalho". Ele reconheceu, portanto, configurado abalo moral aos empregados e, consequentemente, o dever de indenizar presente no artigo 927 do Código Civil (CC)[21] pelo cometimento de ato ilícito (art. 186 do CC), existência de nexo causal e de dano moral.

Guardadas as devidas proporções e particularidades, o E.TRT-7.ª Região já reconheceu a ocorrência de danos morais em situações como as que envolvem não fornecimento de locais apropriados para refeição e satisfação de necessidades fisiológicas em canteiro de obra de construção e civil e pernoite de caminhoneiro em veículo, como se vê, respectivamente, dos acórdãos prolatados nos processos 0000147-63.2021.5.07.0036, em 14 de agosto de 2022, de relatoria da

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

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

21 BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm.

desembargadora Maria Roseli Mendes Alencar,[22] e 0000819-40.2017.5.07.0027, em 2 de julho de 2019, de relatoria do desembargador Francisco José Gomes da Silva.[23] Em ambos os casos, o entendimento da 1.ª e da 2.ª Turma foi no sentido de que a degradação das condições de trabalho impôs "situação vexatória e incômoda, malferindo a dignidade da pessoa humana".

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

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

A título propositivo, uma demonstração de zelo e valorização destes trabalhadores poderia partir da busca de alternativas conjuntamente com outras empresas do setor de transporte de valores, Sindicato de Vigilantes e Ministério

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

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

Público do Trabalho, unindo as partes interessadas e estabelecendo, se preciso, compartilhamento de estruturas físicas (refeitórios e banheiros) ao longo das rotas, prazos e etapas de cumprimento por meio de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), de modo a, pelo menos, vislumbrar, ao fim do túnel, a perspectiva de uma solução definitiva e coletiva em favor da saúde física e mental dos vigilantes de carro-forte.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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

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

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

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

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

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

REFERÊNCIAS

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

BRASIL. **Decreto-Lei n. 2848**, **de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/ del2848 compilado.htm. Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5452**, **de 1.º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n. 6.938**, **de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a política nacional de meio ambiente. Brasília: Presidência da República, 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 13 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n. 10.406**, **de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 13 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n. 13.467**, **de 13 de julho de 2017**. Reforma Trabalhista. Altera dispositivos da CLT. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil _03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16 jul. 2023.

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

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7.ª REGIÃO. **Acórdão em Reclamação Trabalhista 0001269-13.2018.5. 07.0038** (da 2.ª Vara do Trabalho de Sobral). Disponível em: https://pje.trt7. jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001269-13.2018.5.07.0038/1#3c114c6. Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7.ª REGIÃO. **Acórdão em Reclamação Trabalhista 0001128-91.2018.5. 07.0038** (da 2.ª Vara do Trabalho de Sobral). Disponível em: https://pje.trt7. jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001128-91.2018.5.07.0038/1#7d36899. Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7.ª REGIÃO. **Acórdão em Reclamação Trabalhista 0000147-63.2021.5. 07.0036** (da 2.ª Vara do Trabalho de Caucaia). Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000147-63.2021.5.07.0036/1#d292067. Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7.ª REGIÃO. **Acórdão em Reclamação Trabalhista 0000819-40.2017.5. 07.0027** (da 1.ª Vara do Trabalho da Região do Cariri). Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000819-40.2017.5.07.0027/1#2107ab7. Acesso em: 20 jul. 2023.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Informativo TST n. 120**, 8 out. a 3 nov. 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95679. Acesso em: 20 jul. 2023.

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

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional.** 42. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

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

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

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

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

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

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

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

SCHAEFER, Luciana de Araujo Grillo. Apontamentos sobre meio ambiente do trabalho e as novas formas de prestação do trabalho. *In*: **Revista do TST**, São Paulo, v. 86, n. 1, jan./mar. 2020, p.207-222.

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

PARTE II

NORMAS INTERNACIONAIS E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL

CONDIÇÕES DE TRABALHO JUSTAS, EQUITATIVAS E SATISFATÓRIAS DE TRABALHO NO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

Renan Bernardi Kalil

Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo e Procurador do Trabalho.

Mauro Leonardo Pucheta

Doutor em Direito pela Universidade de Nottingham e professor na Universidade de Kent (Reino Unido)

1 INTRODUÇÃO

Em 2017, a Corte Interamericana de Direitos Humanos promoveu um giro jurisprudencial e proferiu uma sentença paradigmática no caso Lagos del Campo *vs*. Peru, abrindo um espaço inédito para aprofundar o exame de violações aos direitos trabalhistas pelos órgãos do sistema interamericano. Esse é o principal motivo pelo qual, nos últimos seis anos, a Corte emitiu diversos entendimentos que fortaleceram o desenvolvimento dos parâmetros interamericanos nesse tema: sentenças em casos contenciosos até então inexplorados (como o direito a condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho, no caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus *vs*. Brasil) e pareceres consultivos arrojados (como o sobre liberdade sindical, negociação coletiva e greve com perspectiva de gênero), entre outros.

Mesmo diante dos avanços substantivos em matéria laboral promovidos pela Corte, a adoção no Brasil ainda é tímida. O objetivo desse artigo é tratar dos parâmetros interamericanos sobre condições justas, equitativas e satisfatórias pela Corte e examinar a forma pela qual as instituições do sistema trabalhista podem utilizá-los para contribuir na efetividade e eficácia do Direito do Trabalho.

Adotamos o método analítico-descritivo, em que consolidamos os posicionamentos da Corte sobre condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho. Para tanto, realizou-se pesquisa no "buscador de jurisprudencia" da Corte Interamericana em seu sítio eletrônico no mês de maio de 2023, procurando os seguintes termos: "*condiciones justas*, *equitativas y satisfactorias*", "*seguridade y salud*" e "*trabajadores*" nas partes de "*casos contenciosos*", "*medidas provisionales*", "*supervisión de cumplimiento*" e "*opiniones consultivas*". Ainda, teve-se como referência o "Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos n. 22", que trata dos posicionamentos mais relevantes e atuais sobre direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais do Tribunal.

O artigo está estruturado em três partes. Inicialmente, discutiremos os direitos trabalhistas no sistema interamericano de direitos humanos, abordando sua importância e alcance. Em seguida, apresentaremos o conteúdo dos parâmetros interamericanos sobre condições justas, equitativas e satisfatórias desenvolvidos pela Corte. Por fim, analisaremos a forma pela qual as instituições do sistema trabalhista podem utilizar esses parâmetros para promover os direitos trabalhistas no Brasil, com enfoque no controle de convencionalidade.

2 OS DIREITOS TRABALHISTAS NO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

O sistema interamericano de direitos humanos conta com alguns documentos regionais que são a base normativa para a proteção e a promoção dos direitos trabalhistas no continente. Os quatro principais são a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (ou Pacto de San José da Costa Rica), o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ou Protocolo de San Salvador), a Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA) e a Declaração Americana dos Direitos e Deveres dos Homens. O Brasil ratificou os três primeiros, sendo que a Declaração Americana não é um instrumento internacional sujeito à ratificação.

A Carta da OEA (1948) é um tratado atípico. Inicialmente, apenas tratou da criação da Organização dos Estados Americanos, da previsão de regras para o seu funcionamento e do estabelecimento de alguns de seus órgãos, como ocorre na grande maioria dos instrumentos que tratam da fundação de organismos internacionais.

Contudo, posteriormente houve o reconhecimento de direitos às pessoas que vivem em seus territórios. A reforma de 1967, por meio do Protocolo de Buenos Aires, incluiu o art. 34 na Carta, em que os Estados membros concordam que a eliminação da pobreza e a distribuição de renda são objetivos básicos do desenvolvimento integral. Ainda, coloca-se que, para alcançá-los, os Estados devem envidar esforços para atingir algumas metas, entre as quais estão salários justos, oportunidades de emprego e condições de trabalho aceitáveis para todos (g).

A mesma reforma incorporou o art. 45 na Carta, em que se aponta que as pessoas somente podem alcançar a plena realização de suas aspirações em uma ordem social justa, acompanhada de desenvolvimento econômico e verdadeira paz. Para tanto, considera-se que

> [...] o trabalho é um direito e um dever social; confere dignidade a quem o realiza e deve ser exercido em condições que, compreendendo um regime de salários justos, assegurem a vida, a saúde e um nível econômico digno ao trabalhador e sua família, tanto nos anos de atividade como na velhice, ou quando qualquer circunstância o prive da possibilidade de trabalhar (b).

Outro ponto relevante previsto nesse artigo está em seu item c:

> Os empregadores e os trabalhadores, tanto rurais como urbanos, têm o direito de se associarem livremente para a defesa e promoção de seus interesses, inclusive o direito de negociação coletiva e o de greve por parte dos trabalhadores, o reconhecimento da personalidade jurídica das associações e a proteção de sua liberdade e independência, tudo de acordo com a respectiva legislação.

A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948), elaborada e aprovada alguns meses antes que a Declaração Universal de Direitos Humanos, protege alguns direitos trabalhistas. Há previsão de direitos com escopo mais amplo, como o direito de igualdade perante a lei (art. II), o direito de reunião (art. XXI) e o direito de associação (art. XXII), que contemplam trabalhadores e entidade sindicais. Ademais, há o direito ao trabalho e a uma justa retribuição (art. XIV), estabelecendo que:

> Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes.
> Toda pessoa que trabalha tem o direito de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, lhe garanta um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família.

E o direito ao descanso e ao seu aproveitamento (art. XV), enunciando que: "Toda pessoa tem direito ao descanso, ao recreio honesto e à oportunidade de aproveitar utilmente o seu tempo livre em benefício de seu melhoramento espiritual, cultural e físico".

Como a Declaração Americana não está aberta à ratificação, existiam algumas dúvidas quanto à sua natureza jurídica e aos seus efeitos no sistema interamericano. No Parecer Consultivo n. 10, a Corte esclareceu alguns pontos. Primeiramente, apontou que a Declaração Americana contém e define os direitos humanos referidos na Carta da OEA, de forma que a interpretação e aplicação da Carta necessariamente exige a integração nas normas previstas na Declaração.[1] Em segundo lugar, esclareceu que para os Estados membros da OEA, a Declaração determina quais são os direitos humanos previstos na Carta da Organização. Ainda, pontua que para os Estados que não ratificaram

1 CORTE IDH. **Opinión Consultiva OC-10/89 de 14 de julio de 1989**. Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en el marco del artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, San José, 14 jul. 1989, parágrafo 44.

a Convenção Americana, a Declaração constitui uma fonte de obrigações internacionais.[2] A seguir, a Corte afirmou que os Estados partes da Convenção Americana também devem observar as obrigações previstas na Declaração em razão de serem membros da OEA.[3] Finalmente, colocou que apesar da Declaração não ser um tratado, possui efeitos jurídicos e permite a sua interpretação pela Corte.[4]

A Convenção Americana (1969) foi concebida para ser um tratado de direitos civis e políticos. Ainda, criou a Corte e estabeleceu que somente os Estados Partes que tenham reconhecido a sua competência podem ter um caso relativo à interpretação e aplicação da Convenção Americana apreciados pelo Tribunal.

A princípio, somente dispositivos da Convenção Americana podem ser invocados em casos litigiosos perante a Corte. Isso é relevante considerando que o Pacto de San José da Costa Rica reconhece majoritariamente direitos civis e políticos. Contudo, alguns direitos trabalhistas foram incorporados, sendo alguns partir de uma perspectiva mais ampla, como a proibição de discriminação (art. 1.1) e a igualdade perante a lei (art. 24), a liberdade de associação (art. 16) e os direitos da criança (art. 19), bem como a proibição da escravidão e da servidão (art. 6). Além disso, o art. 26 estabelece que:

> Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

Entretanto, dada a organização processual do sistema interamericano, foram lançadas dúvidas a respeito da justiciabilidade dos direitos previstos nesse artigo.

O enfoque demasiado nos direitos civis e políticos no Pacto de San José da Costa Rica levou à adoção do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ou Protocolo de

2 CORTE IDH. **Opinión Consultiva OC-10/89 de 14 de julio de 1989**. cit., parágrafo 45.

3 *Id*. *Ibid*., parágrafo 46.

4 *Id*. *Ibid*., parágrafo 47.

San Salvador)[5], em 1988. O seu preâmbulo enfatiza a importância da interdependência dos direitos civis e políticos e dos direitos econômicos, sociais e culturais.

O art. 6 prevê o direito ao trabalho, para que as pessoas tenham a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna por meio do desempenho de uma atividade lícita e livremente escolhida. Ainda, prevê que para assegurar a plena efetividade do direito ao trabalho, os Estados devem adotar medidas com o objetivo de buscar o pleno emprego, promover a orientação vocacional e desenvolver projetos de treinamento técnico-profissional.

O art. 7 trata das condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho, as quais são pressupostos para o exercício do direito ao trabalho. É um dispositivo de grande relevância no sistema interamericano de direitos humanos para o exame das obrigações estatais a respeito da forma pela qual os trabalhadores devem realizar as suas atividades, uma vez que detalha o conteúdo desse direito. Essas condições de trabalho são compostas de oito direitos:

> a) Remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção; b) O direito de todo trabalhador de seguir sua vocação e de dedicar-se à atividade que melhor atenda a suas expectativas e a trocar de emprego de acordo com a respectiva regulamentação nacional; c) O direito do trabalhador à promoção ou avanço no trabalho, para o qual serão levadas em conta suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço; d) Estabilidade dos trabalhadores em seus empregos, de acordo com as características das indústrias e profissões e com as causas de justa separação. Nos casos de demissão injustificada, o trabalhador terá direito a uma indenização ou à readmissão no emprego ou a quaisquer outras prestações previstas pela legislação nacional; e) Segurança e higiene no trabalho; f) Proibição de trabalho noturno ou em atividades insalubres ou perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo trabalho que possa pôr em perigo sua saúde, segurança ou moral. Quando se tratar de menores de 16 anos, a jornada de trabalho deverá subordinar-se às disposições sobre ensino obrigatório e, em nenhum caso, poderá constituir impedimento à assistência escolar ou limitação para beneficiar-se da instrução recebida; g) Limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos; h) Repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais.

5 CANESSA MONTEJO, Miguel F. La protección interamericana de los derechos humanos laborales: los casos peruanos. **Anuarios de investigación del CICAJ**. Lima: Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica, 2015. p. 211-220.

O art. 8 estabelece direitos sindicais. A alínea "a" de seu item 1 trata da liberdade sindical, com enfoque específico em suas dimensões de liberdade de organização, de filiação, de administração e de exercício de funções. A alínea "b" do item 1 assegura o direito de greve. O item 3 prevê a liberdade de não filiação.

Apesar desta ampla lista de direitos trabalhistas previstos no Protocolo de San Salvador, há uma previsão que inibiu o conhecimento de casos pela Corte e, consequentemente, a interpretação e aplicação desses direitos. O art. 19.6 aponta que somente situações que tratem dos direitos previstos no art. 8.1, a (liberdade sindical) e 13 (educação) podem ser apresentados perante o Tribunal. Ou seja, pelas disposições do Protocolo de San Salvador, o direito a condições justas, equitativas e satisfatórias não seriam diretamente justiciáveis.

Diante desta complexa arquitetura institucional e jurídica, o papel da Corte tem sido crucial para garantir a proteção dos direitos trabalhistas, especialmente pelo fato de ser a última intérprete da Convenção Americana no sistema interamericano de direitos humanos. O desenvolvimento dos parâmetros de obrigações estatais em matéria trabalhista ocorreu em três etapas no Tribunal.[6]

A primeira etapa teve início com a instalação da Corte, que ocorreu em 1979, até 2001, em que a proteção dos direitos trabalhistas ocorreu de forma reflexa por meio do direito à vida (art. 4) e do direito à liberdade pessoal (art. 7). Isso aconteceu em casos que tratavam do assassinato de dirigentes sindicais na região. O caso emblemático dessa abordagem dos direitos trabalhistas pela Corte é Caballero Delgado e Santana *vs*. Colômbia[7], cuja sentença foi proferida em 1995. O sr. Caballero Delgado era um líder sindical de professores e desapareceu em razão de seu envolvimento ativo na defesa dos interesses dos trabalhadores. Ao invés de levar em consideração o art. 16 da Convenção Americana, a Corte concluiu que a Colômbia violou apenas os arts. 4 e 7 do Pacto de San José da Costa Rica. Essa perspectiva é alterada na segunda fase do desenvolvimento dos parâmetros das obrigações estatais em matéria trabalhista, quando o Tribunal considerou que a morte de um dirigente sindical caracteriza uma violação da liberdade de associação no caso Huilca Tecse *vs*. Peru, em 2005.[8]

---

6 CANESSA MONTEJO, Miguel F. **Jurisprudencia laboral de la Corte Interamericana de Derechos Humanos**, maio 2020. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=FVcrkHTEtZI..

7 CORTE IDH. **Sentencia de 8 de diciembre de 1995**. Caso Caballero Delgado y Santana Vs. Colombia San José, 8 dez. 1995.

8 Id. Sentencia de 3 de marzo de 2005. **Caso Huilca Tecse Vs. Perú**, San José. 3 mar. 2005.

A segunda etapa compreende o período de 2001 a 2017, em que a Corte dá importante passo e decide proteger os direitos trabalhistas direta e indiretamente. O caso Baena Ricardo e outros *vs*. Panamá[9] marcou o início desta abordagem, na qual o Tribunal considerou que a dispensa de 270 trabalhadores do setor público por terem realizado uma manifestação por melhores condições de trabalho configurou uma violação direta ao art. 16 da Convenção Americana (liberdade de associação).

Nessa mesma perspectiva, a Corte protegeu os direitos trabalhistas diretamente ao reconhecer as violações do art. 6 (proibição da escravidão e servidão), em casos como Massacres de Ituango *vs*. Colômbia[10], em que 17 pessoas foram obrigadas por um grupo paramilitar a cuidar de aproximadamente 800 cabeças de gado para facilitar a sua subtração, e Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde *vs*. Brasil[11], em que 85 trabalhadores foram escravizados no estado do Pará. Ainda, houve reconhecimento da violação do art. 19 (direitos da criança), no caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde *vs*. Brasil, pelo fato de um dos trabalhadores escravizados ter menos de 18 anos no momento dos fatos.

Além da proteção direta, a Corte foi além da sua jurisprudência tradicional e decidiu proteger os direitos trabalhistas indiretamente, por meio dos direitos civis. Isto ocorreu em casos nos quais não há previsão expressa do direito na Convenção Americana. Um exemplo é o caso Abril Alosilla e outros *vs*. Peru,[12] que tratava da aplicação de um decreto prevendo a eliminação retroativa de um sistema de escalonamento salarial. Ao examinar a situação, a Corte considerou que o salário é parte do direito de propriedade privada dos trabalhadores.

De forma semelhante, o Tribunal protegeu o direito ao trabalho de forma indireta por meio dos direitos processuais, como o direito a um julgamento justo e o direito à proteção judicial. Um exemplo é o caso Acevedo Jaramillo e outros *vs*. Peru,[13] em que o Estado não cumpriu decisões judiciais que determinavam a reintegração de trabalhadores dispensados injustamente e o pagamento de direitos reconhecidos em acordo coletivo.

---

9 Id. Sentencia de 2 de febrero de 2001. **Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá**, San José, 2 fev. 2001.

10 CORTE. **Sentencia de 1 de julio de 2006**. Caso de las Masacres de Ituango Vs. Colombia, San José, 1.º jul. 2006.

11 Id. **Sentencia de 20 de octubre de 2016**. Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil, San José, 20 out. 2016.

12 Id. **Sentencia de 4 de marzo de 2011**. Caso Abrill Alosilla y otros Vs. Perú, San José, 4 mar. 2011.

13 Id. **Sentencia de 7 de febrero de 2006**. Caso Acevedo Jaramillo y otros Vs. Perú, San José, 7 fev. 2006.

A terceira etapa começou em 2017 e está em andamento. Nesse momento, a Corte avançou para proteger os direitos trabalhistas de forma sistemática. No caso Lagos del Campo *vs*. Peru,[14] que tratava da dispensa de um representante dos trabalhadores em razão de uma declaração pública questionando uma possível interferência da empresa em um processo eleitoral interno, o Tribunal realizou uma interpretação sistemática da Convenção Americana junto a outros instrumentos interamericanos. Diante dessa situação, a Corte levou em consideração o art. 26 do Pacto de San Jose da Costa Rica e as previsões na Carta da OEA e na Declaração Americana, bem como que a Parte I da Convenção Americana, que trata dos deveres dos Estados e dos direitos protegidos, engloba o Capítulo III, que versa sobre os direitos econômicos, sociais e culturais e é composto pelo art. 26.

Nesse sentido, o direito ao trabalho deriva da interpretação do art. 26 do Pacto de San José da Costa Rica em relação à Carta da OEA e à Declaração Americana, sendo que os Estados signatários se comprometem a respeitá-lo e a garantir o seu livre e pleno exercício a toda pessoa sujeita à sua jurisdição, assim como a adotar, conforme suas normas constitucionais e disposições da Convenção, as medidas legislativas ou de outra natureza que forem necessárias para efetivar esse direito.[15]

A partir dessa nova metodologia, a Corte utiliza o art. 26 para analisar os direitos econômicos, sociais e culturais, o que lhe permitiu proteger o direito ao trabalho com enfoque na estabilidade laboral[16], o direito à saúde,[17]o direto à seguridade social,[18] o direito às condições justas, equitativas e satisfatórias,[19] o direito de greve[20] e o direito à negociação coletiva.[21]

---

14 Id. **Sentencia de 31 de agosto de 2017**. Caso Lagos del Campo Vs. Perú, San José, 31 ago. 2017.

15 CORTE IDH. **Sentencia de 31 de agosto de 2017**. cit.

16 Id. **Sentencia de 23 de noviembre de 2017**. Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros Vs. Perú, San José, 23 nov. 2017b.

17 Id. **Sentencia de 8 de marzo de 2018**. Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile, San José, 8 mar. 2018.

18 Id. **Sentencia de 6 de marzo de 2019**. Caso Muelle Flores Vs. Perú, San José, 6 mar. 2019.

19 Id. **Sentencia de 15 de julio de 2020**. Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil, San José, 15 jul. 2020.

20 Id. **Sentencia de 17 de noviembre de 2021**. Caso Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala, San José, 17 nov. 2021.

21 Id. **Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021**. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, San José, 5 maio 2021.

3 OS PARÂMETROS INTERAMERICANOS SOBRE AS CONDIÇÕES JUSTAS, EQUITATIVAS E SATISFATÓRIAS DE TRABALHO

No sistema interamericano de direitos humanos, a segurança e saúde dos trabalhadores são protegidos a partir do direito às condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho. Os parâmetros interamericanos nessa matéria, até julho de 2023, foram desenvolvidos pela Corte em três casos contenciosos e um parecer consultivo.

3.1 Spoltore *vs*. Argentina

O caso Spoltore *vs*. Argentina trata da situação de um trabalhador que atuava no setor privado e sofreu dois enfartes enquanto desempenhava as suas atividades, o que levou à perda de 70% de sua capacidade para o trabalho. Diante disso, passou a receber uma pensão por invalidez. Posteriormente, ingressou com uma ação em face do ex-empregador relacionada a doença ocupacional, apontando que sua saúde foi afetada pelo tratamento hostil que recebeu na empresa. Houve uma demora excessiva na tramitação dessa medida judicial. O Estado foi condenado por violação do direito à proteção e garantia judicial, bem como às condições de trabalho equitativas e satisfatórias.[22]

Nesse caso, a Corte analisou e considerou o direito a condições de trabalho justas e satisfatórias que garantam a saúde dos trabalhadores como parte do direito ao trabalho protegido na Carta da OEA. A Corte seguiu a metodologia adotada no caso Lagos del Campo *vs*. Peru.

Primeiramente, identificou a fonte do direito em questão. Neste caso, a Corte foi além da Convenção Americana e identificou o direito a condições de trabalho justas e satisfatórias protegido na Carta da OEA. Como exposto, o Tribunal considera que o art. 26 do Pacto de San José da Costa Rica, que consagra os direitos econômicos, sociais e culturais previstos na Carta da OEA, integra a Parte I ("Obrigações e Direitos Protegidos dos Estados") da Convenção Americana. Portanto, baseando-se no artigo 1.1 do Pacto de San José da Costa Rica, a Corte entende que os Estados Membros devem respeitar as obrigações econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura previstas na Carta da

22 KALIL, Renan; PUCHETA, Mauro. **The right to fair and satisfactory working conditions through the lens of the inter-American Court of Human Rights**. Disponível em: https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/Dispatch-No.-32.pdf..

OEA. Os arts. 34 e 45 deste documento constituem uma rica fonte de direitos trabalhistas, como descrito anteriormente.[23]

Em segundo lugar, a Corte define o escopo do direito em questão. Para isso, baseou-se no art. 29 da Convenção Americana, que estabelece o princípio *pro persona*. Isto impede que os Estados Membros suprimam o gozo ou o exercício dos direitos e liberdades reconhecidos na Convenção Americana ou que os limitem em maior medida do que a nela prevista. Além disso, ao examinar o alcance das obrigações definidas no art. 1.1 da Convenção Americana, a Corte considera outros instrumentos internacionais, tais como a Declaração Americana, que contém e define os direitos humanos fundamentais referidos na Carta da OEA, as Declarações da ONU e as convenções da OIT.[24]

Especificamente, o ponto de partida da Corte foi o art. 45, b da Carta da OEA, que determina a garantia da proteção adequada à saúde dos trabalhadores. Da mesma forma, é feita referência art. XIV da Declaração Americana, que consagra o direito a condições de trabalho justas e satisfatórias e prevê que toda pessoa tem o direito "de trabalhar em condições adequadas". O Tribunal também recorreu ao *corpus iuris* internacional sobre este assunto, como por exemplo: art. 7, e do Protocolo de San Salvador, art. 7, b do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Ainda, mencionou o art. 11.1.f da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, o art. 32.1 da Convenção sobre os Direitos da Criança, o art. 25.1 da Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migratórios e de seus Familiares, os arts. 27.1.a e 27.1.b da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o art. 2 da Carta Social Europeia e o art. 31.1 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Finalmente, baseou-se na Constituição argentina e na Constituição da Província de Buenos Aires, que também protegem este direito.

Uma das principais contribuições da Corte foi o reconhecimento da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais como elemento chave do direito a condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias. Para chegar a esta conclusão, a Corte se referiu especificamente à Convenção n. 155 da OIT e aos

23 CORTE IDH. **Sentencia de 9 de junio de 2020. Caso Spoltore Vs. Argentina**, San José, 09 jun. 2020.

24 CORTE IDH. **Sentencia de 9 de junio de 2020**. cit.

Comentários Gerais n. 18 e n. 23 do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU.

A Corte entende que a proteção deste direito contém duas dimensões.[25] A primeira se relaciona a aspectos que são imediatamente aplicáveis, ou seja, de exigibilidade imediata. Isso implica a obrigação de ter mecanismos de reclamação eficazes em caso de violação dos direitos trabalhistas para garantir o direito de acesso à justiça e a uma proteção judicial eficaz, o que abrange o direito a condições de trabalho justas e satisfatórias. Os Estados têm que assegurar que os trabalhadores que sofreram um acidente ou doença ocupacional tenham acesso a mecanismos adequados e eficazes para buscar uma indenização.[26]

A segunda envolve a realização progressiva deste direito. Os Estados têm uma obrigação específica e contínua de agir da maneira mais rápida e eficaz possível para a sua plena realização. Nesse sentido, devem adotar, na medida de seus recursos disponíveis, todas as medidas legislativas e administrativas necessárias. Além disso, os Estados têm uma obrigação de não regressividade, o que exige que qualquer medida que vise restringir o exercício do direito a condições de trabalho justas e satisfatórias deva ser devida e plenamente justificada.[27]

3.2 Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus *vs*. Brasil

O caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus *vs*. Brasil trata da explosão em uma fábrica de fogos de artifício que ocorreu no município de Santo Antônio de Jesus, no estado da Bahia, em que sessenta e quatro pessoas morreram e seis ficaram feridas. Entre os atingidos, havia crianças. O Estado foi condenado por violação do direito à vida e à integridade pessoal, da criança, ao trabalho e às garantias judiciais e à proteção judicial.

Para examinar as questões relacionadas ao acidente de trabalho que levou ao falecimento e lesões dos trabalhadores, a Corte seguiu a interpretação desenvolvida no caso Spoltore *vs*. Argentina, ao identificar o direito a condições justas, equitativas e satisfatórias que garantam a segurança e saúde dos trabalhadores como parte do direito ao trabalho protegido na Carta da OEA.

---

25 *Id*. *Ibid*.

26 *Id*. *Ibid*.

27 CORTE IDH. **Sentencia de 9 de junio de 2020**. cit.

Sendo assim, além do art. 26 da Convenção Americana, do art. 45, b da Carta da OEA e do art. XIV da Declaração Americana, a Corte retoma o art. 7, e do Protocolo de San Salvador, o art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, o art. 7, b do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção n. 155 da OIT, o art. 11.1 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e os Comentários Gerais n. 18 e n. 23 do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU. Adicionalmente, abordou, o preâmbulo da Constituição da OIT, os arts. 1, 2.1 e 3.1.a da Convenção n. 81 da OIT e o Comentário Geral n. 14 do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU. Ainda, ao tratar do *corpus iuris* internacional a respeito desse tema, aponta as referidas Carta Social Europeia e Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, além de indicar o art. 15 da Carta Africana de Direitos Humanos e dos Povos. Por fim, baseou-se na Constituição brasileira, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Norma Regulamentadora n. 19.

A Corte também recupera a análise do direito a condições justas, equitativas e satisfatórias a partir de suas duas dimensões: (i) as que envolvem obrigações de exigibilidade imediata, em que os Estados devem garantir esse direito sem discriminação, adotando medidas eficazes para a sua plena realização; e (ii) as que envolvem obrigações de caráter progressivo, em que os Estados devem avançar de forma célere para assegurar a plena efetividade desse direito. Nesse sentido, possuem grande relevância as obrigações de respeito e garantia e de adoção de medidas de direito interno, previstas nos arts. 1.1 e 2 da Convenção Americana.[28]

Na situação examinada, o Tribunal apontou que o caso se relaciona com a ausência de garantia do direito a condições equitativas e satisfatórias que garantam a segurança, saúde e higiene no trabalho, em razão da falta de fiscalização do Estado.[29]

A Corte entende que o direito a condições equitativas e satisfatórias tem como desdobramento a garantia de que o trabalhador realize as suas atividades laborais em condições adequadas de segurança, higiene e saúde, que previnam a ocorrência de acidentes de trabalho, o que é importante quando

28 CORTE IDH. **Sentencia de 15 de julio de 2020**. Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil, San José, 15 jul. 2020.

29 *Id*. *Ibid*.

se trata de atividades que implicam riscos significativos para a vida e a integridade das pessoas. Especificamente em relação ao Brasil, tendo em vista a sua legislação interna, esse direito implica outras obrigações: (i) a adoção de medidas de prevenção e redução de riscos inerentes ao trabalho e de acidentes de trabalho; (ii) proporcionar equipamentos de proteção adequados em face dos riscos decorrentes do trabalho; (iii) a caracterização, a cargo das autoridades de trabalho, da insalubridade e da insegurança no trabalho; e (iv) fiscalizar essas condições, também a cargo das autoridades de trabalho.[30]

Portanto, entende-se que existe a obrigação de prevenir acidentes de trabalho, o que pode ocorrer por meio de atividades de regulação, supervisão e fiscalização das relações de trabalho, especialmente daquelas consideradas como perigosas. Permitir que pessoas trabalhem em condições de precariedade, insalubridade e insegurança, em locais que não reúnem os mínimos padrões de segurança para a realização de uma atividade de risco e que não permitam prevenir ou evitar acidentes de trabalho, bem como não oferecer quaisquer instruções para os trabalhadores sobre medidas de segurança nem oferecer equipamentos de proteção implica o descumprimento do direito a condições equitativas e satisfatórias de trabalho. Por fim, é fundamental a adoção de medidas para implementar uma política sistemática de inspeções periódicas que verifiquem as condições de segurança e saúde dos trabalhadores.[31]

No exame desse caso, a Corte levou em consideração o padrão de vulnerabilidade vivenciado por parte das vítimas, tendo em vista que eram mulheres afrodescendentes e crianças. Ainda, observou-se a situação de pobreza dessas vítimas, a falta de outras oportunidades de trabalho e o contexto de discriminação estrutural por motivos econômicos em que estavam inseridas.[32]

3.3 Buzos Miskitos *vs*. Honduras

O caso dos Buzos Miskitos (Lemoth Morris e outros) *vs*. Honduras trata de violações de direitos humanos em prejuízo de quarenta e duas pessoas da comunidade indígena Miskitu e seus familiares, que viviam no departamento de Gracias a Dios. As vítimas trabalhavam para empresas de pesca de mergulho.

---

30 *Id*. *Ibid*.

31 CORTE IDH. **Sentencia de 15 de julio de 2020**. cit.

32 *Id*. *Ibid*.

No desenvolvimento de suas atividades laborais, trinta e quatro mergulhadores sofreram acidentes de trabalho em razão das submersões profundas a que eram submetidos, ocasionando a doença da descompressão ou outras enfermidades relacionadas com a atividade de mergulho. Doze trabalhadores faleceram em razão desses acidentes de trabalho. Ainda, sete mergulhadores morreram diante do incêndio de uma embarcação que os transportava. Foi reconhecida a responsabilidade do Estado pela violação aos direitos à vida e à integridade pessoal, aos direitos da criança, à garantia e proteção judicial, ao trabalho e suas condições justas, equitativas e satisfatórias que garantam a saúde e higiene do trabalhador, à saúde e à previdência social.[33]

A Corte recupera as interpretações realizadas nos casos Spoltore *vs*. Argentina e Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus *vs*. Brasil para abordar o direito ao trabalho e a suas condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho que assegurem a segurança, a saúde e a higiene do trabalhador.

Para analisar o caso, o Tribunal parte do art. 26 da Convenção Americana dos arts. 34, g, 45, b e c, 46 da Carta da OEA e do art. XIV da Declaração Americana. Ainda, retoma o art. 7, e do Protocolo de San Salvador, o art. 7, b do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, os arts. 1, 2.1 e 3.1.a da Convenção n. 81 da OIT, o art. 1, 5, 6 e 7 da Convenção n. 182 da OIT, os pontos 2 e 3 da Recomendação n. 190 da OIT, as cartas europeias e africana e o Comentário n. 23 do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU. Finalmente, aborda o Regulamento da Pesca e o Código de Trabalho hondurenhos.

A Corte estabelece que o direito a condições equitativas e satisfatórias de trabalho que assegurem a segurança, a saúde e a higiene do trabalhador abrangem a busca por prevenir as lesões, doenças e mortes ocasionadas pelo trabalho, o que ganha relevância quando se trata de atividades laborais que impliquem riscos significativos à vida e à integridade das pessoais, com especial atenção às crianças.[34]

Esse direito é violado quando um Estado permite o desenvolvimento de atividades laborais em condições precárias, inseguras e insalubres, em locais que não ofereçam padrões de segurança para a realização de uma atividade

33 Id. **Sentencia de 31 de agosto de 2021**. Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) Vs. Honduras, San José, 31 ago. 2021.

34 CORTE IDH. **Sentencia de 31 de agosto de 2021**. cit.

perigosa. Ainda, a falta de treinamento e alimentação dos trabalhadores, a constatação de um quantitativo deficiente para a execução do trabalho e o recebimento de ameaças por seus superiores hierárquicos compuseram o cenário que caracterizou o descumprimento das obrigações previstas na Convenção Americana.[35]

O dever de regular a atividade é insuficiente para a efetivação do direito a condições justas, equitativas e satisfatórias, sendo fundamental a sua implementação, o que demanda promover o controle e a fiscalização das relações de trabalho para que seja possível prevenir acidentes e assegurar o exercício desse direito.[36]

Na análise desse caso, o Tribunal teve em vista o padrão de vulnerabilidade vivenciado pelas vítimas, dado que eram integrantes de comunidade indígena e havia uma criança. Ademais, levou-se em consideração a situação de pobreza dessas vítimas, a ausência de outras oportunidades de trabalho e o contexto de discriminação estrutural por motivos econômicos em que estavam inseridas.[37]

3.4 Parecer Consultivo n. 27

O Parecer Consultivo n. 27 trata dos direitos à liberdade sindical, negociação coletiva e greve e sua relação com outros direitos, com perspectiva de gênero. Uma das perguntas apresentadas pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos, que fez a solicitação do parecer, fez os seguintes questionamentos:

> À luz dos artigos 13, 15 e 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, IV e XXI da Declaração Americana e 8.1 do Protocolo de São Salvador, como se manifesta a relação entre a liberdade sindical, a liberdade de expressão, o direito à greve e o direito à reunião? Infere-se alguma consequência jurídica dessa relação nos conteúdos do direito ao trabalho e a suas condições justas e equitativas, à luz dos artigos 26 da Convenção Americana, XIV da Declaração Americana, 6 e 7 do Protocolo de São Salvador e os princípios e direitos fundamentais no trabalho? Que especificidades devem ser levadas em conta quando esses direitos são exercidos por mulheres?[38]

35 *Id*. *Ibid*.

36 *Id*. *Ibid*.

37 *Id*. *Ibid*.

38 CORTE IDH. **Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021**. cit.

A Corte afirma que os sindicatos surgem pela necessidade dos trabalhadores atuarem coletivamente na defesa de seus interesses como forma de compensar os desequilíbrios inerentes às relações de trabalho. Sendo assim, a proteção da liberdade sindical é um mecanismo de assegurar o bom desenvolvimento das atividades das organizações de trabalhadores e, consequentemente, de sua atuação com o objetivo de melhorar as condições de trabalho. A tutela do direito à negociação coletiva e de greve, como instrumentos essenciais da liberdade sindical, são fundamentais para permitir a defesa adequada dos direitos trabalhistas, o que inclui o direito ao trabalho e a condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho.[39]

Ao examinar o conteúdo desse direito, o Tribunal retoma o art. 26 da Convenção Americana, o art. 45, b da Carta da OEA, o art. XIV da Declaração Americana, o art. 7 do Protocolo de San Salvador e o art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Ademais, adiciona o Objetivo 8 da Agenda 2030 da ONU para o desenvolvimento sustentável.[40] Por fim, retoma os parâmetros desenvolvidos no caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus *vs*. Brasil.

A Corte entende que o direito à liberdade sindical é um direito que permite os trabalhadores defenderem os seus interesses diante dos empregadores e do Estado, sendo que a sua violação representa um risco para a vigência de diversos direitos trabalhistas reconhecidos. Assegurar o direito à liberdade sindical, negociação coletiva e greve é uma forma de oferecer instrumentos que habilitam os trabalhadores a buscarem melhores condições de trabalho e de vida.[41]

4 CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

A jurisprudência da Corte Interamericana desenvolveu o conceito de controle de convencionalidade a partir do caso Almonacid Arellano vs. Chile,[42] em que os Estados devem efetivar a obrigação de garantir os direitos humanos no âmbito

39 *Id*. *Ibid*.

40 *Id*. *Ibid*.

41 CORTE IDH. **Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021**. cit.

42 Id. **Sentencia de 26 de septiembre de 2006**. Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile, San José, 26 set. 2006.

interno por meio do exame da conformidade das normas e práticas nacionais diante da Convenção Americana.

Quando um Estado ratifica um tratado internacional, todos os seus órgãos estão sujeitos às obrigações previstas nesse documento. Assim, o Poder Judiciário e as autoridades do sistema de justiça, como o Ministério Público e a Defensoria Pública, por exemplo, têm a obrigação de exercer o controle de convencionalidade entre as normas internas e a Convenção Americana, no âmbito de suas atribuições, para que as disposições do Pacto de San José não sejam esvaziadas. Esse controle deve ser realizado *ex officio* e levar em consideração não apenas os artigos da Convenção Americana, mas também os padrões estabelecidos pela jurisprudência da Corte Interamericana, oriunda tanto de casos contenciosos como de sua competência consultiva.[43]

Nesse sentido, Lorena Vasconcelos Porto, Silvio Beltramelli Neto e Thiago Gurjão Alves Ribeiro apontam que a promoção e a proteção dos direitos humanos, por meio a aplicação das normas contidas nos tratados internacionais, é incumbência de diversos agentes do Estado, como o Poder Judiciário e o Ministério Público. Segundo os autores, os magistrados têm a obrigação jurídica de reparar as lesões decorrentes do desrespeito aos direitos humanos, de não aplicar legislação interna em conflito com os tratados internacionais sobre o tema e de interpretar o ordenamento jurídico nacional em conformidade com a normativa do direito internacional dos direitos humanos.[44]

A análise da conformidade do ordenamento jurídico nacional com o Pacto de San José não trata somente da necessidade de criação ou revogação de normas internas. É preciso que se desenvolvam práticas estatais que viabilizem a observância efetiva desse tratado. A existência de uma norma não assegura por si que a sua aplicação seja adequada. Portanto, a forma pela qual ocorre o cumprimento da legislação e a sua interpretação devem concorrer para tornar efetivos os direitos e as liberdades previstas na Convenção Americana.[45]

---

43 Id. **Sentencia de 24 de febrero de 2011**. Corte IDH. Caso Gelman Vs. Uruguay, San José, 24 fev. 2011.

44 PORTO, Lorena Vasconcelos; BELTRAMELLI NETO, Silvio; RIBEIRO, Thiago Gurjão Alves. **Temas da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)**: à luz das normas internacionais. Brasília: Gráfica Movimento, 2018. p. 12-13.

45 CORTE IDH. **Sentencia de 27 de enero de 2009**. Caso Tristán Donoso Vs. Panamá, San José, 27 jan. 2009.

Um aspecto relevante para compreender o alcance do controle de convencionalidade e das sentenças proferidas pela Corte é examinar o seu duplo efeito, o que depende do fato de um determinado Estado ter sido parte material ou não no processo que tramitou perante o Tribunal.[46]

Nos casos em que é proferida uma sentença pela Corte Interamericana com força de coisa julgada internacional em face de determinado Estado submetido à sua jurisdição, todos os seus órgãos – incluindo o Judiciário e o MP – devem tomar medidas para cumprir e aplicar a decisão. Nesse sentido, esse Estado deve observar não só os padrões jurídicos decorrentes da Convenção Americana estabelecidos pela Corte, mas também dar efetividade às reparações fixadas, como indenizações compensatórias para as vítimas, realizar as medidas de reabilitação e satisfação, promover obrigações de investigação e garantias de não repetição, entre outras.[47]

Quando existe uma sentença proferida em um caso no qual um Estado não é parte material no processo, o mero fato de ser signatário da Convenção Americana gera algumas obrigações. Todas as suas autoridades públicas e órgãos estão obrigados pelo tratado a realizar o controle de convencionalidade na criação e aplicação de normas, no exame da validade e compatibilidade das leis diante do Pacto de San José e na instrução, julgamento e resolução de casos concretos, levando em consideração a Convenção Americana e os precedentes e as diretrizes jurisprudenciais estabelecidas pela Corte.[48]

O controle de convencionalidade está diretamente relacionado com o princípio da complementariedade ou da subsidiariedade. Ou seja, é possível buscar a responsabilização estatal por eventual descumprimento da Convenção Americana na esfera internacional somente nos casos em que o Estado tenha tido a oportunidade de reconhecer a violação e de reparar os dados de acordo com os seus mecanismos internos.[49]

Isso significa que existe um controle dinâmico e complementar das obrigações convencionais dos Estados em respeitar e garantir os direitos humanos de forma conjunta entre as autoridades internas, que devem atuar em primeiro

46 Id. **Resolución de 20 de marzo de 2013**. Caso Gelman Vs. Uruguay, San José, 20 mar. 2013.

47 *Id*. *Ibid*.

48 *Id*. *Ibid*.

49 Id. **Sentencia de 30 de noviembre de 2012**. Caso Masacre de Santo Domingo Vs. Colombia, San José, 30 nov. 2012.

lugar, e as instâncias internacionais, que são acionadas de forma complementar. Isso permite que os critérios decisórios se adequem e conformem entre si.[50]

Dessa forma, considerando que os membros do Poder Judiciário Trabalhista, do Ministério Público do Trabalho e da Auditoria-Fiscal do Trabalho possuem o dever de promover o controle de convencionalidade "ex officio" das normas brasileiras no âmbito de suas atribuições, conforme previsto na Convenção Americana e estabelecido pela Corte Interamericana, é fundamental conhecer os parâmetros regionais em matéria trabalhista para a sua aplicação em seus afazeres cotidianos.

5 CONCLUSÕES

O julgamento do caso Lagos del Campo *vs*. Peru em 2017 pela Corte Interamericana deu início a um movimento para proteger os direitos trabalhistas de forma sistemática no continente americano com potencial para fazer frente à legalização da precarização do trabalho em diversos países da região.

Os parâmetros interamericanos em matéria trabalhista devem ser observados por todos os atores das instituições trabalhistas. A partir do momento em que o Brasil ratificou a Convenção Americana e aceitou a jurisdição da Corte Interamericana, tudo de forma voluntária, foi assumido o compromisso em efetivar esse tratado internacional e em seguir os precedentes estabelecidos pelo Tribunal.

É essencial que os membros do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Auditoria-Fiscal promovam o controle de convencionalidade, cumpram suas incumbências de aplicar os tratados de direito internacional dos direitos humanos e procurem dar efetividade à Convenção Americana de Direitos Humanos, ao Protocolo de San Salvador e aos parâmetros interamericanos definidos pela Corte.

A omissão em promover o controle de convencionalidade abre espaço para a responsabilização internacional do Estado brasileiro quando as leis e as práticas nacionais contrariarem o Pacto de San José. Além disso, o exame do ordenamento jurídico brasileiro e das normas interamericanas deve ter como guia o princípio *pro persona*, em que se deve aplicar ao caso concreto a norma mais benéfica, conforme o art. 29, b da Convenção Americana.

---

50 CORTE IDH. **Sentencia de 30 de noviembre de 2012**. cit.

Os tratados internacionais de direitos humanos possuem *status* infraconstitucional e supralegal[51]. Ainda, parte dos direitos a condições justas, equitativas e satisfatórias podem ser exigidos imediatamente, como já exposto pela Corte. Nesse sentido, destacamos que o Ministro Edson Fachin, em seu voto na ADPF 347,[52] além de reiterar que o Pacto de San José da Costa Rica tem status supralegal e aplicação imediata, afirmou que não há motivos, de ordem técnica ou financeira, que justifiquem a prorrogação da aplicabilidade de tratados internacionais de direitos humanos. O ministro ainda apontou que cumpre à cultura jurídica efetivar os compromissos assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional.

As normas interamericanas de direitos humanos apresentam um caminho para reverter a tendência vigente no país de precarizar as condições de trabalho. Nesse sentido, é imperativo buscar a promoção direito a condições equitativas e satisfatórias de trabalho que assegurem a segurança, a saúde e a higiene do trabalhador. Cabe aos atores das instituições trabalhistas o cumprimento de suas obrigações, como autoridades públicas, previstas na Convenção Americana, e atuar para aplicar e efetivar os direitos previstos nesse tratado e, dessa forma, efetivar o Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 nov. 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 14 jun. 2023.

BRASIL. Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador), concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador. **Diário Oficial da União,** Brasília, 31 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 14 jun. 2023.

51 STF. **Recurso Extraordinário n. 466.343**. Recorrente: Banco Bradesco S.A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Ministro Relator: Gilmar Mendes. Brasília, 3 dez. 2008. Disponível em: http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444..

52 STF. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 347**. Requerente: Partido Socialismo e Liberdade. Ministro: Edson Fachin. 9 set. 2015. Disponível em: http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10300665.

BRASIL. Decreto n. 30.544, de 14 de fevereiro de 1952. Promulga a Carta da Organização dos Estados Americanos. **Diário Oficial da União,** Rio De Janeiro, 19 fev. 1952. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/norma/453154. Acesso em: 14 jun. 2023.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 347**. Requerente: Partido Socialismo e Liberdade. Ministro: Edson Fachin. 09 set. 2015. Disponível em: http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10300665. Acesso em: 14 jun. 2023.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário n. 466.343**. Recorrente: Banco Bradesco S.A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Ministro Relator: Gilmar Mendes. Brasília, 3 dez. 2008. Disponível em: http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444. Acesso em: 14 jun. 2023.

CANESSA MONTEJO, Miguel F. **Jurisprudencia laboral de la Corte Interamericana de Derechos Humanos**, maio 2020. 1 video (2h07m04s). Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=FVcrkHTEtZI. Acesso em: 14 jun. 2023.

CANESSA MONTEJO, Miguel F. La protección interamericana de los derechos humanos laborales: los casos peruanos. **Anuarios de investigación del CICAJ**. Lima: Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica, 2015.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Opinión Consultiva OC-10/89 de 14 de julio de 1989. Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en el marco del artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, San José, 14 jul. 1989.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021**. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, San José, 5 maio 2021.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Resolución de 20 de marzo de 2013**. Caso Gelman *vs*. Uruguay, San José, 20 mar. 2013.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 8 de diciembre de 1995**. Caso Caballero Delgado y Santana *vs*. Colombia San José, 8 dez. 1995.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 2 de febrero de 2001**. Caso Baena Ricardo y otros *vs*. Panamá, San José, 2 fev. 2001.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 3 de marzo de 2005**. Caso Huilca Tecse *vs*. Perú, San José. 3 mar. 2005.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 7 de febrero de 2006**. Caso Acevedo Jaramillo y otros *vs*. Perú, San José, 7 fev. 2006.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 1 de julio de 2006**. Caso de las Masacres de Ituango *vs*. Colombia, San José, 1.º jul. 2006.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 26 de septiembre de 2006**. Caso Almonacid Arellano y otros *vs*. Chile, San José, 26 set. 2006.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 27 de enero de 2009**. Caso Tristán Donoso vs. Panamá, San José, 27 jan. 2009.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 24 de febrero de 2011**. Caso Gelman *vs*. Uruguay, San José, 24 fev. 2011.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 4 de marzo de 2011**. Caso Abrill Alosilla y otros *vs*. Perú, San José, 04 mar. 2011.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 30 de noviembre de 2012**. Caso Masacre de Santo Domingo *vs*. Colombia, San José, 30 nov. 2012.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 20 de octubre de 2016**. Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde *vs*. Brasil, San José, 20 out. 2016.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 31 de agosto de 2017**. Caso Lagos del Campo *vs*. Perú, San José, 31 ago. 2017.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 23 de noviembre de 2017**. Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros *vs*. Perú, San José, 23 nov. 2017.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 8 de marzo de 2018**. Caso Poblete Vilches y otros *vs*. Chile, San José, 8 mar. 2018.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 6 de marzo de 2019**. Caso Muelle Flores *vs*. Perú, San José, 6 mar. 2019.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 9 de junio de 2020**. Caso Spoltore *vs*. Argentina, San José, 09 jun. 2020.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 15 de julio de 2020**. Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares *vs*. Brasil, San José, 15 jul. 2020.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 31 de agosto de 2021.** Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) *vs*. Honduras, San José, 31 ago. 2021.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Sentencia de 17 de noviembre de 2021**. Caso Extrabajadores del Organismo Judicial *vs*. Guatemala, San José, 17 nov. 2021.

KALIL, Renan; PUCHETA, Mauro. **The right to fair and satisfactory working conditions through the lens of the inter-American Court of Human Rights**. Disponível em: https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/Dispatch-No.-32.pdf. Acesso em: 2 jun. 2023.

PORTO, L. V.; BELTRAMELLI NETO, S.; RIBEIRO, T. G. A. **Temas da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)**: à luz das normas internacionais. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

A SAÚDE DO TRABALHADOR NO ÂMBITO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Ronaldo Lima dos Santos

Professor doutor da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Procurador do trabalho do Ministério Público do Trabalho da 2.ª Região – São Paulo. Mestre e doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Psicanalista pelo Instituto Sedes Sapientiae – São Paulo. Coordenador Nacional da Coordenadoria de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social do MPT. Ex-coordenador nacional do Grupo de Trabalho Nacional (GT) – covid-19 do MPT.

Carolina Spack Kemmelmeier

Professora adjunta do Curso de Direito da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste). Doutora em direito do trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

INTRODUÇÃO

Analisar a influência do referencial teórico-metodológico da Saúde do Trabalhador sobre o quadro normativo da OIT em matéria de Segurança e Saúde do Trabalho (SST) é o tema central desenvolvido neste artigo.

Essa delimitação se justifica a partir de três pontos, os quais igualmente estruturam o desenvolvimento textual. O primeiro deles é contextualizar as principais concepções teóricas-metodológicas em matéria de saúde no âmbito das relações laborais – a Medicina do Trabalho; a Saúde Ocupacional e a Saúde do Trabalhador –, cada qual com diferentes conceitos, características e desdobramentos no suporte normativo da OIT e nas normas jurídicas dos Estados-membros.

Como segundo elemento justificador, tem-se a relação entre o referencial da Saúde do Trabalhador e a construção da política da OIT de humanização do trabalho, especialmente no Programa Internacional para a Melhoria das Condições de Trabalho e do Meio Ambiente de Trabalho (PIACT) e sua influência na elaboração das Convenções n. 155 e n. 187.

Finalmente, a terceira razão para esse recorte se encontra na análise da contribuição da Saúde do Trabalhador para a compreensão ampliada do sentido do direito à saúde no âmbito das relações laborais e, consequentemente, avanços e limites das Convenções e Recomendações da OIT em matéria de tutela jurídica à saúde nas relações laborais.

Em termos de técnica de pesquisa, o artigo se estrutura como um estudo de revisão bibliográfica. Foram utilizadas como fontes primárias relatórios de organizações internacionais e normas jurídicas internacionais, especialmente aquelas oriundas da OIT. Entre as fontes secundárias, destacam-se livros e artigos científicos de autores brasileiros e estrangeiros pertinentes para o estudo do objeto proposto.

1 A MEDICINA DO TRABALHO

A associação entre trabalho e patologias pode ser localizada de modo não sistematizado já na Antiguidade em escritos de médicos e filósofos das culturas egípcia, judaica e greco-romana (MENDES; WAISSMANN, 2007, p. 4-9). O livro *De morbis artificum diatriba*, de Ramazzini, publicado em 1700, é considerado como um marco quanto à conformação da relação saúde e trabalho como uma área da especialidade médica (OLIVEIRA, 2007, p. 108-109).

Em que pesem esses antecedentes históricos, a literatura especializada considera que a conformação de um campo próprio de estudo, práticas e de discurso sobre a relação entre trabalho e saúde ocorre tão somente a partir da Revolução Industrial por meio da Medicina do Trabalho (MENDES; DIAS, 1991).

A Medicina do Trabalho, nessa linha de análise, pode ser conceituada como um referencial teórico-metodológico que se caracteriza por uma concepção própria da relação trabalho-saúde, fundada na concepção positivista e mecanicista de saúde (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p 21-22). Não se confunde, portanto, com a mesma denominação usada para se referir a uma área do conhecimento e a um campo de atuação profissional da Medicina, embora exista uma influência daquele modelo sobre estes.

O positivismo e o mecanicismo característicos desse modelo se manifestam na prevalência da visão biológica e individual e na busca da origem das doenças e acidentes em uma leitura unívoca e unicausal, em detrimento de uma concepção ampliada de atenção à saúde. Isso se reflete na tendência, tanto da prática médica, como do campo jurídico, de identificar isoladamente riscos específicos e de atuar nas consequências a partir da associação risco-doença legalmente reconhecida (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p 21-22).

Uma outra característica marcante é a influência da racionalidade econômica e da busca por eficiência produtiva, as quais estão presentes enfaticamente na caracterização da Medicina do Trabalho proposta por Townsend no ano de 1943:

> A medicina do trabalho se ocupa com cada estágio da saúde do homem que opera uma máquina, seja a poeira industrial que ele respira, seja a comida que sua mulher colocou em sua marmita. Em síntese, seu objeto é manter o trabalhador apto para o trabalho e em boa saúde, de modo a que ele possa trabalhar com a máxima eficiência. (TOWNSEND, 1943, p. 503-504)

Historicamente esse referencial se desenvolveu no século XIX, por meio dos serviços de medicina do trabalho implantados por iniciativa dos empregadores ingleses. Essa atuação dos empregadores se deu pelo reconhecimento da utilidade de uma intervenção clínica que conservasse a reprodução da força de trabalho perante o processo produtivo desgastante nas indústrias.[1]

---

1 Considera-se que o primeiro serviço de medicina do trabalho foi instituído em 1830 na Inglaterra com a contratação do Dr. Robert Baker pelo empresário têxtil Robert Dernham, após esse o ter aconselhado nos seguintes termos: "Coloque no interior da sua fábrica o seu próprio médico, que servirá de intermediário entre você, os seus trabalhadores e o público [...] Dessa forma você poderá dizer:

Diante de seus resultados positivos para a produtividade e para a conservação da força de trabalho, o modelo se expandiu gradativamente para outros países de economia central e, posteriormente, para países de industrialização tardia como o Brasil. Paulatinamente, deixou de ser ato de liberalidade empresarial para se conformar como dever legal (MENDE; DIAS, 1991; MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).[2]

Especificamente quanto aos serviços de medicina do trabalho, estes se configuraram como *standard*, em matéria de SST para a OIT, com a Recomendação n. 112 de 1959. Sua finalidade, conforme o artigo primeiro desta Recomendação, consistia em:

> a) assegurar a proteção dos trabalhadores contra todo risco que prejudique sua saúde e que possa resultar do trabalho ou das condições em que esse se efetua;
> b) contribuir à adaptação física e mental dos trabalhadores, em particular pela adequação do trabalho e pela sua colocação em lugares de trabalho correspondentes às suas aptidões;
> c) contribuir ao estabelecimento e manutenção do nível mais elevado possível do bem-estar físico e mental dos trabalhadores. (OIT, 1959)

Como limitações do modelo da Medicina do Trabalho e, consequentemente, da prática dos serviços de Medicina do Trabalho, que prejudicaram a concretização dos objetivos de proteção, adaptação e bem-estar previstos na Recomendação n. 112 da OIT, destacam-se: a) a direção desses serviços por médico de confiança do empregador,

ou seja, alinhado à defesa dos interesses econômicos; b) a concepção de saúde e segurança no trabalho como tarefa eminentemente médica, sem inclusão dos saberes e da experiência dos trabalhadores e de outras áreas do conhecimento; c) adaptação das condições de trabalho restrita ao viés da seleção de candidatos aptos e à redução do absenteísmo; d) instrumentalização da atenção à saúde como controle da força de trabalho; e) dependência do trabalhador em virtude da fragilidade dos sistemas de saúde pública (MENDES; DIAS, 1991).

---

meu médico é a minha defesa, pois a ele dei toda a minha autoridade no que diz respeito à proteção da saúde e das condições físicas dos meus operários; se algum deles vier a sofrer qualquer alteração da saúde, o médico unicamente é que deve ser responsabilizado" (MENDES; DIAS, 1991, p. 341, 1991).

2 MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador** cit., p. 341-342. O dever legal de implantação pelo empresário dos serviços de medicina do trabalho também tem início na Inglaterra, em 1833, com o *Factory Act*. (MINAYO-GOMEZ, Carlos; THEDIM-COSTA, Sônia Maria da Fonseca. **A construção do campo da saúde do trabalhador**: percurso e dilemas, cit., p. 21).

2 A SAÚDE OCUPACIONAL

A saúde ocupacional, como referencial teórico-metodológico para a relação trabalho-saúde, é estruturada a partir dos seguintes elementos: multiprofissionalidade, interdisciplinaridade, multicausalidade e perspectiva preventiva da saúde.

A fundamentação para a multiprofissionalidade e interdisciplinaridade é apresentada por Hussey com a seguinte metáfora:

> O objeto central da Saúde Ocupacional é análogo a um banco com três apoios. O primeiro apoio representa a ciência médica, o outro, os conhecimentos da engenharia e da química, e o terceiro, as ciências sociais [...]. Até o presente momento, tentamos nos equilibrar em dois apoios e, por vezes, em apenas um apoio. Essa é uma posição bastante desconfortável e que não pode representar um avanço significativo. Além disso, certamente, nos levará, como já o faz, à fadiga (HUSSEY *apud* MENDES; DIAS, 1991, p. 342-343).

A multicausalidade tem como embasamento o modelo da História Natural da Doença, sintetizada na tríade "agente-hospedeiro-ambiente", em que a doença é compreendida como resultado da interação constante, no corpo do trabalhador (hospedeiro), de um conjunto de fatores de risco (agentes) presentes no local de trabalho (ambiente). A saúde ocupacional acrescenta, portanto, à clínica médica, a avaliação de indicadores biológicos e ambientais de exposição, bem como propõe categorias como riscos, prevenção, proteção e adaptação (LACAZ, 2007, p. 759; MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p. 22).

Embora o modelo da multicausalidade seja um avanço em relação à unicausalidade da medicina do trabalho, mantém-se a descontextualização e a naturalização dos objetos e meios de trabalho, com o encobrimento das "relações econômicas, político-ideológicas e sociais que influem nos nexos entre trabalho e saúde–doença" (LACAZ, 2007, p. 759).

A prioridade para a prevenção e proteção da saúde representa um avanço em relação à concepção curativa da saúde da medicina do trabalho. Entretanto, as práticas prevalecentes da saúde ocupacional privilegiam a utilização de equipamentos de proteção individual em detrimento da proteção coletiva, como também são estruturadas pela prescrição de formas de trabalhar consideradas seguras. Esses aspectos, não raramente, resultam em uma prevenção apenas simbólica, sem contextualização com a realidade em que os trabalhadores desempenham suas atividades. Além disso, esse modelo, a partir do conceito

de ato inseguro, favorece a imputação aos trabalhadores da responsabilidade pelo acidente ou pela doença,[3] ou seja, prevalece uma cultura em que o agravo à saúde é o resultado da ignorância ou da negligência dos trabalhadores (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p. 22).

A saúde ocupacional passa a ser reconhecida como *standard* na área da SST a partir de proposição do Comitê Misto de Peritos da OIT/OMS, em 1950. Essa transição do modelo da medicina do trabalho para o da saúde ocupacional se deu diante dos efeitos do desenvolvimento tecnológico produtivo e da constatação dos limites da Medicina do Trabalho diante dos dados empíricos de aumento dos acidentes e das doenças ocupacionais, especialmente no período pós-guerra (LACAZ, 2007).

Essa insuficiência foi reconhecida, pelo setor empresarial, como custo e perda de eficiência e, pelos trabalhadores, como violência e manifestação da exploração do trabalho por conta alheia (MENDES; DIAS, 1991, p. 343).

As grandes empresas, diante desse cenário, passam a organizar equipes multiprofissionais. Busca-se com isso integrar conhecimentos da área da saúde, das ciências exatas, entre as quais a engenharia e a química, e das ciências sociais. A finalidade central é a intervenção nos locais de trabalho para controlar os riscos ambientais. Desse modo, a saúde ocupacional, assim como a medicina do trabalho, constitui-se para a conservação da força de trabalho, incremento da produtividade e redução dos custos associados à morbimortalidade no ambiente laboral (MENDES; DIAS, 1991, p. 342-343).

Permanece na saúde ocupacional, portanto, ainda que com fundamentos diversos, a racionalidade positivista e mecanicista da medicina do trabalho. Isso porque aquela compreende a relação trabalho-saúde como produto da interação do corpo com fatores de risco (físicos, químicos, biológicos e mecânicos) existentes no ambiente de trabalho, em um ponto de vista de externalidade perante os trabalhadores e o modo de produção (MENDES; DIAS, 1991, p. 342-343).

Consequentemente, as práticas nesse modelo, ainda que ampliadas em relação à Medicina do Trabalho, limitam-se a intervenções pontuais sobre os riscos mais evidentes, a partir dos conceitos de limite de exposição e limites de tolerância baseados na figura do homem médio, concepção essa que oculta

3 Vale observar que a Portaria n. 84/2009 do Ministério do Trabalho alterou a redação da Norma Regulamentadora n. 1, excluindo a categoria do ato inseguro e outras disposições a ela relacionadas, todavia o conceito continua presente na doutrina e em decisões judiciais.

as condições concretas de vida dos trabalhadores e a realidade do processo produtivo (LACAZ, 2007; MINAYO-GOMEZ-THEDIM-COSTA, 1997).

Essa configuração da saúde ocupacional não favorece, portanto, a apreensão de outras formas de nocividade do trabalho relacionadas a interações mais complexas, tampouco permite a abertura para investigação de outras determinações para o sofrimento e o mal-estar imbricados nas relações sociais vivenciadas nos processos de trabalho, especialmente aquelas relacionadas à organização do trabalho e aos processos de controle. Esses limites prejudicam severamente a compreensão dos agravos à saúde, classificáveis como crônicos, psicossomáticos e mentais (LACAZ, 2007).

3 A SAÚDE DO TRABALHADOR

A saúde do trabalhador caracteriza-se como um conjunto interdisciplinar de conhecimentos e práticas que propõem uma metodologia própria e ampliada no campo da relação trabalho-saúde em relação à medicina do trabalho e à saúde ocupacional.

Sua especificidade e contraposição aos modelos anteriores são construídas a partir da concepção da determinação histórica dos modos de desgaste da força de trabalho:

> Entende-se por saúde do trabalhador o conjunto de conhecimentos oriundos de diversas disciplinas, como Medicina Social, Saúde Pública, Saúde Coletiva, Clínica Médica, Medicina do Trabalho, Sociologia, Epidemiologia Social, Engenharia, Psicologia, entre tantas outras, que – aliado ao saber do trabalhador sobre seu ambiente de trabalho e suas vivências das situações de desgaste e reprodução – estabelece uma nova forma de compreensão das relações entre saúde e trabalho e propõe uma nova prática de atenção à saúde dos trabalhadores e intervenção nos ambientes de trabalho.
>
> Esse conceito situa-se no quadro geral das relações entre saúde e trabalho e apresenta-se como um modelo teórico de orientação às ações na área da atenção à saúde dos trabalhadores, no seu sentido mais amplo, desde a promoção, prevenção, cura e reabilitação, incluídas, aí, as ações de vigilância sanitária e epidemiológica. Esse modelo vai orientar a aplicação do conhecimento técnico oriundo das disciplinas que se atêm a este campo e que foram exemplificadas anteriormente. O estudo dos modos de desgaste e reprodução da força de trabalho apresenta uma influência fundamental do materialismo histórico. A metodologia que orienta esse estudo estabelece a análise dos impactos dos ambientes e das formas de organização e gestão do trabalho na vida dos trabalhadores a partir da determinação histórica e social dos processos de saúde e doença. (NARDI, 1997)

Esse conceito se apresenta como um modelo teórico de orientação às ações na área da atenção à saúde dos trabalhadores no seu sentido mais amplo, desde a promoção, prevenção, cura e reabilitação, incluídas, aí, as ações de vigilância sanitária e epidemiológica. O estudo dos modos de desgaste e reprodução da força de trabalho, objeto característico da saúde do trabalhador, apresenta uma influência fundamental do materialismo histórico, ou seja, a metodologia que a orienta inclui em sua análise os impactos do ambiente, bem como das formas de organização e gestão do trabalho na vida dos trabalhadores a partir da determinação histórica e social dos processos de saúde e doença (NARDI, 1997).

A saúde do trabalhador tem como primeiro elemento central e diferenciador a premissa do trabalhador como protagonista, ou seja, reconhece como fundamental a participação efetiva dos trabalhadores nas ações de saúde e como legítima a reivindicação de controle sobre os processos de trabalho como condição para preservação da saúde (MENDES; DIAS, 1991, p. 347). Esse enfoque se contrapõe aos referenciais da saúde ocupacional e da medicina do trabalho em que o trabalhador é um objeto-paciente da atuação de especialistas (NARDI, 1997).

Uma segunda característica é a determinação social do processo saúde-doença. Isso coloca em segundo plano a racionalidade econômica e, consequentemente, contribui para a luta pela transformação dos processos de trabalho e das relações de poder no âmbito das organizações (PAPARELLI; SATO; OLIVEIRA, 2011) como sintetiza Mendes e Dias:

> Nessa perspectiva, [...], a saúde do trabalhador considera o trabalho como organizador da vida social, como espaço de dominação e submissão do trabalhador pelo capital, mas, igualmente, de resistência, de constituição e do fazer histórico. Nesta história, os trabalhadores assumem o papel de sujeito capazes de pensar e de se pensarem, produzindo uma experiência própria no conjunto das representações da sociedade. (MENDES; DIAS, 1991, p. 347)

Amplia-se, dessa forma, o campo de investigação e de atuação em relação aos modelos anteriores. Primeiro, ocorre uma rejeição da concepção de ambiente de trabalho como sinônimo de ambiente físico, bem como pelo questionamento da própria organização do trabalho, ou seja, da divisão de poder expressa nas regras de convivência, hierarquias, ritmos, formas de avaliação e de controle do trabalho. Segundo, há a superação da pesquisa focada no adoecimento. Inclui-se, assim, a investigação do sofrimento, do desgaste e do mal-estar relacionados ao trabalho, ainda que não configurem doenças propriamente ditas (SATO, 1995).

A construção teórico-metodológica da saúde do trabalhador localiza-se no período dos anos 1960-1970, a partir de estudos na área da Medicina Preventiva, da Medicina Social e da Saúde Pública que questionavam o caráter positivista e a-histórico do modelo médico tradicional (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p. 25).

Esses estudos reconheceram o trabalho como aspecto central na determinação social do processo saúde-doença, bem como que: "a medicina não apenas cria e recria condições materiais necessárias à produção econômica, mas participa ainda da determinação do valor histórico da força de trabalho e situa-se, portanto, para além dos seus objetivos tecnicamente definidos" (DONNAGELO, 1979, p. 34).

A saúde do trabalhador é metodologicamente marcada pela interdisciplinaridade, com a interlocução com outros campos teóricos que têm por objeto a saúde e o trabalho, como a Medicina, a Psicologia, a Engenharia, a Enfermagem, as Ciências Sociais, entre outros, afastando-se da compartimentalização presente, de fato, na saúde ocupacional (NARDI, 1997).

Constrói-se, dessa forma, como modelo e como discurso contra hegemônico à saúde ocupacional e à medicina do trabalho, tanto no âmbito teórico, ou seja, como geração de conhecimento, como no plano da atuação prática dos profissionais da área da saúde, ao incluir como parte de seu objeto a emancipação e o questionamento das relações de poder (PAPARELLI; SATO; OLIVEIRA, 2011).

Essa dimensão emancipatória da saúde do trabalhador, conforme Lacaz, encontra-se na sua processualidade na medida em que: "ao produzir conhecimentos e práticas compartilhados com os dominados, visa a elevar sua consciência sanitária, rompendo com uma rede de relações de poder, que não se situa apenas nos aparelhos de Estado, mas que perpassa os interesses dos sujeitos nas práticas discursivas" (LACAZ, 2007, p. 758).

Nessa disputa com as concepções da saúde ocupacional e da medicina do trabalho, a saúde do trabalhador questiona o reducionismo daquelas perante a materialidade das relações de produção. E mais, ao questionar esses limites, observa que não são meros aspectos epistemológicos, mas, antes, integram relações de dominação. Isso porque contribuem para maior capacidade de controle do capital sobre o trabalho por meio da atuação dos profissionais de saúde e da desinformação dos trabalhadores (LACAZ, 2007).

O foco dos modelos anteriores estava na "saúde do trabalho", ou seja, da produção. Seus saberes e práticas, conforme já exposto, vinculavam-se a ini-

ciativas empresariais e, posteriormente, à regulamentação estatal das relações capital-trabalho. Com isso, a atuação dos especialistas era predefinida por um conjunto de normas jurídicas, as quais, por sua vez, expressam "as relações de poder em uma determinada sociedade e, portanto, as relações de classe" (NARDI, 1997).

Dessa forma, não haveria uma atuação autônoma dos profissionais no campo da SST. E mais, pela própria estrutura normativa, o contato do trabalhador com o profissional, como regra geral, não era espontâneo, mas decorrente do dever legal de ser submetido à avaliação técnica sobre sua aptidão para o trabalho ou de realização de uma avaliação ambiental sobre o caráter saudável da produção (NARDI, 1997).

A construção desse discurso crítico da saúde do trabalhador relaciona-se diretamente a movimentos sociais localizados, em um primeiro momento, no âmbito dos países de economia central, principalmente a partir da segunda metade da década de 1960. Trabalhadores e estudantes questionavam "o significado do trabalho na vida, o uso do corpo". Havia um processo de desmistificação, no âmbito desses movimentos, do caráter sagrado do trabalho construído pela ética protestante em conformidade com a consolidação de uma sociedade industrial. No conjunto desse processo reivindicatório, inseriu-se a demanda específica dos trabalhadores pela participação concreta nas ações relativas à efetivação do direito à saúde nos locais de trabalho (MENDES; DIAS, 1991, p 344-345).

Os processos reivindicatórios de protagonismo por parte dos trabalhadores sobre as relações trabalho-saúde, conforme observam Mendes e Dias, são um processo contraditório e desigual no conjunto da classe trabalhadora, diante da própria materialidade das relações de produção. Desse modo, a saúde do trabalhador, como modelo e discurso, apresenta-se com configurações distintas conforme o momento histórico e o país, ou seja, segundo a inserção da classe trabalhadora no processo produtivo e no contexto sociopolítico de determinada sociedade (MENDES; DIAS, 1991).

Apesar dessa variabilidade, reconhece-se a configuração de uma pauta comum de reivindicações. Esta compreende a luta dos trabalhadores pelo reconhecimento de seus saberes; o questionamento das transformações nos processos de trabalho, especialmente quanto à adoção de novas tecnologias; a luta pelo reconhecimento do direito à informação e do direito à recusa ao trabalho nocivo à saúde (MENDES; DIAS, 1991).

Essa movimentação repercutiu nas transformações no regime jurídico da SST no período 1970-1980.[4]

Como exemplos de alteração das normas jurídicas relativas à SST com incorporação de premissas da saúde do trabalhador, ainda que de forma parcial, diante das peculiaridades dos contextos político-sociais de cada Estado, são mencionados Reino Unido (a partir de 1974); Suécia (a partir de 1974); França (a partir de 1976); Noruega (1977); e Canadá (1978). (MENDES; DIAS, 1991, p. 345).

O Estatuto dos Trabalhadores na Itália (Lei n. 300, de 1970), exemplificativamente, adota diversos pressupostos da saúde do trabalhador ao estipular que:

> [...] por intermédio de seus representantes, os trabalhadores têm direito a supervisionar a aplicação, no âmbito da empresa, das normas vigentes referentes à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, assim como a promover a investigação, elaboração e aplicação de medidas visando proteger sua saúde e sua integridade física. Os representantes dos trabalhadores se comprometeram a rechaçar todo tipo de bonificação por trabalhos arriscados ou "retribuição do perigo" e, em geral, a submeter a discussão dos temas relativos a segurança e higiene na negociação coletiva por setor industrial (isto é, a nível nacional). Suas reivindicações vão muito mais além que as demandas tradicionais de proteção contra os acidentes do trabalho; assim, atualmente fazem pressão em favor do melhoramento do ambiente de trabalho e de que se reexaminem os critérios que devem reger a organização do trabalho, como parte de suas reivindicações gerais em prol da qualidade do trabalho e da vida. A experiência dos trabalhadores é aceita como fonte de dados cientificamente válida dos riscos profissionais e sua avaliação, e a lei estipula que deverá ser considerada na atualização sistemática das normas de segurança e higiene. (PARMEGGIANI, 1985, p. 345)

O Direito do Trabalho italiano incorporou, dessa forma, ainda que parcialmente, o protagonismo dos trabalhadores por meio de mecanismos como a não delegação da vigilância da saúde, a não monetização do risco, o reconhecimento e validação do saber dos trabalhadores, a realização de estudos independentes, o direito ao acompanhamento pelos representantes dos trabalhadores das ações de fiscalização e o princípio da melhoria contínua dos ambientes de trabalho (MENDES; DIAS, 1991).

---

4 Como exemplos de alteração das normas jurídicas relativas à saúde e segurança do trabalho com incorporação de premissas da Saúde do Trabalhador, ainda que de forma parcial, diante das peculiaridades dos contextos político-sociais de cada Estado, são mencionados Reino Unido (a partir de 1974); Suécia (a partir de 1974); França (a partir de 1976); Noruega (1977); e Canadá (1978). (MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador**, cit., p. 345).

A validação dos saberes dos trabalhadores indica uma nova metodologia de estudo epidemiológico na medida em que reconhece que os trabalhadores que compartilham da mesma experiência profissional e trabalham no mesmo local, ou em outro similar, formam um "grupo homogêneo" quanto aos riscos ocupacionais. Por meio de uma análise coletiva de sua experiência, esse grupo pode determinar, mesmo sem a presença de especialistas de medicina ou higiene do trabalho, as medidas que se impõem para investigar e identificar os fatores nocivos presentes no ambiente de trabalho. Por esta razão, os sindicatos passaram a utilizar questionários de investigação em grupo no campo da tutela da saúde do trabalhador (PARMEGGIANI, 1985, p. 27).

No Brasil, a saúde do trabalhador delineou-se, a partir de 1970-1980, por meio de três principais vetores: a) a produção acadêmica; b) a reforma sanitarista brasileira; c) o novo sindicalismo.

Como desdobramento desse movimento, ocorreu a constituição de assessorias técnicas próprias no âmbito sindical, bem como a criação, em 1980, do Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde nos Ambientes de Trabalho (Diesat). Sua função foi atender à demanda, notadamente do movimento sindical dos metalúrgicos, dos químicos, dos petroquímicos e dos bancários, de suporte técnico para a participação e o controle social pelos trabalhadores sobre essa temática, concomitantemente com sua integração aos serviços públicos de saúde. Esse movimento representou o rompimento com o modelo assistencialista herdado do Estado Novo e a sua substituição pela proposição da saúde como direito social (MENDES; DIAS, 1991; LACAZ, 2007).

Exemplo dessa ação é o Programa de Saúde do Trabalhador Químico do ABC, criado em 1984, mediante a atuação do Diesat com o Sindicato dos trabalhadores químicos e petroquímicos do ABCD e a Secretaria de Saúde do Estado de São Paulo. Essa experiência pioneira de ação conjunta entre sindicatos e serviços de saúde pública é estendida por meio dos Programas de Saúde do Trabalhador (PST). Esses programas baseiam-se em pressupostos posteriormente incorporados pelo Sistema Único de Saúde (SUS), quais sejam: concepção do trabalhador como sujeito coletivo inserido no processo produtivo e titular de saberes sobre o processo saúde-doença; participação dos trabalhadores no controle e avaliação das ações em saúde e, em alguns casos, na própria gestão dos PST; acesso às informações obtidas nos atendimentos aos trabalhadores e ações de vigilância nos locais de trabalho, com participação sindical (MENDES; DIAS, 1991; LACAZ, 2007).

A partir desse percurso analítico, observa-se que a medicina do trabalho, a saúde ocupacional e a saúde do trabalhador são referenciais teórico-metodológicos que permeiam o regime jurídico de tutela da integridade biopsicossocial dos trabalhadores. Além disso, destaca-se que esses não foram construídos linearmente, segundo um suposto desenvolvimento neutro do conhecimento científico. Há que se observar que se trata de elementos de embate discursivo, e o "discurso não é apenas representação de lutas ou de dominações, mas também algo "por que" e "por meio do que" se luta" (CARVALHO, 2011, p. 35), bem como que "as lutas pela saúde se desenvolvem parcial e inicialmente no terreno imposto pela legislação" (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 120).

Compreender esses diferentes referenciais e suas lógicas discursivas torna-se elemento necessário para delimitar questões pertinentes às relações entre trabalho, saúde e os deveres de proteção atribuídos às organizações produtivas no processo capitalista de produção.

4 O DIREITO À SAÚDE NA PERSPECTIVA DA OIT E A SAÚDE DO TRABALHADOR

O Direito do Trabalho tem sua origem associada aos movimentos reivindicatórios dos trabalhadores e trabalhadoras pelo reconhecimento do direito à saúde. Integram esse processo a degradação da saúde pelo processo de industrialização, a luta pela sobrevivência e pela integridade física como motivo da formação histórica dos movimentos dos trabalhadores, bem como o interesse econômico e político de conservação da força de trabalho, de aumento da produtividade e de acomodação dos conflitos sociais.

Por isso, um dos fundamentos iniciais do Direito do Trabalho é a segurança corporal no trabalho, a qual embasou a origem da intervenção estatal no campo laboral, inclusive em Estados refratários à regulamentação estatal das relações de trabalho, como Inglaterra e Estados Unidos (SUSSEKIND, 2001, p. 263). A influência da integridade psicocorporal para a conformação de um padrão mínimo de direitos trabalhistas também se apresenta no plano internacional e é uma das razões para a formação da OIT (SUPIOT, 2007, p. 68-69).

Neste aspecto, conforme Laflamme, o direito à saúde e suas mediações com o Direito do Trabalho compreende diferentes grupos de normas protetivas:

> No contexto do trabalho, o direito à saúde se concretiza por diferentes normas que protegem os trabalhadores dos atentados à saúde que possam resultar da

> exploração da sua força de trabalho. Desse modo, há normas que consagram o direito às condições de trabalho justas e razoáveis (às vezes especificadas em disposições específicas relativas, por exemplo, à limitação do tempo de trabalho ou ainda à proteção de certas categorias de trabalhadores mais vulneráveis), o direito à seguridade e à higiene industrial e, mais recentemente, o direito à proteção da dignidade no trabalho. (LAFLAMME, 2008, p. 47)

Por meio desse olhar sobre os distintos grupos normas protetivas trabalhistas que concretizam o direito à saúde, é possível observar que os pressupostos da Saúde do Trabalhador – protagonismo dos trabalhadores, concepção ampliada da saúde para além dos fatores de risco tradicionais e ênfase em uma cultura real de promoção integral da saúde – são aqueles que melhor atendem à tutela integral da saúde em sua matriz biopsicossocial.

Além disso a saúde do trabalhador promove a direta associação entre proteção da saúde e a adoção de uma concepção de extrapatrimonialidade do trabalho, refutando leituras em que prevalecem os objetivos de eficiência produtiva e monetização do risco.

Essa concepção da extrapatrimonialidade do trabalho está em conformidade com a racionalidade presente na Declaração de Filadélfia, mais precisamente no art. I, alínea "a" (o trabalho não é mercadoria) e art. II, alínea "a", (cada pessoa humana é titular, além do direito ao progresso material, também do direito ao desenvolvimento espiritual). E mais, o art. III, alínea "b", ao prever as ações específicas a serem promovidas por essa organização internacional e por seus Membros, contempla "o emprego dos trabalhadores em ocupações nas quais tenham a satisfação de aplicar toda a sua habilidade e os seus conhecimentos e de contribuir da melhor forma para o bem-estar comum".

A partir de 1970, a interface entre o caráter biopsicossocial da saúde e a concepção extrapatrimonial do trabalho adquire nova dimensão com a Declaração das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano (ONU, 1972). Essa reconhece a capacidade de transformação do mundo pela ação humana e afirma que o mau uso dessa capacidade causa danos à humanidade, entre eles "enormes deficiências, prejudiciais à saúde física, mental e social do homem, no meio ambiente criado pelo homem, especialmente no seu ambiente de vida e de trabalho".

No mesmo contexto temporal, a OIT insere em sua agenda institucional a questão do meio ambiente e da qualidade de vida no trabalho como parte integrante do que passa a denominar de humanização do trabalho. Isso se dá

por meio da inclusão dessa temática em suas Conferências Internacionais e da implantação do Programa Internacional para a Melhoria das Condições de Trabalho e do Meio Ambiente de Trabalho (PIACT) (RODGERS, 2009).

Esse programa representou um marco institucional no que diz respeito ao reconhecimento de uma relação direta entre organização do trabalho, novas tecnologias e saúde do trabalhador, aspecto esse que tem correlação direta com os pressupostos da Saúde do Trabalhador e sua leitura ampliada da saúde.

Desse modo, questiona-se no âmbito da OIT o enfoque da SST até então limitado à segurança do corpo físico, ao viés reparatório dos agravos à saúde relacionados ao trabalho e à monetização da saúde. E mais, insere-se na agenda institucional a ideia de que o trabalho mais humanizado exige o reconhecimento do trabalhador como sujeito e do trabalho como meio para realização de suas potencialidades, o que compreende o conceito de democracia nos locais de trabalho, outra ideia chave que integra a Saúde do Trabalhador (LACAZ, 2003, p. 414).

Desenvolvem-se, a partir da década de 1970, portanto, no plano dos padrões internacionais de regulamentação do trabalho, estudos para além da dimensão do corpo biológico, de modo a inserir igualmente a tutela jurídica da subjetividade do trabalhador e da sua integridade psíquica como parte integrante de um meio ambiente do trabalho equilibrado.

Há, portanto, a inserção gradativa, no âmbito da SST, de assuntos como organização do trabalho e novas tecnologias, para além da estrutura então existente e centrada nos riscos físicos, químicos e biológicos decorrentes das condições de trabalho, passando-se a uma abertura para uma leitura ampliada de ambiente laboral e dos elementos causadores do desgaste e da degradação da integridade biopsicossocial dos trabalhadores (LACAZ, 2003, p. 414).

É nesse contexto que foi aprovada a Convenção n. 155 da OIT, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.[5] Seu objeto central é o dever dos Estados-Membros de implantação de uma política nacional pertinente a essa temática. Essa política nacional tem como objetivo a prevenção dos acidentes e dos danos à saúde por meio da redução dos riscos inerentes ao trabalho.[6]

---

5 Convenção adotada na 67.ª Conferência Internacional do Trabalho em 1981 e vigente desde 1983 no âmbito da OIT. Foi ratificada por 66 Estados-Membros, inclusive o Brasil, nos termos do Decreto n. 1.254/1994.

6 "Artigo 4.1. Todo Membro deverá, mediante consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas e tendo em conta as condições e prática nacionais,

A definição de saúde no trabalho, adotada por essa Convenção, inclui, pela primeira vez, de forma expressa, os elementos mentais diretamente relacionados com o trabalho,[7] os quais devem integrar a política nacional por meio da adaptação dos instrumentos de trabalho, do tempo de trabalho, da organização do trabalho, das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.[8]

Dessa forma, reconhece-se normativamente que a integridade biopsicossocial dos trabalhadores é parte integrante do dever de todos os Membros de implantação de uma política nacional de tutela ao direito à saúde dos trabalhadores que assegure a prevenção dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho, distanciando-se de uma concepção negativa, curativa e estritamente corporal de saúde.

Outras reivindicações colocadas pelo protagonismo dos trabalhadores associadas à Saúde do Trabalhador são parcialmente identificáveis nos seguintes pontos da Convenção n. 155 da OIT: a) o direito à informação, que abrange os riscos, as medidas de controle, os resultados de exames médicos e das avaliações das condições ambientais nos locais de trabalho (art. 19, item c); b) o direito à recusa ao trabalho em situações de risco grave à saúde ou segurança (art. 13); c) o direito à consulta aos trabalhadores (art. 19, item e), o qual deve ser aplicado antes de mudanças nos métodos, processos e formas de organização do trabalho.

Em legislações nacionais, é possível encontrar o avanço da consulta para a participação, a qual pode se manifestar em diferentes formas: o acordo prévio, o direito de veto e a gestão autônoma direta a respeito de mudanças nas con-

---

formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho. 2. Esta política terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade de trabalho ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho" (OIT, 1985).

7 "Artigo 3. [...] e) o termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho" (OIT, 1985).

8 "Artigo 5. A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho: [...] b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores" (OIT, 1985).

dições e organização do trabalho, bem como da escolha dos profissionais que integram os serviços de saúde no local de trabalho (MENDES; DIAS, 1991, p. 22).

A Convenção n. 187, por sua vez, estabelece o dever de cada Estado de promover a melhoria contínua em matéria de SST por meio da implantação dos seguintes instrumentos que devem integrar a política nacional prevista na Convenção n. 155: a) um sistema nacional de SST (infraestrutura); b) um programa nacional de SST, o qual deve contemplar objetivos, prazos, prioridades, meios de ação e meios de avaliação (art. 1.º, item a, b, c).

Outra contribuição significativa da Convenção n. 187 é o conceito de cultura nacional de prevenção, que consiste em categoria chave que deve fundamentar a política, sistema e programa nacionais (e consequentemente o quadro normativo nacional) de SST. Essa representa uma cultura em que o direito ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável é respeitado em todos os níveis, com participação ativa de todos os envolvidos – governo, empregadores e trabalhadores – por meio de um sistema de direitos, responsabilidade e deveres bem definidos e em que o princípio da prevenção detém a máxima prioridade (art. 1.º, item d). Observa-se a influência da Saúde do Trabalhador nesse conceito na medida em que há uma incorporação, ainda que parcial, do pressuposto de protagonismo dos trabalhadores e a ênfase na dimensão preventiva em detrimento de leituras monetizadoras do risco.

Estabelecidas essas contribuições do referencial da Saúde do Trabalhador para o quadro normativo da OIT em matéria de SST, passa-se ao debate quanto aos aspectos jurídicos que estão em descompasso com esse referencial.

O regime jurídico de proteção da saúde, como já exposto, é demarcado pela afirmação normativa da extrapatrimonialidade do trabalho e da titularidade pelo trabalhador de direitos de personalidade, tais como a integridade física, psíquica e moral em um modo de produção que é materialmente estruturado pela mercantilização do uso do corpo.

Esse paradoxo interfere diretamente nas normas jurídicas pertinentes à tutela do direito à saúde nas relações laborais. O direito à vida e à integridade psicossomática como aspectos indissociáveis da dignidade humana, do valor social do trabalho, do direito à saúde, da função social da propriedade e do meio ambiente de trabalho equilibrado balizam a adoção da ampla prevenção como categoria prioritária nessa área, conforme afirma a Convenção n. 187.

Todavia, o sistema de direitos, deveres e responsabilidades em matéria de prevenção é estruturado pelo dever patronal de observância de normas

técnicas[9] a partir de um modelo de gestão dos riscos ocupacionais. A título de exemplo, no Brasil, a gestão dos riscos ocupacionais é a referência central do Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais (PPRA), nos termos da NR 9 e de previsões complementares dispersas em outros instrumentos jurídicos (RUIZ; ARAÚJO, 2012, p. 171; SILVA, 2015, p. 73-81).

Na área técnica da SST o risco é a combinação entre a probabilidade de concretização de um dano associado a um agente, processo ou situação pertinente ao contexto de trabalho e a gravidade da lesão à saúde do trabalhador decorrente desse dano (OIT, 2016, p. 3). Esse passa a ser o objeto central da prevenção, compreendida como "conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da atividade da empresa, tendo em vista evitar ou diminuir os riscos profissionais" (COMUNIDADE ECONÔMICA EUROPEIA, 1989).

A gestão preventiva dos riscos ocupacionais, por sua vez, diante desses elementos, é o "processo sistemático mediante o qual se identificam os perigos, se analisam os riscos e se gerem os riscos e se protegem os trabalhadores". Suas fases são: avaliação de riscos, a qual comporta a identificação dos perigos e a estimativa dos riscos; a valorização do risco identificado em concreto perante o parâmetro do risco tolerável; o controle do risco, caso seja ultrapassado o limite da tolerabilidade, com medidas de eliminação ou de neutralização (COELHO, 2009, p. 96-97).

No plano jurídico, esse modelo corresponde ao dever patronal de ação preventiva sobre os riscos que "sejam inerentes ao trabalho"[10] ou "estejam diretamente relacionados com a saúde e segurança do trabalho",[11] usualmente identificados por critérios de causalidade epidemiológica baseada em indicadores e dados que satisfaçam o parâmetro de objetividade científica. Satisfeita a condição de caracterização do desgaste biopsíquico vivenciada pelo trabalhador como risco em termos técnico-jurídicos, o dever de prevenção fica condicionado,

9 Nesse sentido, veja-se a redação do item 1.7 da NR 1, que dispõe que cabe ao empregador, "cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho".

10 Conforme art. 7.º, XXII, da CFRB, que enuncia entre os direitos sociais dos trabalhadores a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

11 Conforme o art. 3.º, letra *e*, da Convenção n. 155 da OIT.

ainda, à sua razoabilidade e possibilidade[12] perante o estado da técnica[13] e a viabilidade da atividade econômica (OLIVEIRA, 2001, p. 422).

Esse modelo foi influenciado diretamente pelos referenciais da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional, com prevalência de intervenções pontuais e isoladas sobre riscos de maior visibilidade, de modo desconectado das relações econômicas, políticas e sociais que permeiam o processo trabalho-saúde. As críticas construídas pela Saúde do Trabalhador, sobretudo quanto à insuficiência da categoria dos riscos ocupacionais, não foram incorporadas ao referencial técnico-jurídico predominante nessa área.

Destaca-se que a prevalência da gestão dos riscos ocupacionais sobre a promoção da saúde é o *standard* na área. Esse padrão está associado diretamente ao regime jurídico em si, conforme indica a pesquisa desenvolvida no âmbito da União Europeia:

> Verifica-se, contudo, que o paradigma dominante na prática da saúde ocupacional continua a ser apenas o da prevenção de riscos (identificar, avaliar e controlar os riscos) e não o da promoção da saúde (identificar, avaliar e promover acções de saúde). As duas atividades continuam a ser vistas como atividades distintas e separadas e não como atividades complementares e integradas. Tal enviesamento parece resultar da própria lei e da prática das instituições comunitárias [...] pois são elas próprias, a focarem-se predominantemente no dever legal da prevenção de riscos deixando as atividades de promoção da saúde apenas no domínio de boas práticas, mais próximas da filosofia voluntarista da responsabilidade social das empresas, como sendo um dever *ultra lege* (COELHO, 2009, p. 92).

Essa forma de enunciação das regras jurídicas pertinentes à tutela preventiva da saúde do trabalhador e a cultura jurídica que lhe é subjacente, especialmente quando a nocividade relacionada ao trabalho é difusa, incompatível com os critérios de quantificação, de limites de exposição e de causalidade direta, a

12 Nesse sentido, o art. 4.º, item 2, da Convenção n. 155: "Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho".

13 Sobre a razoabilidade e possibilidade perante o estado da técnica, há previsão no item 9.3.5.4 da NR 9: "Quando comprovado pelo empregador ou instituição, a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação ou ainda em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas outras medidas obedecendo-se à seguinte hierarquia: a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho; b) utilização de Equipamento de Proteção Individual (EPI)".

exemplo dos fatores associados à organização do trabalho e às relações interpessoais, favorece o distanciamento desse objeto como elemento integrante da área da segurança e saúde do trabalho, bem como dificulta a atribuição de responsabilidade social e jurídica ao empregador por essa nocividade (RIBEIRO, 1999).

Como manifestação dessa desconfiança da cultura jurídica diante da nocividade difusa associada às matérias pertinentes à saúde mental, é ilustrativa a seguinte ressalva feita em artigo sobre saúde mental e Direito do Trabalho:

> Enquanto, para a medicina, existe uma normatividade biológica, no caso da psiquiatria o que serve de fundamento é a norma social. Com efeito, é a partir dela que se constituem os chamados transtornos mentais e do comportamento. No terreno assim delineado, o poder determinante dos impulsos e dos desejos tem um peso muito maior. Tentarei traduzir em palavras uma das possibilidades que estou vislumbrando. Um transtorno mental pode ser vivido não apenas como um estorvo, mas como uma estratégia pela sobrevivência. Isso é válido para qualquer doença, mas, no caso do transtorno mental, sequer existe um substrato anatômico e fisiológico que sirva de parâmetro confiável. Onde termina o impedimento causado pela limitação e pelo sofrimento, e onde começa a manobra pelo benefício secundário (fuga do trabalho), essa é uma questão difícil de decidir, em que pese a sua frequência (BARRETO, 2010, p. 475).

Nesse viés, o foco é direcionado para a normalização da singularidade da dor e do sofrimento no campo mental e é limitado o debate sobre como uma verdadeira cultura de prevenção envolve a responsabilidade da organização produtiva por seus valores culturais, pela ausência ou pela precariedade de apoio e pela ruptura do laço social, bem como sobre a demanda por uma ética que repense "toda a organização implicada na realização do trabalho em que os eventos adoecedores ocorrem" (JARDIM, 2012, p. 241).

Assim, em que pese a incorporação parcial de pressupostos da Saúde do Trabalhador no quadro normativo da OIT, permanecem ainda categorias incompatíveis como aquela. A integridade biopsicossocial, portanto, tem uma gramática própria nas relações laborais mediada pela noção do risco ocupacional e das normas técnicas correspondentes. Esse sistema, na prática, tem servido historicamente como instrumento para acomodar o uso do corpo do trabalhador subordinado como parte da livre iniciativa e da autonomia privada do agente econômico e a suprapatrimonialidade da pessoa.

CONCLUSÕES

Ao comparar os diferentes marcos teórico-metodológicas que embasaram a construção de normas técnicas para a tutela jurídica da saúde do trabalhador, é possível observar como esses referenciais – e suas práticas correspondentes – não estão imunes à história, da mesma forma que as ciências humanas e sociais e o próprio Direito. Portanto o campo da SST também é permeado pela contradição entre capital e trabalho, mais especificamente pela tensão entre atuar como instrumento de conservação da força de trabalho e de sobrevalorização do capital ou de se colocar a serviço da ampla promoção da saúde dos trabalhadores.

Nesse sentido, uma contribuição central da abordagem proposta é a difusão no campo juslaboral dos conceitos, críticas e soluções construídas no âmbito do referencial teórico-metodológico da Saúde do Trabalhador como contraponto à Saúde Ocupacional e à Medicina do Trabalho. Essa compreensão não é meramente conceitual, uma vez que repercute na interpretação e aplicação das Convenções e Recomendações da OIT em matéria de SST e, ainda, no próprio conceito de direito à saúde no âmbito das relações laborais.

Como contribuições centrais da Saúde do Trabalhador incorporadas ao quadro normativo da OIT, destacam-se: a ampliação do conceito de saúde para além da segurança do corpo físico, com expressa inclusão dos elementos mentais relacionados ao trabalho; o direito à informação quanto aos riscos, medidas de controle e resultados de exames médicos e avaliação das condições ambientais no local de trabalho; o direito à recusa ao trabalho em situação de grave risco à segurança ou saúde; o direito à consulta aos trabalhadores antes de alterações nos métodos, processos e formas de organização do trabalho, todas essas presentes na Convenção n. 155.

A Convenção n. 187, por sua vez, enfatiza o dever estatal e patronal de melhoria contínua em matéria de SST, seja pela implantação de um sistema nacional e de um programa nacional na área de SST como parte integrante da política nacional nessa área, bem como pelo conceito de cultura nacional de prevenção como ideia central dessa política pública.

Por outro lado, como limites à adoção dos pressupostos da Saúde do Trabalhador tem-se a própria essência do modo capitalista de produção e a consequente ambivalência do Direito do Trabalho.

O sentido do direito à saúde do trabalhador é demarcado pela afirmação discursiva-normativa da prevalência da cultura da prevenção e do direito à integridade biopsicossocial, como aspectos indissociáveis da dignidade humana, do valor social do trabalho, da função social da propriedade e do meio ambiente de trabalho equilibrado, paradoxalmente, em um modo de produção que é materialmente estruturado pela mercantilização do uso do corpo.

O caráter ambivalente do Direito do Trabalho, especialmente sua função conservadora do modo de produção capitalista, atua diretamente no regime jurídico de tutela do direito à saúde, estruturado pela observância de normas técnicas pautadas pelo modelo de gestão preventiva dos riscos ocupacionais. Nesse contexto, o sentido do direito à saúde é reduzido pela noção de risco, elemento voltado para a acomodação do uso do corpo do trabalhador como parte da livre iniciativa e da autonomia privada do agente econômico.

Esse modo de construção das regras jurídicas pertinentes à tutela preventiva da saúde do trabalhador e a cultura jurídica que lhe é subjacente, especialmente quando a nocividade relacionada ao trabalho é difusa, incompatível com os critérios de quantificação, de limites de exposição e de causalidade direta favorecem a ocultação e a naturalização das ofensas à integridade biopsicossocial dos trabalhadores, bem como bloqueiam o questionamento sobre a contribuição do Direito do Trabalho para a distribuição vigiada de direitos e, consequentemente, de como há uma volatilidade da lei na construção do humano.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Francisco Paes. O trabalho e a saúde na cultura contemporânea. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 469-478, jan./jun 2010.

COELHO, João Manuel Aguiar. **Gestão preventiva de riscos psicossociais no trabalho em hospitais no quadro da União Europeia**. 2009. Tese (doutorado) – Universidade Fernando Pessoa, Cidade do Porto.

COMUNIDADE ECONÔMICA EUROPEIA. **Diretiva n. 89/391, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho**. 12 de junho de 1989. Disponível em: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391- 20081211&from=EN. Acesso em: 14 abr. 2019.

DONNAGELO, Maria Cecília Ferro. **Saúde e sociedade**. São Paulo: Duas Cidades, 1979.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães;

URIAS, João (coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2013. v. 1.

JARDIM, Sílvia. Saúde mental dos trabalhadores e responsabilidade social: uma questão de laço. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 78, n. 3, p. 240-253, jul./set. 2012.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, p. 757-766, abr. 2007.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde do trabalhador: uma visão crítica. *In*: GOLDENGERG, P.; MARSIGLIA, R. M. G.; GOMES, M. H. A. (Orgs.). **O clássico e o novo**: tendências, objetos e abordagens em ciências sociais e saúde. Rio de Janeiro: Fiocruz, p. 413-428, 2003.

LAFLAMME, Anne-Marie. **La protection de la santé mentale au travail**: le nécessaire passage d'un regime fondé sur la réparation dês atteintes vers um régime de gestion préventive des risques psychosociaux. 2008. Tése (Doctorat) – Programme de Doctorat en Droit de la Faculté dês Études Supérieres de l'Université Laval, Québec.

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde**: trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec, 1989.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, 1991.

MENDES, René; WAISSMANN, Willian. Aspectos históricos da patologia do trabalho. *In*: MENDES, René (org.). **Patologia do trabalho**. São Paulo: Atheneu, 2007. v. 1.

GOMEZ, Carlos Minayo; COSTA, Sônia Maria da Fonseca Thedim. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, suplemento 2, p. 21-32, abr. 1997.

NARDI, Henrique Caetano. Saúde do Trabalhador. *In*: CATTANI, Antonio David (org.). **Trabalho e tecnologia, dicionário crítico**. Petrópolis/RJ: Vozes; Porto Alegre: Universidade, 1997.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107-130, jan./jun. 2007.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica *à* saúde de trabalhador**. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155**: Convenção

sobre segurança e saúde dos trabalhadores o meio ambiente de trabalho. Genebra, 1981. Disponível em: http://www.oit.org.br. Acesso em: 3 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 187**: Convenção

sobre o marco promocional para a segurança de saúde no trabalho. Genebra, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::-NO::P12100_I NSTRUMENT_ID:312332. Acesso em: 3 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia**. 1994. Disponível em: http://www.oit.org.br. Acesso em: 3 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n. 112** – Serviço de Medicina do Trabalho. Genebra, 1959. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex. Acesso em: 25 abr. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Workplace stress**: a collective challenge. Geneva, 2016, p. 7. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/documents/publication/wcms_466547.pdf. Acesso em: 20 jul. 2018.

PAPARELLI, Renata; SATO, Leny; OLIVEIRA, Fábio de. A saúde mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 123, p. 118-127, jun. 2011.

PARMEGGIANI, L. A nova legislação de segurança e saúde dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 15, n. 50, p. 19-27, abr./jun. 1985.

RIBEIRO, Herval Pina. **A violência oculta do trabalho**: as lesões por esforços repetitivos. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1999.

RODGERS, Gerry *et al*. **The International Labour Organization and the quest for social justice**, 1919–2009. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2009.

RUIZ, Valéria Salek; ARAÚJO, André Luis Lima de. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 125, p. 170-180, 2012.

SATO, Leny. A representação social do trabalho penoso. *In*: SPINK, Mary Jane (org.). **O conhecimento no cotidiano**: as representações sociais na perspectiva da psicologia social. São Paulo: Brasiliense, 1995.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Curso de direito do trabalho aplicado**. 2. ed. São Paulo: RT, 2015. v. 3.

SUPIOT, Alain. **Critique du droit du travail**. Paris: PUF, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

TOWNSEND, James G. The problem of industrial hygiene. **American Industrial Hygiene Association Quarterly**, v. 4, n. 3, p. 503-504, 1943. Disponível em:

http://www.tandfonline.com. Acesso em: 22 abr. 2015.

O CONCEITO AMPLÍSSIMO DE SAÚDE EM RAZÃO DA CONVENÇÃO N. 155 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Igor de Oliveira Zwicker

Doutor em direito pela Universidade Federal do Pará (PA), aprovado em 1.º lugar geral; mestre em direitos fundamentais pela Universidade da Amazônia (PA), aprovado em 1.º lugar geral; especialista em economia do trabalho e sindicalismo pela Universidade Estadual de Campinas (SP); especialista em direito do trabalho e processo do trabalho pela Universidade Candido Mendes (RJ); bacharel em direito e especialista em gestão de serviços públicos pela Universidade da Amazônia (PA); analista judiciário (Área Judiciária) no Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região (PA/AP); professor de direito; autor do livro "Súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos do TST" (São Paulo: LTr, 2015); possui 118 artigos jurídicos publicados, além de dezenas sobre língua portuguesa.

1 INTRODUÇÃO

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho é o órgão central do sistema administrativo, orçamentário, financeiro e patrimonial da Justiça do Trabalho, na forma do artigo 111-A, § 2.º, inciso II, da Constituição da República.

Por meio da Resolução CSJT n. 96/2012,[1] institucionalizou, no seio da Justiça do Trabalho, o Programa Trabalho Seguro, cuja diretriz fundamental, entre outras, é a da efetividade normativa, na "adoção de ações e medidas necessárias ao efetivo cumprimento das normas internas e internacionais ratificadas pelo Brasil sobre saúde, segurança e meio ambiente de trabalho".

Nesse sentido, e a fim de dar cumprimento a essa diretriz fundamental, manifesta-se preocupação com a *capitis diminutio* imposta ao conceito de saúde, limitando-o à sua concepção negativa, no sentido de mera ausência de doença ou enfermidade, quando tal conceito – com *status* de norma imperativa de Direito Internacional geral, aceita e reconhecida pela comunidade internacional, como um todo, sendo, portanto, de caráter *jus cogens* –, tem acepção positiva, assim prevista em norma essencial (*core obligation*) da OIT, qual seja, a sua Convenção n. 155, sobre Saúde e Segurança dos Trabalhadores.

2 DOS DIREITOS SOCIAIS

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 foi revolucionária –revolucionária, mas tardia; há mais de duzentos anos, por exemplo, o magistrado Georg Jellinek,[2] à luz da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (França, 1789) e outros atos constitucionais da época, decretou: "Em todas essas Constituições, a declaração de direitos ocupa [deve ocupar] o primeiro lugar. Somente em segundo lugar vem juntar-se o plano ou o quadro de governo".

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, diferentemente das Constituições que lhe antecederam, fez uma clara opção e quis mostrar, topograficamente, ideais e valores supremos que devem delineiam e formatam a concepção jurídica de Estado Democrático de Direito, visto "não como uma

1 Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/1199940/1201592/Resolu%C3%A7%C3%A3o+-96-2012+-+Preven%C3%A7%C3%A3o+de+Acidentes+de+Trabalho-1.pdf.

2 JELLINEK, Georg. **A declaração dos direitos do homem e do cidadão**: contribuição para a história do direito constitucional moderno. Trad. Emerson Garcia). São Paulo: Atlas, 2015. p. 95.

aposição de conceitos, mas sob um conteúdo próprio onde estão presentes as conquistas democráticas, as garantias jurídico-legais e a preocupação social".[3]

Assim, já no Título I, a Constituição da República elenca aqueles que serão seus princípios fundamentais. A importância dos direitos sociais é inquestionável, seja na própria razão de existir da República, fundada na cidadania, na dignidade humana, nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; seja em seus objetivos fundamentais, de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, erradicação da pobreza e da marginalização, redução das desigualdades sociais e regionais e promoção do bem de todos; seja no reconhecimento, em nível global, da prevalência dos direitos humanos e do dever de cooperação entre os povos para o progresso da humanidade (Constituição da República, artigos 1.º, incisos II, III e IV, 3.º, incisos I, III e IV, e 4.º, incisos II e IX).

Os direitos sociais têm relevo, em sua essência, no Capítulo II; integram o Título I e são igualmente considerados direitos e garantias fundamentais, "de tal sorte que todas as categorias de direitos fundamentais estão sujeitas, em princípio, ao mesmo regime jurídico".[4]

Não a propósito, há muitos anos o STF reconhece, expressamente, que os direitos sociais, embora não clausulados de pétreos, são pétreos – eles são implicitamente pétreos, porque compõem a segunda dimensão dos direitos fundamentais[5] e, portanto, estão acobertados pelo manto de petreicidade[6] contida no artigo 60, § 4.º, inciso IV, da Constituição da República – portanto infensos, em sua interpretação, a qualquer admoestação em seu sentido ou alcance.

O Poder Constituinte pôs "a proteção social como um dos direitos humanos cuja garantia é a própria Lei Maior".[7]

---

3 STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, Jose Luis Bolzan de. Estado democrático de direito. *In*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 113.

4 SARLET, Ingo Wolfgang. Art. 5.º, § 1.º. *In*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 514-515.

5 **ADI 3153 AgR**, Relator: Celso de Mello, Relator p/ Acórdão: Sepúlveda Pertence, Tribunal Pleno, julgado em 12/8/2004, publicado no DJ em 9/9/2005. Conferir as discussões travadas entre os ministros Carlos Ayres Britto, Sepúlveda Pertence e Carlos Velloso, transcritas no acórdão.

6 Neologismo criado pelo ministro aposentado do STF Carlos Ayres Britto.

7 BALERA, Wagner. **A seguridade social na Constituição de 1988**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1989. p. 17.

Os direitos sociais têm em seu favor o princípio da vedação ao retrocesso social, bem explicitado na cabeça do artigo 7.º da Constituição da República, "a coibir medidas de cunho retrocessivo" que "venham a desconstituir ou afetar gravemente o grau de concretização já atribuído a determinado direito fundamental (e social), o que equivaleria a uma violação à própria Constituição Federal".[8]

Porém, o ordenamento jusconstitucional não se satisfaz com a simples vedação ao retrocesso social, considerada a necessidade premente da vida, de se caminhar para frente, de evoluir, de agir, de tornar efetiva a promessa constitucional uma sociedade livre, justa e solidária.

Nesse sentido, a cabeça do artigo 7.º da Constituição da República também consagra autêntica cláusula de avanço social, de progressividade, seja quando concebe direitos mínimos, seja quando demanda a concretização de outros direitos que propiciem a melhoria da condição social dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Segundo o STF, "o princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive".[9]

Segundo o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais[10], no seu artigo 2.º, § 1.º, o Brasil se comprometeu a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas.

Assim, com a ratificação do Pacto, "o Brasil se comprometeu a implementar, progressivamente e com o máximo de seus recursos disponíveis, os direitos

8 SARLET, Ingo Wolfgang. Dos direitos sociais. *In*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 542-543.

9 **Recurso Extraordinário com Agravo n. 639.337 AgR/SP**, relator: ministro Celso de Mello, Órgão Julgador: 2.ª Turma, Julgamento: 23.8.2011, Publicação: DJe divulgado em 14.9.2011 e publicado em 15/9/2011; no mesmo sentido, **Recurso Extraordinário n. 581.352 AgR/AM**, relator: ministro Celso de Mello, Órgão Julgador: 2.ª Turma, Julgamento: 29/10/2013, Publicação: DJe divulgado em 21/11/2013 e publicado em 22/11/2013.

10 Aprovado pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo n. 226/1991 e decretado pelo Presidente da República por meio do Decreto n. 591/1992.

ligados à igualdade", a extrair do princípio de vedação ao retrocesso social "um vetor dinâmico e unidirecional positivo, que impede a redução do patamar de tutela já conferido à pessoa humana".[11]

No mesmo sentido, pelo importantíssimo artigo 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos,[12] que trata de desenvolvimento progressivo dos direitos econômicos, sociais e culturais, o Brasil se comprometeu

> [...] a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

Por meio do Decreto n. 4.463/2002, o Brasil reconheceu como obrigatória, de pleno direito e por prazo indeterminado, a competência da Corte Interamericana de Direitos Humanos em todos os casos relativos à interpretação ou aplicação da Convenção Americana de Direitos Humanos.

No Caso Acevedo Buendía e outros ("Demitidos e Aposentados da Controladoria") *vs*. Peru,[13] julgado em 2009, a Corte Interamericana de Direitos Humanos autorreconheceu a sua competência (*kompetenz-kompetenz*) para o julgamento de violações ao artigo 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos.

No Caso Lagos del Campo *vs*. Peru[14], julgado em 2017, a Corte Interamericana de Direitos Humanos concluiu pela plena justiciabilidade dos direitos econômicos, sociais e culturais, devendo-se reter o máximo de efetividade das normas convencionais e constitucionais dos Estados, tendo o artigo 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos densidade normativa suficiente. Ainda, em razão da interdependência e indivisibilidade dos direitos humanos, inexiste qualquer separação ou hierarquia entre eles.

---

11 BONNA, Aline Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**. Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 51-66, jan./jun. 2008. p. 60.

12 Decretada pelo Presidente da República por meio do Decreto n. 678/1992.

13 Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/d48d60862a92e17629044146a3442656.pdf.

14 Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/d48d60862a92e17629044146a3442656.pdf.

No recém-julgado Caso Benites Cabrera e outros *vs*. Peru[15], no final de 2022, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, além de seguir a sua jurisprudência, quanto à justiciabilidade direta dos direitos econômicos, sociais e culturais, reconheceu a responsabilidade do Estado pela violação direta ao artigo 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos.

Por fim, no Parecer Consultivo[16] OC-24/17,[17] proferido em 2017, a Corte Interamericana de Direitos Humanos firmou ser um raciocínio *ad absurdum* condicionar a eficácia dos direitos econômicos, sociais e culturais à produção de atos legislativos, pois tais direitos são essencialmente autoexecutáveis (*self executing*).

3 DA SAÚDE COMO UM DIREITO SOCIAL INEGOCIÁVEL

A saúde é direito social, previsto no artigo 6.º da Constituição da República.

É nesse contexto teleológico e axiológico que se concebe primariamente, portanto, a saúde: um direito fundamental, ungido do manto de petreicidade, de aplicação imediata, autoexecutável (*self executing*) e infenso a qualquer interpretação que lhe reduza o sentido ou o alcance (Constituição da República, artigos 5.º, § 1.º, 6.º, e 60, § 4.º, inciso IV).

Está intimamente ligado ao direito ao trabalho, igualmente previsto no artigo 6.º da Constituição da República, e representa patamar civilizatório mínimo e conteúdo jurídico-constitucional inegociável de tutela dos trabalhadores e das trabalhadoras, seja para admoestar qualquer retrocesso ao que já foi socialmente conquistado, seja para impor constante avanço social e melhoria da qualidade de vida da pessoa humana que trabalha (Constituição da República, artigo 7.º, *caput*).

Na sua mais ampla acepção de sadia qualidade de vida, o direito social à saúde se liga umbilicalmente à tutela integral do trabalhador e da trabalhadora, na sua condição humana.

---

15 Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_465_esp.pdf.

16 "Os Estados-Membros da Organização poderão consultar a Corte sobre a interpretação desta Convenção ou de outros tratados concernentes à proteção dos direitos humanos nos Estados americanos. [...] A Corte, a pedido de um Estado-Membro da Organização, poderá emitir pareceres sobre a compatibilidade entre qualquer de suas leis internas e os mencionados instrumentos internacionais." (Convenção Americana sobre Direitos Humanos, artigo 64, §§ 1.º e 2º, grifo nosso).

17 Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf.

Aliás, é importantíssimo frisar que o STF, ao julgar o Tema n. 1.046 da Repercussão Geral,[18] ao considerar constitucionais as convenções e acordos coletivos de trabalho que, conforme adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, afastou do campo de negociação – sendo, portanto, direitos inegociáveis – os direitos absolutamente indisponíveis.

No recurso extraordinário – com repercussão geral reconhecida, como dito – a Procuradoria-Geral da República, ao lavrar parecer, já havia sugerido a seguinte redação, para a tese:

> À exceção dos direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis assegurados por normas constitucionais, tais como as relativas à saúde, higiene e segurança no trabalho (art. 7.º, XXII/CF), as convenções e os acordos coletivos de trabalho podem admitir redução ou supressão de direitos, conforme o princípio da autonomia privada negocial coletiva (art. 7.º, VI, XIII, XIV e XXVI).

O parecer foi acolhido pela Suprema Corte. Entre tais "direitos absolutamente indisponíveis", o STF consignou, expressamente:

> Sobre esse ponto, destaco mais uma vez trecho de voto do Ministro Roberto Barroso, relator do processo-paradigma do tema 152 da repercussão geral, apreciado pelo Plenário desta Corte: "as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um patamar civilizatório mínimo, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas".

18 **ARE 1121633**, Relator: Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 2/6/2022, DJe publicado em 28/4/2023.

Com efeito, ao forjar o Tema n. 152 da Repercussão Geral[19] – servido de paradigma para o Tema n. 1.046, como visto acima –, o STF havia decidido que a transação extrajudicial engendrada por norma coletiva de trabalho e demais instrumentos celebrados com o empregado ou a empregada e que importe em rescisão do contrato de trabalho, pela adesão voluntária deste ou desta a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego.

Porém, já naquela assentada, restou expresso que a Constituição da República, no artigo 7.º, inciso XXVI, ao reconhecer expressamente as convenções e acordos coletivos de trabalho, não admitiu nenhum tipo de negociação ou disposição por parte do trabalhador ou da trabalhadora de qualquer direito seu ligado à saúde do trabalho.

4 O CONCEITO AMPLÍSSIMO DE SAÚDE

A partir da delimitação teleológica e axiológica de que a saúde é um direito fundamental, ungido do manto de petreicidade, de aplicação imediata, autoexecutável (*self executing*) e infenso a qualquer interpretação que lhe reduza o sentido ou o alcance e, ainda, um direito inegociável, por se tratar de direito de indisponibilidade absoluta, compreende-se saúde todo o seu aspecto biopsicossocial (biológico, psicológico e social).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos,[20] no seu artigo XXV, prevê que "todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar-lhe, e a sua família, saúde e bem-estar".

O artigo 12, § 1.º, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais prevê que "os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental".

19 **RE 590415**, Relator: Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 30/4/2015, DJe publicado em 29/5/2015.

20 UNICEF. **Declaração Universal de Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.

Desde o preâmbulo, a Constituição da Organização Mundial de Saúde[21] prevê que "saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade".

Segundo o artigo 10, § 1.º, do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos[22] em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – "Protocolo de São Salvador" –, "toda pessoa tem direito à saúde, entendida como o gozo do mais alto nível de bem-estar físico, mental e social".

Na Lei Orgânica da Saúde (Lei n. 8.080/1990), tem-se que "[d]izem respeito também à saúde as ações que [...] se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social" (artigo 3.º, parágrafo único).

Em 1986, na Primeira Conferência Internacional sobre a Promoção da Saúde, realizada em Ottawa, no Canadá, emitiu-se uma Carta dirigida à execução do objetivo "Saúde para Todos no Ano 2000", donde consta o seguinte:

> Promoção da saúde é o nome dado ao processo de capacitação da comunidade para atuar na melhoria de sua qualidade de vida e saúde, incluindo uma maior participação no controle deste processo. Para atingir um estado de completo bem-estar físico, mental e social os indivíduos e grupos devem saber identificar aspirações, satisfazer necessidades e modificar favoravelmente o meio ambiente. A saúde deve ser vista como um recurso para a vida, e não como objetivo de viver. Nesse sentido, a saúde é um **conceito positivo**, que enfatiza os recursos sociais e pessoais, bem como as capacidades físicas. Assim, a promoção da saúde não é responsabilidade exclusiva do setor saúde, e vai para além de um estilo de vida saudável, na direção de um bem-estar global.[23]

21 UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Constituição da Organização Mundial de Saúde**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5733496/mod_resource/content/0/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20%28WHO%29%20-%201946%20-%20OMS.pdf.

22 Aprovado pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo n. 56/1995 e decretado pelo Presidente da República por meio do Decreto n. 3.321/1999.

23 SAÚDE EM MOVIMENTO. **Carta de Ottawa sobre a promoção da saúde**. Publicado em: 6 fev. 2002. Disponível em: http://www.saudeemmovimento.com.br/conteudos/conteudo_frame.asp?cod_noticia=202.

5 A CONVENÇÃO N. 155 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Veja-se que há previsão universal, global, internacional, constitucional e infraconstitucional sobre o amplíssimo conceito de saúde. Mas um instrumento nos é peculiar. Trata-se da Convenção n. 155 da OIT,[24] sobre Saúde e Segurança dos Trabalhadores.

5.1 Posição hierárquico-normativa

A proteção dos direitos fundamentais demanda um sentido formal e um sentido material.

O sentido formal dos direitos fundamentais, no nosso país, encontra-se jungida à ideia de uma Constituição escrita, com normas devidamente positivadas, dada a nossa tradição do *Civil Law*.

Assim, a ideia da formalidade dos direitos fundamentais abarca a noção de que o rol está encartado e é "parte integrante da Constituição escrita"; que se submete a limites formais e materiais de reforma, assim entendidos um "procedimento agravado" e a noção de cláusulas pétreas, respectivamente; e, enfim, por serem "normas diretamente aplicáveis e que vinculam de forma imediata as entidades públicas e privadas". A noção da fundamentalidade, no seu espectro material, "permite a abertura da Constituição a outros direitos fundamentais não constantes de seu texto".[25]

> [...] para além do conceito formal de Constituição (e de direitos fundamentais), há um conceito material, no sentido de existirem direitos que, por seu conteúdo, por sua substância, pertencem ao corpo fundamental da Constituição [...], mesmo não constando no catálogo.[26]

---

24 Aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo n. 2/1992 e decretada pelo Presidente da República por meio do Decreto n. 1.254/1994, atualmente revogado, em razão da consolidação dos atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pela República Federativa do Brasil no **Decreto n**. **10.088/2019**, sendo a Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho o seu **anexo LI**.

25 SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 75-76.

26 SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do

Doutrinariamente, portanto, os tratados internacionais de direitos humanos são vistos, do ponto de vista material, de forma amplamente majoritária, envoltos de natureza constitucional, em razão da abertura material da Constituição da República, em seu artigo 5.º, § 2.º, corolário da regência brasileira, nas suas relações internacionais, pelo princípio da prevalência dos direitos humanos (artigo 4.º, inciso II), e da matéria envolvida, tipicamente constitucional – direitos humanos.[27]

> [...] o conceito materialmente aberto de direitos fundamentais consagrado pelo art. 5.º, § 2.º, da [Constituição da República] aponta para a existência de direitos fundamentais positivados em outras partes do texto constitucional e até mesmo em tratados internacionais, bem assim para a previsão expressa da possibilidade de se reconhecer direitos fundamentais não escritos, implícitos nas normas do catálogo, bem como decorrentes do regime e dos princípios da Constituição.[28]

Porém, o STF, no Tema n. 60 da Repercussão Geral,[29] em que se discutiu, à luz do artigo 5.º, inciso LXVII, da Constituição da República, a constitucionalidade, ou não, das normas que dispõem sobre a prisão civil do depositário infiel, entendeu que "[é] ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito".

Neste julgamento, o STF asseverou que, se são tratados internacionais sobre direitos humanos, aprovados pelo rito e quórum qualificado do artigo 5.º, § 3.º, da Constituição da República, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, tais tratados equivalem a emendas constitucionais, e têm natureza constitucional.

Porém, se são tratados internacionais sobre direitos humanos, mas não foram aprovados pelo quórum qualificado do artigo 5.º, § 3.º, da Constituição da República – inclusive os já ratificados pelo Brasil, anteriores à Emenda Constitucional n. 45/2004, que introduziu o citado quórum qualificado –, têm natureza supralegal, ou seja, estão abaixo da Constituição da República e a ela

---

Advogado, 2015. p. 80.

27 BARRETTO, Rafael. **Direitos humanos**. 3. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2013. p. 88.

28 SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 72.

29 **RE 466343**, Relator: Cezar Peluso, Tribunal Pleno, julgado em 3/12/2008, publicado no DJe de 5/6/2009.

devem obediência, mas estão acima de toda e qualquer lei interna de natureza infraconstitucional (inclusive leis complementares), que não podem contrariar tratados internacionais de direitos humanos que ostentem posição hierárquico-normativa de supralegalidade, sob pena de incidir sobre tal legislação – infraconstitucional – eficácia paralisante, decorrente da autoridade de tais tratados.

O STF, ao assim decidir, acabou por forjar um sistema de controle de convencionalidade no país. Nesse sentido, a Recomendação n. 123/2022, do Conselho Nacional de Justiça,[30] recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, inclusive pela jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, que reconhece o dever judicial de controle de convencionalidade.

Isso ocorreu, precipuamente, a partir do Caso Almonacid Arellano e outros *vs*. Chile[31], julgado em 2006, no qual a Corte Interamericana de Direitos Humanos passou a tratar do controle de convencionalidade, sendo este a necessária compatibilização do direito interno com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelos Estados-Membros.

Ainda, no Parecer Consultivo OC-23/17[32], proferido em 2017, a Corte Interamericana de Direitos Humanos concluiu que proteger e garantir direitos humanos implica em realizar o controle de convencionalidade.

Consagrou-se, assim, "a teoria do duplo estatuto dos tratados de direitos humanos: natureza constitucional (os aprovados pelo rito do art. 5.º, § 3.º) e natureza supralegal (todos os demais)"[33].

Assim, toda lei infraconstitucional, que ostente posição hierárquico-normativa de legalidade, para ser válida, deve contar com dupla compatibilidade vertical material,[34] no sentido de se exigir compatibilidade não apenas com a Constituição da República (aí incluídos os tratados internacionais de direitos

30 Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original151935202201116 1dda007f35ef.pdf.

31 Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf.

32 Disponível em: https://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/sci/dados-da-atuacao/corte-idh/OpiniaoConsultiva23versofinal.pdf..

33 RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 418.

34 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 15.

humanos equivalentes a emendas constitucionais), mas também com os tratados internacionais de direitos humanos que tenham *status* de supralegalidade.

Assim, a legislação infraconstitucional, com posição hierárquico-normativa de legalidade, que contraria a Constituição da República ou um tratado internacional de direitos humanos aprovado pelo quórum qualificado do artigo 5.º, § 3.º, da Constituição da República, é inconstitucional, e se contraria um tratado internacional de direitos humanos aprovado à margem do quórum qualificado, não conta com eficácia prática, pois o tratado, que lhe é superior, irradia-lhe eficácia paralisante.

5.2 Convenção essencial (*core obligation*) sob manto *jus cogens*

Considerando, entre outros, que "o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza", a OIT passou a conceber expressamente, em sua Declaração de 1998, princípios e direitos fundamentais no trabalho, condição *sine qua non* para o desenvolvimento do potencial humano, em todos os seus matizes.[35]

Assim, independentemente de ratificação, a OIT concebeu um núcleo duro de obrigações essenciais, chamadas de *core obligations*, na ocasião divididas em quatro grupos: o de liberdade sindical e liberdade negocial, representado pelas Convenções n. 87 e n. 98; o da obrigação de eliminar todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, representado pelas Convenções n. 29 e n. 105; o da obrigação de abolir, efetivamente, o trabalho infantil, representado pelas Convenções n. 138 e n. 182; e, por fim, o da obrigação de eliminar toda e qualquer discriminação em matéria de emprego e ocupação, representado pelas Convenções n. 100 e n. 111.

Porém, na 110.ª Conferência Internacional do Trabalho[36], ocorrida em 2022, a OIT, a OIT aprovou um quinto grupo de *core obligations*, representado pelas

35 Nesse sentido, a **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**, de 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf.

36 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos princípios e direitos fundamentais no trabalho**: a decisão histórica significa que todos os Estados membros da OIT se comprometem a respeitar e promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável, tenham ou não ratificado as Convenções relevantes. Publicado em: 10 jun. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm.

Convenções n. 155 e n. 187, declarando, portanto, que todos os Estados-Membros – inclusive o Brasil, um de seus membros fundadores –, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de tão somente pertencer à OIT de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé, os princípios relativos aos direitos fundamentais de "um [meio-] ambiente de trabalho seguro e saudável"[37] (artigo 2.º, alínea "e").

Assim, a OIT alçou a saúde e a segurança do trabalho ao *status* de norma imperativa de Direito Internacional geral, aceita e reconhecida pela comunidade internacional, como um todo, sendo, portanto, de caráter *jus cogens*, na forma do artigo 53 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados.[38]

5.3 Conceito amplíssimo de saúde

Assim, temos que a Convenção n. 155 da OIT, perante a comunidade internacional, é norma imperativa de Direito Internacional geral (*jus cogens*), inderrogável; no direito interno, embora materialmente constitucional, por força do Tema n. 60 da Repercussão Geral, ostenta posição hierárquico-normativa de supralegalidade, devendo toda a legislação infraconstitucional com ela se conformar, sob pena de eficácia paralisante.

Embora a Constituição da República reconheça a saúde como um direito fundamental social (artigo 6.º), direito de todas e todos e dever do Estado (artigo 196) e dos empregadores (artigo 7.º, inciso XXII), não traz, em seu conteúdo, a exata compreensão do sentido e alcance do que é "saúde".

A Convenção n. 155 da OIT, na esteira da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais ("Protocolo de São Salvador"), da Lei Orgânica da Saúde e da Primeira Conferência Internacional sobre a Promoção da Saúde (Ottawa, Canadá), prevê que saúde, com relação ao trabalho, "abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho".

---

37 No original, em inglês, "*a safe and healthy work environment*".

38 Aprovada pelo Decreto Legislativo n. 496/2009 e decretada pelo Presidente da República por meio do Decreto n. 7.030/2009.

Nesse sentido, compreendendo que trabalho não é mercadoria, como proclamou a OIT em sua Constituição, no seu Anexo ("Declaração de Filadélfia"), a Convenção n. 155 forja um conceito para além do negativo, ou seja, para além da mera ausência de doenças ou enfermidades.

O conceito é positivo, isto é, saúde requer, para a sua ocorrência plena, a presença de um completo estado de bem-estar físico, mental e social. Isso quer dizer que não basta o trabalho deixar de gerar uma doença ou enfermidade na pessoa humana que trabalha para ser considerado saudável. É preciso que este mesmo trabalho confirma um completo estado de bem-estar, em seus amplos espectros, e consiga, portanto, gerar felicidade, dignidade, alegria, satisfação.

Esta previsão se comunica fortemente com a previsão celetista que, ao delegar ao Ministério do Trabalho e Emprego a competência para estabelecer disposições complementares às normas de saúde e segurança do trabalho (artigo 200 da Consolidação das Leis do Trabalho), permitiu àquele órgão forjar a Norma Regulamentadora n. 17, sobre Ergonomia.

Segundo a Ergonomia, "uma realidade de trabalho é um sistema complexo, onde cada um dos aspectos intervêm a seu modo[,] porém de forma interdependente ou sistêmica".[39]

Assim, a Ergonomia contemporânea contém três campos básicos de estudo e aplicação: a ergonomia física, que compreende o posto de trabalho e o ambiente físico ("trabalhar engaja o corpo do trabalhador, exigindo-o de várias formas ao longo da jornada de trabalho"); a ergonomia cognitiva, individual e coletiva ("os aspectos mentais da atividade de trabalho [...] os trabalhadores não são apenas simples executantes, são capazes de detectar sinais e indícios importantes, [...] e, nesse contexto, podem até cometer erros"); e a ergonomia organizacional ("campo da ergonomia [...] que se constrói a partir de uma constatação óbvia, de que toda a atividade de trabalho ocorre no âmbito de organizações").[40]

A Norma Regulamentadora n. 17, aplicável a todas as situações de trabalho (item 17.2.1), tem previsão importantíssima – lamentavelmente esquecida, pouco valorizada e quase não aplicada: trata-se do item 17.1.1, que diz o seguinte:

---

39 VIDAL, Mario Cesar. **Introdução à ergonomia**. Disponível em: http://www.ergonomia.ufpr.br/Introducao%20a%20Ergonomia%20Vidal%20CESERG.pdf. p. 16.

40 VIDAL, Mario Cesar. **Introdução à ergonomia**. Disponível em: http://www.ergonomia.ufpr.br/Introducao%20a%20Ergonomia%20Vidal%20CESERG.pdf. p. 16, 19 e 22.

> Esta Norma Regulamentadora (NR) visa estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.[41]

Portanto, não é a pessoa humana que deve adaptar-se ao trabalho: é ele, o trabalho, que deve adaptar-se à vida humana, em toda a sua riqueza e grandeza. E isso se extrai do amplíssimo conceito de saúde.

6 CONCLUSÃO

Como se viu, a saúde tem assento especial reservado na Constituição da República, sendo direito fundamental social, pétreo, de aplicação imediata, autoexecutável (*self executing*), direito inegociável, de indisponibilidade absoluta, infenso a qualquer interpretação que lhe reduza o sentido ou o alcance.

Desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, engendrada após os horrores da Segunda Grande Guerra, é reconhecido a todas e todos o direito a um padrão de vida capaz de assegurar-lhe, e a sua família, saúde e bem-estar.

A comunidade internacional reconhece, amplamente, o direito de toda pessoa humana de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde, em sua concepção negativa, pela ausência de doença ou enfermidade, e positiva, revelada na presença de um completo estado e gozo do mais alto nível de bem-estar físico, mental e social.

A Convenção n. 155, da OIT, é uma obrigação essencial para o progresso dos povos, sendo uma das dez convenções ditas fundamentais (*core obligations*). É de grandiosidade tamanha que é considerada uma norma imperativa de Direito Internacional geral, aceita e reconhecida pela comunidade internacional, como um todo (*jus cogens*).

Nela se prevê, expressamente, o conceito positivo da saúde. Ostentando a Convenção n. 155 da OIT posição hierárquico-normativa de supralegalidade, deve toda a legislação infraconstitucional com ela se conformar – inclusive com o seu conceito amplíssimo de saúde –, sob pena de eficácia paralisante.

---

41 Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf.

Bom exemplo disto é a Norma Regulamentadora n. 17, sobre Ergonomia, que determina não a adaptação da pessoa humana ao trabalho, mas do trabalho à pessoa humana, nas suas características biopsicossociais.

Nesse sentido, é muitíssimo bem-vinda a execução, em nível nacional, do Programa Trabalho Seguro; a "adoção de ações e medidas necessárias ao efetivo cumprimento das normas internas e internacionais ratificadas pelo Brasil sobre saúde, segurança e meio ambiente de trabalho" é mais do que necessária, é urgente.

REFERÊNCIAS

BALERA, Wagner. **A seguridade social na Constituição de 1988**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1989.

BARRETTO, Rafael. **Direitos humanos**. 3. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2013.

BONNA, Aline Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região**. Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 51-66, jan./jun. 2008.

JELLINEK, Georg. **A declaração dos direitos do homem e do cidadão**: contribuição para a história do direito constitucional moderno. Trad. Emerson Garcia. São Paulo: Atlas, 2015.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos princípios e direitos fundamentais no trabalho**: a decisão histórica significa que todos os Estados membros da OIT se comprometem a respeitar e promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável, tenham ou não ratificado as Convenções relevantes. Publicado em: 10 jun. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. art. 5.º, § 1.º. *In*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2013.

SAÚDE EM MOVIMENTO. **Carta de Ottawa sobre a promoção da saúde**. Publicado em: 6 fev. 2002. Disponível em: http://www.saudeemmovimento.com.br/conteudos/conteudo_frame.asp?cod_noticia=202. Acesso em: 29 jul. 2023.

STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, Jose Luis Bolzan de. Estado democrático de direito. *In*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. **Declaração Universal de Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em: 29 jul. 2023.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Constituição da Organização Mundial de Saúde**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5733496/mod_resource/content/0/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20%28WHO%29%20-%201946%20-%20OMS.pdf. Acesso em: 29 jul. 2023.

VIDAL, Mario Cesar. **Introdução à ergonomia**. Disponível em: http://www.ergonomia.ufpr.br/Introducao%20a%20Ergonomia%20Vidal%20CESERG.pdf. Acesso em: 29 jul. 2023.

CONVENÇÃO N. 155 DA OIT: UMA LEITURA NA PERSPECTIVA DA PROGRESSIVIDADE DO DIREITO FUNDAMENTAL AO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL[1]

Ricardo Lourenço Filho

Doutor em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB); juiz do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 10.ª Região; professor do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP). É um dos coordenadores do grupo de pesquisa "Direito do Trabalho e Processo do Trabalho" (IDP). Integrante dos grupos de pesquisa "Percursos, Narrativas e Fragmentos: História do Direito e do Constitucionalismo" (CNPq/UnB) e "Trabalho, Constituição e Cidadania" (CNPq/UnB).
E-mail: ricardo.lourencofilho@gmail.com.
Currículo *Lattes:* https://lattes.cnpq.br/2008601360843816.

1 Uma versão reduzida deste artigo foi apresentada, na forma de comunicação, no XVIII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), realizado na Universidade de Brasília (UnB), em setembro de 2023.

INTRODUÇÃO

A história do direito do trabalho corresponde à história do reconhecimento da dimensão pessoal do trabalho, isto é, o reconhecimento da pessoa que trabalha como sujeito de direitos. O(A) trabalhador(a) se desdobra, assim, em sujeito e objeto do contrato. Em outras palavras, o trabalho não pode ser dissociado da pessoa do(a) trabalhador(a).

No Brasil não foi diferente: "a primeira preocupação da legislação trabalhista foi com o corpo do trabalhador, a necessidade de dissociar o uso do trabalho do uso do corpo, isto é, de proteger o corpo do trabalhador de sua destruição pelo trabalho ou durante o trabalho".[2] A ênfase na saúde laboral encontrava relação direta com condições ambientais de realização do trabalho na Primeira República. Segundo descrição de Edgar Carone, as fábricas, "em geral, são prédios adaptados às necessidades, onde, sem condições higiênicas e de segurança, se propagam doenças, ocorrem mutilações, às vezes mortes". Diante da falta de assistência hospitalar, bem como de medidas preventivas, Carone observa que "os atingidos por acidentes de trabalho, ou por doenças, não possuem a mínima garantia de indenização", que, no plano federal, surge apenas com a lei de 1919.[3]

Passados mais de cem anos da primeira lei brasileira de acidentes laborais, no entanto, dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab), de 2012 a 2022, apontam que o país computou 6.774.543 notificações de acidente de trabalho, 25.492 acidentes com mortes e 2.293.297 afastamentos por acidente de trabalho.[4]

Esses dados, coletados aqui de forma precária – porque há vários outros que poderiam ser reunidos –, são suficientes, porém, para indicar que permanecem muitos desafios à garantia do direito fundamental a um ambiente de trabalho

---

2 SORJ, Bernardo. **A democracia inesperada**: **cidadania**, **direitos humanos e desigualdade social**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004, p. 38. A referência do autor é à lei de acidente de trabalho, de 1919. A respeito, cf. PIRES, Isabelle Cristina da Silva. "Centenário da Lei de Acidentes de Trabalho: análise sobre acidentes em fábricas de tecidos do Rio de Janeiro na Primeira República". **Revista Mundos do Trabalho**, Florianópolis, v. 11, 2019. p. 1-22.

3 O autor destaca, ainda naquele contexto, que o cumprimento da garantia legal à indenização "só ocorre quando os operários, pela pressão de greves ou outros meios, obrigam os patrões a reconhecê-las como uma realidade". Cf. CARONE, Edgar. **A República Velha**. **I – Instituições e Classes**. 4. ed. Rio de Janeiro/São Paulo: DIFEL, 1978. p. 195.

4 Dados disponíveis em: https://smartlabbr.org/sst.

seguro e saudável. Tanto a política quanto o direito, na condição de sistemas sociais, detêm papéis importantes a respeito.

O objetivo deste artigo é analisar o direito fundamental ao trabalho seguro e saudável e a Convenção n. 155 da OIT na perspectiva da progressividade dos direitos sociais e trabalhistas.[5] O texto está organizado em três partes. Na primeira, insere-se a Convenção n. 155 em seu cenário normativo, no âmbito da OIT. Na sequência, explora-se o conteúdo jurídico da convenção e sua diversidade de regras e princípios voltados tanto ao direito como à política. A terceira parte busca propor as bases para uma leitura da convenção sob a perspectiva da progressividade do direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, procedendo, para tanto, à análise de entendimento da jurisprudência do TST sobre um tema de saúde laboral (cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade). Por último, são apresentadas as considerações finais.

CONTEXTO NORMATIVO DA CONVENÇÃO N. 155 NO PLANO DA OIT

A Convenção n. 155 da OIT sobre segurança e saúde dos trabalhadores foi aprovada na 67.ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1981, entrando em vigor em 11/8/1983. No Brasil, foi promulgada pelo Decreto n. 1.254, de 29/9/1994.

É importante desenhar o contexto normativo, no plano da OIT, em que se insere a Convenção n. 155, porque esse contexto interfere na compreensão de seu conteúdo.[6]

A preocupação com a segurança no trabalho, no sistema da OIT, remonta à sua Constituição, cujo Preâmbulo indica a necessidade de melhorar as condições laborais com relação "à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho". A Declaração da Filadélfia, de 1944, como anexo à Constituição da OIT, afirma a obrigação da Organização

5 A ideia da progressividade dos direitos sociais e trabalhistas tem relação com a decisão proferida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso Lagos Del Campo vs. Perú. Ver PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. "Direitos sociais e sistema interamericano de direitos humanos". **Portal Jota**, 6/7/2018. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/direitos-sociais-e-sistema-interamericano-de-direitos-humanos-06072018.

6 A seguir, é feita uma seleção de normas e declarações da OIT sobre o tema. A escolha é, obviamente, limitada e precária, porque vários outros documentos poderiam ser citados, como, por exemplo, a Convenção n. 119, sobre Proteção das Máquinas; a de 148, sobre Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações; ou a de n. 167, sobre a Segurança e a Saúde na Construção, entre outras.

de auxiliar as nações do mundo na execução de programas que objetivem, entre outros fins, "assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações", bem como de colaborar com outros organismos internacionais para a "melhoria da saúde, [d]o aperfeiçoamento da educação e do bem-estar de todos os povos".[7]

Vale recordar, como indica Alain Supiot, o espírito da Declaração da Filadélfia, que objetivou submeter a economia e as finanças aos princípios de dignidade da pessoa humana e de justiça social. Entre os quatro princípios fundamentais afirmados na Declaração, o primeiro é o de que "o trabalho não é uma mercadoria". É estabelecida, então, uma hierarquia: economia e finanças são meios a serviço dos seres humanos.[8]

O aspecto fundamental da Declaração de Filadélfia não reside apenas no que ela representa para a OIT, mas está na concepção de política econômica e social, nos planos nacional e internacional, presente na sua base. É um texto crucial no contexto posterior à Segunda Guerra Mundial e que ampliou significativamente a atuação da OIT para além dos domínios das condições de trabalho e da legislação laboral, voltando-se para a esfera econômica e ao objetivo de uma segurança econômica assentada na justiça social.[9] Trata-se de uma constatação relevante também em matéria de trabalho seguro.

O conteúdo da Convenção n. 155 é complementado pela Convenção n. 187 da OIT, sobre o quadro promocional para a segurança e a saúde no trabalho, aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho em 2006 e que entrou em vigor, na ordem internacional, em 20.2.2009 – ainda não ratificada pelo Brasil.[10]

---

7 Sobre a relação entre a Convenção n. 155 e a Constituição da OIT, bem como com a Declaração da Filadélfia, cf. GOMES, Ana Virgínia; MACHADO, André Luiz Sienkievicz. "Direito a ambiente de trabalho seguro e saudável na declaração de princípios da OIT". **Consultor Jurídico**, 21/6/2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-jun-21/gomese-machado-direito-trabalho-seguro-saudavel. Foi utilizado aqui o texto da Constituição da OIT e da Declaração da Filadélfia disponível no *site* da OIT Brasil (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf.

8 Ver SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: **a justiça social diante do mercado total**. Trad. por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014. p. 22-23.

9 Cf. LEE, Eddy. "La Déclaration de Philadelphie: rétrospective et prospective". **Revue Internationale du Travail**, v. 133, 1994, n. 4, p. 513-531 (p. 513-516).

10 A complementação da Convenção n. 187 quanto à de n. 155 da OIT também é apontada por COLNAGO, Lorena de Mello; SIVOLELLA, Roberta Ferme. "Convenção 187 da OIT: Promoção da saúde e segurança do trabalho no Brasil e a viabilidade de sua ratificação". **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região**, ano VIII, n. 81, ago. 2019, p. 144-156.

A Convenção n. 187 da OIT expressa compromissos dos Estados Membros quanto à progressividade das medidas voltadas à proteção do trabalho. É nesse sentido a previsão de que cada Estado Membro desenvolverá, em consulta com as organizações mais representativas, profissionais e econômicas, uma política nacional, um sistema nacional e um programa nacional, devendo promover a contínua melhoria da segurança e da saúde no trabalho, com o objetivo de prevenir lesões e doenças profissionais e mortes no trabalho (art. 2.º, 1); e de que cada Membro deverá adotar medidas ativas de maneira a "assegurar progressivamente um ambiente de trabalho seguro e saudável" por meio de um sistema nacional e de programas nacionais de segurança e saúde no trabalho (art. 2.º, 2); ou a de que cada Estado Membro, também mediante consulta, deverá "estabelecer, manter, desenvolver progressivamente e rever periodicamente um sistema nacional de segurança e saúde no trabalho" (art. 4.º).[11]

O comando da progressividade das medidas de proteção ao trabalho é uma constante, no plano da OIT, e, portanto, um vetor interpretativo importante para a compreensão do alcance da Convenção n. 155 da OIT.

O caráter essencial do trabalho seguro também é destacado em outros documentos da Organização. Em 2008, foi aprovada a Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa. Ao ressaltar a relevância da Declaração da Filadélfia no século XXI e sua importância nas políticas a serem adotadas pelos Estados Membros, a Declaração de 2008 indica que o conceito de justiça social, ao qual deve se subordinar a organização econômica e também servir de objetivo de qualquer política, permanece atual.[12] Sob essa e demais premissas ali explicitadas, tem-se a inclusão do trabalho seguro entre os objetivos estratégicos sobre os quais se articula a Agenda do Trabalho Decente, em especial, a adoção e a ampliação de medidas de proteção social sustentáveis e adaptadas às circunstâncias nacionais, em particular, "condições de trabalho que preservem a saúde e segurança dos trabalhadores" (I, A, ii).[13]

---

11 Foi utilizada, neste texto, a versão em português da convenção, disponível no *site* do Ministério Público de Portugal (https://gddc.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-no-187-da-organizacao-internacional-do-trabalho-oit-sobre-o-quadro-promocional).

12 Cf. SUPIOT, Alain. "A legal perspective on the economic crisis of 2008". **International Labour Review**, v. 149, n. 2, june 2010, p. 151-162 (p. 160).

13 OIT. "Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa", 2008. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf.

Na Declaração do Centenário da OIT para o futuro do trabalho, de 2019, a Conferência apela aos Estados Membros ao contínuo desenvolvimento da abordagem ao futuro do trabalho centrada no ser humano, reconhecendo que todos os trabalhadores e trabalhadoras devem usufruir de proteção adequada segundo a Agenda do Trabalho Digno, tendo em vista, entre outros direitos, a segurança e a saúde no trabalho.[14]

Em junho de 2022, a Conferência Internacional da OIT aprovou uma alteração à Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998. Como se sabe, a Declaração enuncia quatro direitos fundamentais em relação aos quais é afirmado que todos os Estados Membros, mesmo que não tenham ratificado as convenções respectivas, detêm o compromisso, decorrente tão só do fato de pertencer à OIT, de respeitar, promover e tornar realidade. Trata-se dos direitos fundamentais à liberdade sindical e à negociação coletiva, à eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, à efetiva abolição do trabalho infantil e à eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. [15] A esse rol foi incluído "um ambiente de trabalho seguro e saudável".[16]

Todos esses documentos são relevantes na identificação do alcance da Convenção n. 155 da OIT. Indicam o caráter fundamental do direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável (para se utilizar a nomenclatura recente da OIT) e a dimensão de progressividade desse direito.

---

14 OIT. "Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho – Adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 108.ª sessão". Genebra, 21 de junho de 2019. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf.

15 OIT. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230648.pdf.

16 OIT. **Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work**, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848632.pdf. Cf., novamente, GOMES, Ana Virgínia; MACHADO, André Luiz Sienkievicz. Direito a ambiente de trabalho seguro e saudável na declaração de princípios da OIT. **Consultor Jurídico**, 21/6/2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-jun-21/gomese-machado-direito-trabalho-seguro-saudavel.

CONTEÚDO JURÍDICO DA CONVENÇÃO N. 155 DA OIT E OS ESPAÇOS DE ATUAÇÃO DO DIREITO E DA POLÍTICA

A Convenção n. 155 da OIT, sobre segurança e saúde de trabalhadores(as) e o meio ambiente do trabalho, indica que a palavra "saúde" é compreendida em sentido abrangente, na medida em que engloba, não apenas a ausência de afecções ou enfermidades, "mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho" (art. 3, "e"). Estipula, ainda, princípios em nível nacional (artigos 4.º a 7.º), ações em nível nacional (artigos 8.º a 15) e ações em nível empresarial (artigos 16 a 21).[17]

A Convenção prevê o dever, de cada Estado Membro, de formular, pôr em prática e reexaminar, de forma periódica, uma "política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho" (art. 4.º). E, de modo a que essa política nacional seja efetiva, as autoridades competentes devem garantir "a realização progressiva" de algumas tarefas, previstas no art. 11.

O comando da progressividade das tarefas do Estado Membro, em matéria de segurança e saúde dos(as) trabalhadores(as) e de meio ambiente do trabalho, é muito importante. Revela o dever de aperfeiçoamento das medidas e tarefas dispostas na Convenção n. 155 da OIT, mas também se trata de um dever decorrente de outros documentos da OIT, como a Constituição, a Convenção n. 187 ou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Em outras palavras, a progressividade dos direitos, nesse contexto normativo, aponta para o compromisso de contínuas prestações positivas de responsabilidade do Estado.

É claro que aqui há dois espaços diferentes de atuação: o de políticas públicas e o da jurisdição. Não cabe ao Poder Judiciário, incluindo a Justiça do Trabalho, pretender o estabelecimento de políticas públicas. Isso porque não está estrutural e funcionalmente equipado para tanto. A lógica do Poder Judiciário é programática, opera diante do caso concreto e não conta com instrumentos

17 A nível de empresa, a Convenção prevê que deverá ser exigido dos empregadores que, na medida do possível e razoável, garantam a segurança dos locais de trabalho de modo a não implicarem "risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores" (art. 16, 1). É estipulado também que, sempre que necessário, a empresa deve fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados de proteção de modo a prevenir, na medida do razoável e possível, "os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde" (art. 16, 3).

adequados para aferição de cadeias de causalidade a partir de suas decisões. É voltada à declaração de direitos, a partir dos programas decisórios delimitados pelo sistema político. Já esse último (Executivo e, em alguma medida, o Legislativo) funciona pela lógica da finalidade, com operações e decisões teleológicas que vinculam a coletividade como um todo. Ao contrário do sistema jurídico, a política é equipada com os instrumentos adequados para captação das demandas, reivindicações e identificação de consensos necessários à especificação das finalidades a serem alcançadas. Pela mesma razão, apenas a política, com as ferramentas de participação democrática, tem condições de formular uma política pública que respeite a autonomia dos cidadãos, como é próprio em um Estado Democrático de Direito.[18]

A relação entre os dois sistemas sociais – direito e política – é estruturada pela Constituição, que define os parâmetros e os limites das interações entre ambos. Segundo Niklas Luhmann, por meio da Constituição,

> [...] a política especifica as formas idôneas a levá-la em conta referindo restritivamente ela mesma ao Estado e o concebendo como Estado constitucional. [...] O direito especifica as formas idôneas a levá-lo em conta reconduzindo a si mesmo, mediante a lei constitucional, a um instituto jurídico de conteúdo indeterminado: o poder constituinte do povo. Esse projeto global vem reiterado e implementado nos planos de segundo grau. A política, se busca o sucesso de sua ação, não pode renunciar ao arsenal do direito que deve funcionar juridicamente e de cujo código binário não pode se afastar. O direito, por meio de uma legislação influenciável politicamente, se adapta às contínuas pressões exercidas a partir da política e conquista, com isso, a possibilidade de reenviar ao iter político muitos impulsos para sua modificação.[19]

Assim, observados e preservados os mecanismos internos de funcionamento dos sistemas jurídico e político, cabe ao Estado (Executivo, sobretudo)

---

18 Ver, sobre as distinções funcionais entre direito e política, CAMPILONGO, Celso. **Política**, **sistema jurídico e decisão judicial**. São Paulo: Max Limonad, 2002; HABERMAS, Jürgen. **Direito e Democracia – entre facticidade e validade**. V. II. Trad. de Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997; LUHMANN, Niklas. **Teoría Política en el Estado de Bienestar**. Introd. e trad. Fernando Vallespín. Madrid: Alianza Editorial, 1997; LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. 2. ed. Trad. Javier Torres Nafarrate, con la colaboración de Brunhilde Erker, Silvia Pappe y Luis Felipe Segura. México: Herder, 2005.

19 LUHMANN, Niklas. La costituzione come acquisizione evolutiva. ZAGREBELSKY, Gustavo; PORTINARO, Píer Paolo; LUTHER, Jörg (orgs.). **Il Futuro della Constituzione**. Torino: Einaudi, 1996. p. 83-128 (p. 111).

implementar as políticas públicas em conformidade à Convenção n. 155 da OIT. Mas isso não significa um total isolamento por parte do Poder Judiciário. É que os tribunais podem sinalizar ao sistema político que uma determinada política pública é deficiente ou que contraria a Constituição, outras normas jurídicas ou não garante adequadamente um determinado direito fundamental.

Pode-se pensar, por exemplo, no julgamento de uma ação em que seja constatada uma situação grave de acidente de trabalho ou doença profissional. Caberia ao juízo, ao final, expedir ofício à União, não apenas para a finalidade de uma eventual ação de regresso, como previsto na legislação previdenciária (Lei n. 8.213/1991), mas também para o fim estipulado no art. 11, "d", da Convenção n. 155 da OIT, isto é, "a realização de sindicâncias cada vez que um acidente de trabalho, um caso de doença profissional ou qualquer outro dano à saúde ocorrido durante o trabalho ou com relação ao mesmo possa indicar uma situação grave".

O comando da progressividade das tarefas relativas à política nacional em matéria de segurança e saúde de trabalhadores(as) e o meio ambiente de trabalho também obriga o Poder Judiciário. A progressividade dos direitos exige dos tribunais o dever de conferir força normativa às regras e determinações oriundas das normas jurídicas pertinentes, incluindo a Convenção n. 155 da OIT, e o dever de atualizar sua jurisprudência no sentido de ampliar as garantias necessárias à efetivação do direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável.

APONTAMENTOS PARA A APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO N. 155 DA OIT NA PERSPECTIVA DA PROGRESSIVIDADE DOS DIREITOS

O controle de convencionalidade está incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro e tem como um de seus fundamentos o reconhecimento, pelo STF, de que tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, que foram ratificados pelo Brasil antes da Emenda Constitucional n. 45/2004 e, portanto, sem o quórum qualificado exigido no art. 5.º, § 3.º, da Constituição, detêm status jurídico de norma supralegal.[20]

20 Cf. STF. Pleno. Recurso Extraordinário n. 466.343-1/SP. Rel. Min. Cezar Peluso. **Diário Eletrônico de Justiça**, Brasília, 5/6/2009.

Ainda assim, o TST tem mostrado uma jurisprudência que parece não conferir a devida força normativa a convenções da OIT. O problema se mostra mais acentuado quando se trata de reconhecer uma antinomia entre a legislação ordinária e uma convenção internacional.

Em pesquisa empreendida sobre as decisões do TST a respeito de convenções da OIT, no período de 2005 a 2021, Ana Virgínia Moreira Gomes e Guilherme Arraes Alencar Cunha observam que a Corte não aplica as convenções de modo coerente nem adequado, comprometendo a compatibilidade do direito nacional com o internacional. Os dados levantados por Gomes e Cunha indicam que ainda falta uma aplicação generalizada das normativas da OIT por parte do Tribunal.[21]

Como esclarece Valério Mazzuoli, o critério de interpretação das convenções da OIT é o da norma mais favorável à pessoa que trabalha, segundo o previsto no art. 19, § 8.º, da Constituição da Organização.[22] Por conseguinte, eventual contrariedade da legislação interna à convenção da OIT deverá ser resolvida pela prevalência da norma que se mostrar mais benéfica, seja essa ou aquela.[23]

Se se considerar o devido contexto normativo da Convenção n. 155 da OIT e o comando de progressividade do direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, outro caminho talvez possa ser trilhado para a jurisprudência do TST. Pode-se tomar como referência uma discussão já conhecida: a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.

---

21 De acordo com as estatísticas apresentadas, das 10.020 decisões que mencionam convenções da OIT, 58,1% não aplicaram a convenção respectiva, enquanto 41,9% aplicaram. A propósito, na referida pesquisa, Gomes e Cunha apontam que a convenção da OIT mais citada nas decisões do TST é justamente a de n. 155. Cf. GOMES, Ana Virgínia Moreira Gomes; CUNHA, Guilherme Arraes Alencar. "L'application des conventions de l'OIT par les Tribunaux du Brésil". **Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale**, 2023/1, Université de Bordeaux.

22 Este é o teor do dispositivo: "em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação".

23 Nas palavras do autor, "a integração das convenções e recomendações da OIT no Brasil – assim como a de quaisquer tratados de direitos humanos ratificados pelo Estado – deve atender ao princípio *pro homine*, segundo o qual o intérprete deve sempre optar pela aplicação da norma mais favorável ao ser humano (trabalhador) sujeito de direitos" (MAZZUOLI, Valério. "Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*". **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região**, Campinas, n. 43, jul./dez. 2013, p. 71-94, p. 92).

A legislação trabalhista nacional, ao cuidar do adicional de periculosidade, estipula que "o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido" (art. 193, § 2.º, da CLT). A interpretação usual do dispositivo legal é a de que a necessidade de opção aponta para a impossibilidade de recebimento de ambos os adicionais.

A Convenção n. 155 da OIT, por sua vez, contém, como indicado acima, o dever do Estado de formular, pôr em prática e reexaminar, periodicamente, uma política nacional em matéria de saúde e meio ambiente laborais. Além disso, para a efetividade dessa política nacional, as autoridades competentes devem assegurar que sejam realizadas progressivamente determinadas tarefas, entres as quais está a seguinte, no art. 11, "b":

> [...] a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes.

A normativa internacional aponta que a estipulação das operações sujeitas a controle das autoridades competentes deve levar em conta os riscos oriundos da exposição simultânea a múltiplos agentes nocivos.[24] E os adicionais de insalubridade e periculosidade constituem medidas de controle, pelas autoridades estatais competentes, quanto a certas operações com potencial de prejuízo à saúde no ambiente de trabalho.

Em julgamento de incidente de recursos repetitivos, o TST firmou a tese de que "o art. 193, § 2.º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos". Na ocasião, os principais fundamentos podem ser aqui sintetizados: "os incisos XXII e XXIII do art. 7.º da Constituição Federal são regras de eficácia limitada, de natureza pro-

24 A Convenção n. 148 da OIT, em seu art. 8.3, traz previsão semelhante: "os critérios e limites de exposição deverão ser fixados, completados e revisados a intervalos regulares, de conformidade com os novos conhecimentos e dados nacionais e internacionais, e tendo em conta, na medida do possível, qualquer aumento dos riscos profissionais resultante da exposição simultânea a vários fatores nocivos no local de trabalho".

gramática. [...]"; "gramaticalmente, a conjunção 'ou', bem como a utilização da palavra 'adicional', no inciso XXIII do art. 7.º, da Carta Magna, no singular, admite supor-se alternatividade entre os adicionais"; "as Convenções 148 e 155 da OIT não tratam de cumulação de adicionais de insalubridade e de periculosidade"; [...] "nada, na conjuntura social, foi alterado, para a ampliação da remuneração dos trabalhadores no caso sob exame. O art. 193, § 2.º, da CLT, não se choca com o regramento constitucional ou convencional".[25]

À época da entrada em vigor da Convenção n. 155 da OIT no Brasil, em maio de 1993, já havia o texto atual do art. 193, § 2.º, da CLT. Esse dispositivo é resultado da Lei n. 6.514, de 22/121977, que alterou o capítulo V do título II da CLT, sobre segurança e medicina do trabalho. A previsão de opção entre os adicionais (de insalubridade e periculosidade), vedando-se a cumulação, não era, porém, nova, porque já vinha prevista na Lei n. 2.573, de 15/8/1955, que previa "salário adicional" para o trabalho em contato permanente com inflamáveis em condições de periculosidade.[26]

A Portaria n. 3.214, de 8/6/1978 do Ministério do Trabalho, aprovou a Norma Regulamentar n. 15, sobre atividades e operações insalubres, e a Norma Regulamentar n. 16, sobre atividades e operações perigosas. Ambas as normas repetem, na substância, a proibição do art. 193, § 2.º, da CLT quanto à cumulação dos adicionais.[27]

Entretanto, após a edição dessas normas internas, veio a promulgação da Constituição de 1988, que estabelece como direito fundamental "adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei" (art. 7.º, XXIII) e insere o meio ambiente do trabalho na proteção reservada ao meio ambiente como um todo (art. 200, VIII). Voltando ao plano internacional, o Brasil ratificou a Convenção n. 155 da OIT, que contém regra sobre a progressividade das tarefas relativas à política nacional em matéria de segurança e saúde de trabalhadores(as) e meio ambiente de trabalho.

---

25 TST. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 15/5/2020.

26 O art. 5.º da Lei n. 2.573/1955 preceituava que: "os trabalhadores beneficiados pela presente Lei poderão optar pela quota de insalubridade que porventura lhes seja devida".

27 O item 15.3 da NR n. 15 estabelece que: "no caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa"; já a NR 16 prevê, no item 16.2.1, que: "o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido".

Com a ratificação da Convenção n. 155 da OIT e a promulgação do texto constitucional de 1988, já haveria bons argumentos para, no mínimo, questionar a assertiva do TST de que "nada" mudou na "conjuntura social". Para além disso, vale examinar se as normas regulamentares (NRs) acompanharam as mudanças constitucionais e internacionais.

No que toca à NR n. 16, de acordo com informações do próprio governo federal, "desde a sua publicação, a parte geral da norma nunca passou por uma ampla revisão, contando, portanto, basicamente ainda com a redação original. Foram realizadas apenas alterações pontuais nesse texto".[28]

Já no que toca à NR n. 15, novamente segundo o governo federal, houve, em 2010, o início de uma discussão sobre a revisão geral da norma no Grupo Técnico (GT) formado no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente. O objetivo do grupo era elaborar uma proposta de texto de revisão da parte geral da NR. Em agosto de 2012, foi publicada a Portaria n. 332, da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho, por meio da qual foi divulgada consulta pública, pelo prazo de 60 dias, sobre a proposta de revisão da norma. Mas os trabalhos do GT foram suspensos e passaram a ser priorizadas apenas alterações nos anexos da NR n. 15.[29]

No texto aberto para consulta pela Portaria n. 332 da SIT, o item 15.5 sugeria que, "no processo de caracterização da condição de trabalho insalubre deve ser considerada a situação de exposição simultânea a mais de um agente, sendo possível, caso comprovada, a majoração da insalubridade para o grau máximo [...]".[30] Ou seja, a proposta se alinhava ao indicado no art. 11, "b", da Convenção n. 155 da OIT, quanto à consideração dos riscos para a saúde resultantes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes. O texto substituía a regra atual de vedação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, contida, hoje, no item 15.3 da NR n. 15.

---

28 Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-16-nr-16.

29 Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15.

30 Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2012/portaria_332_nr_15_para_consulta_pulblica.pdf.

A discussão sobre a revisão da NR n. 15 do Ministério do Trabalho é um indício de que a matéria relativa à segurança no trabalho não está suficientemente atualizada, a apontar para um possível descumprimento, pelo Brasil, da Convenção n. 155 da OIT, a esse respeito.

O debate amplo sobre a alteração das normas regulamentares envolve uma política pública. Mas é papel do Poder Judiciário apontar para o governo a insuficiência da política pública existente e, mais do que isso, garantir o direito previsto na Constituição e nas normas internacionais ratificadas pelo Brasil.

É no sentido da progressividade do direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável que deve ser interpretada a tarefa de que "deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes" (art. 11, "b", da Convenção n. 155 da OIT). A progressividade do direito encontra respaldo, ainda, no texto constitucional – evidenciando que não se sustenta a interpretação gramatical proposta pelo TST – diante da regra quanto à possibilidade de ampliação do rol de direitos trabalhistas (art. 7.º, *caput*), inclusive mediante tratados internacionais (art. 5.º, § 2.º).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diversas normas e declarações da OIT apontam para a ideia de que os Estados-Membros devem assumir compromissos e adotar medidas, de forma progressiva, tendo em vista o objetivo de garantir o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Uma dessas normas, como aqui visto, é a Convenção n. 155.

A despeito das limitações e diferenciações funcionais entre os sistemas do direito e da política, é importante reconhecer que o Poder Judiciário, em particular a Justiça do Trabalho, detém papel relevante quanto à tomada de decisões não apenas que assegurem efetividade àquele direito, mas que também indiquem eventuais insuficiências das políticas públicas existentes em matéria de segurança e saúde laborais. O comando da progressividade dos direitos sociais e, com relação ao objeto deste texto, do direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável, também vincula o Poder Judiciário.

Com a leitura aqui proposta, espera-se que as normas garantidoras de direitos fundamentais deixem de ser tratadas como meras regras de natureza programática.

REFERÊNCIAS

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Pleno. Recurso Extraordinário n. 466.343-1/SP. Rel. min. Cezar Peluso. **Diário Eletrônico de Justiça**, Brasília, 5 de junho de 2009.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Rel. min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 15 de maio de 2020.

CAMPILONGO, Celso. **Política**, **sistema jurídico e decisão judicial**. São Paulo: Max Limonad, 2002.

CARONE, Edgar. **A República Velha**. I – Instituições e Classes. 4. ed. Rio de Janeiro/São Paulo: DIFEL, 1978.

COLNAGO, Lorena de Mello; SIVOLELLA, Roberta Ferme. "Convenção 187 da OIT: Promoção da saúde e segurança do trabalho no Brasil e a viabilidade de sua ratificação". **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região**, ano VIII, n. 81, agosto de 2019, p. 144-156.

GOMES, Ana Virgínia; MACHADO, André Luiz Sienkievicz. "Direito a ambiente de trabalho seguro e saudável na declaração de princípios da OIT". **Consultor Jurídico**, 21 de junho de 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-jun-21/gomese-machado-direito-trabalho-seguro-saudavel. Acesso em: 22 abr. 2023.

GOMES, Ana Virgínia Moreira Gomes; CUNHA, Guilherme Arraes Alencar. L'application des conventions de l'OIT par les Tribunaux du Brésil. **Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale**, 2023/1, Université de Bordeaux.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e Democracia**: entre facticidade e validade. Trad. Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997. V. II.

LEE, Eddy. La Déclaration de Philadelphie: rétrospective et prospective. **Revue Internationale du Travail**. v. 133, 1994, n. 4, p. 513-531.

LUHMANN, Niklas. "La costituzione come acquisizione evolutiva". *In*: ZAGREBELSKY, Gustavo; PORTINARO, Píer Paolo; LUTHER, Jörg (orgs.). **Il Futuro della Constituzione**. Torino: Einaudi, 1996, p. 83-128.

LUHMANN, Niklas. **Teoría Política en el Estado de Bienestar**. Introd. e trad. Fernando Vallespín. Madrid: Alianza Editorial, 1997.

LUHMANN, Niklas. **El derecho de la sociedad**. Trad. Javier Torres Nafarrate, con la colaboración de Brunhilde Erker, Silvia Pappe y Luis Felipe Segura. 2. ed. México: Herder, 2005.

MAZZUOLI, Valério. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região**, Campinas, n. 43, p. 71-94, jul./dez. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230648.pdf. Acesso em: 24 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa**. 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf. Acesso em: 24 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**. Adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 108.ª sessão". Genebra, 21 de junho de 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf. Acesso em: 24 abr. 2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work**. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848632.pdf. Acesso em: 24 abr. 2023.

PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. "Direitos sociais e sistema interamericano de direitos humanos". **Portal Jota**, 6 jul. 2018. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/direitos-sociais-e-sistema-interamericano-de-direitos-humanos-06072018. Acesso em: 6 jul. 2018.

PIRES, Isabelle Cristina da Silva. "Centenário da Lei de Acidentes de Trabalho: análise sobre acidentes em fábricas de tecidos do Rio de Janeiro na Primeira República". **Revista Mundos do Trabalho**, Florianópolis, v. 11, p. 1-22, 2019.

SORJ, Bernardo. **A democracia inesperada**: cidadania, direitos humanos e desigualdade social. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.

SUPIOT, Alain. "A legal perspective on the economic crisis of 2008". **International Labour Review**, v. 149, n. 2, june 2010, p. 151-162.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Trad. Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

A FUNÇÃO PREVENTIVA DA RESPONSABILIDADE CIVIL NA TUTELA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL: TRABALHO DIGNO E DECENTE NA PERSPECTIVA DAS CONVENÇÕES N. 155 E 187 DA OIT

Guilherme Guimarães Feliciano

Professor associado da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Pós-doutor (Universidade de Coimbra), livre-docente (Universidade de São Paulo) e doutor (Universidade de Lisboa, Universidade de São Paulo) em Direito. Juiz do trabalho (Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região). Titular da cadeira n. 53 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT). Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) no biênio 2017-2019. Coordenador-chefe dos Núcleos de Pesquisa e Extensão "O Trabalho além do Direito do Trabalho" e "Meio Ambiente do Trabalho" (DTBS/USP).

Paulo Roberto Lemgruber Ebert

Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (FD/USP). Especialista em Direito Constitucional pela Universidade de Brasília (UnB). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário de Brasília (UniCEUB). Pesquisador líder do Grupo de Pesquisas Meio Ambiente do Trabalho – GPMAT da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD/USP). Membro integrante do Grupo de Pesquisas Constituição, Trabalho e Cidadania da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB). Advogado.

INTRODUÇÃO

Na década de 1990, no contexto do fim da Guerra Fria e da intensificação do processo de globalização econômica, com o consequente incremento do comércio internacional e de seus impactos diretos na divisão mundial do trabalho, a OIT se viu confrontada pelo duplo desafio concernente ao reforço de seus princípios fundantes e à promoção desses últimos, especialmente no chamado "mundo em desenvolvimento" (GOMES, 2014, p. 25-26).

Nesse sentido, o relatório elaborado pelo Diretor-Geral da entidade para a 81.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 1994, intitulado *Defending Values*, *Promoting Change: Social Justice in a Global Economy – An Agenda for the ILO* instigou a organização a buscar novas formas, para além das tradicionais Convenções e Recomendações, com vistas a ampliar a consolidação daqueles direitos fundamentais que integram a agenda da OIT desde a sua criação (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 1994).

Dada a relevância histórica daquele momento optou-se pela elaboração de uma declaração unilateral por parte da Conferência Internacional do Trabalho, expediente que havia sido utilizado, até aquela quadra, em apenas duas oportunidades anteriores: no ano de 1944, nos estertores da Segunda Guerra Mundial com a Declaração de Filadélfia sobre os rumos a serem tomados pela OIT diante da nova ordem mundial em vias de surgimento e em 1964, com a declaração condenatória do sistema de *Apartheid* (KELLERSON, 1998).

O texto final do documento consagrou a Declaração da OIT sobre princípios e Direitos Fundamentais no trabalho, cujo teor reafirmou em seus "consideranda" que o crescimento econômico gerado pelo incremento do processo de globalização não é capaz, por si só, de assegurar a melhoria das condições de vida das respectivas comunidades e que, para tanto, se faz necessária a promoção de políticas destinadas a assegurar a erradicação da pobreza e o progresso social.

Por essa razão, a Declaração de 1998 ressaltou a importância dos fundamentos inscritos na Constituição da OIT para a colimação de tais finalidades no estágio do processo de integração econômica até então alcançado e assentou, nesse desiderato, que a mera pertinência de um Estado-membro aos quadros da Organização os incumbe do compromisso de observar e de promover os princípios (i) "[da] liberdade sindical e [do] reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva" (Convenções n. 87, 98, 135, 151 e 154); (ii) [da] "eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório" (Convenções n. 29 e

105); (iii) [da] "abolição efetiva do trabalho infantil" (Convenções n. 138 e 182) e; (iv) [da] "eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação" (Convenção n. 111).

Os referidos princípios consagrados na Declaração de 1988 passaram a ser conhecidos, então, como as obrigações nucleares (ou *core obligations*) a que estão vinculados – ao menos no plano internacional sob o regime da *soft law* – os países membros da OIT independentemente da ratificação ou não das respectivas convenções que os consagram (FUDGE, 2007).

Vinte e quatro anos após o advento da Declaração de 1988, mais precisamente no ano de 2022, a 110.ª Conferência Internacional do Trabalho acrescentou às *core obligations* consagradas em seu texto original, o dever imposto aos Estados-membros no sentido de assegurar aos trabalhadores um "ambiente de trabalho seguro e saudável", nos termos prescritos nos dois diplomas-marco sobre o tema, quais sejam, as Convenções n. 155 e 187 da OIT.

A inserção do "ambiente de trabalho seguro e saudável" entre os princípios fundamentais (ou *core obligations*) da OIT simboliza o reconhecimento histórico da centralidade da pauta concernente à saúde e segurança do trabalhador para a atuação da Organização, expressa em sua Constituição e nas suas primeiras Convenções, acrescidos dos aprimoramentos de sentido e das diretrizes consolidadas nas Convenções n. 155 e 187.

Mais do que isso, a iniciativa em apreço tem o condão de indicar, para os Estados-membros, que a proteção adequada ao meio ambiente laboral e à integridade psicofísica dos trabalhadores está acima de qualquer contingência de ordem econômica ou política, especialmente em um contexto de globalização predatória no qual proliferam as práticas de dumping social e de *law shopping* (LHULIER, 2019, p. 119).

Especificamente para o caso brasileiro, a inserção do direito fundamental a um "ambiente de trabalho seguro e saudável" entre as "core obligations" da OIT, na linha do que preconizam suas Convenções n. 155 e 187, resulta na imposição um "diálogo" (KRISCH, 2010, p. 298-299) entre o conteúdo destas últimas e os artigos 6.º, 7.º, XXII, 196, 200, VIII e 225, *caput*, da Constituição Federal – que consagram, no ordenamento interno, os direitos dos trabalhadores "à saúde", "à redução dos riscos inerentes ao trabalho" e "ao meio ambiente [do trabalho] adequado" e que formam parte significativa do chamado "direito fundamental ao trabalho digno" (DELGADO, 2015, p. 74-75).

Desse modo, a formulação do sentido e do alcance em concreto dos sobreditos dispositivos constitucionais e dos direitos fundamentais neles consagrados pelos diversos operadores jurídicos deverá levar em consideração, necessariamente, o conteúdo emanado das Convenções n. 155 e 187 – notadamente no que diz respeito à elaboração das "políticas públicas" e da "ação nacional" em matéria de saúde e segurança do trabalho e em meio ambiente do trabalho – pois a operacionalização em concreto dos referidos princípios se apresenta, nas palavras de Marcelo Neves, como uma daquelas questões que "podem apresentar-se perante uma ordem estatal, local, internacional, supranacional e transnacional [e] implica cooperações e conflitos, exigindo aprendizado recíproco." (NEVES, 2009. p. 117-121).

E entre as diretrizes consagradas expressamente nas Convenções n. 155 e 187 da OIT, destaca-se o princípio labor-ambiental da prevenção, que impõe ao Poder Público – na condição de formulador e de intérprete das políticas nacionais de saúde e segurança do trabalho – o dever de implementar medidas em abstrato e em concreto no sentido de antecipar e de combater os riscos à integridade psicofísica dos trabalhadores e à higidez do meio ambiente que os circunda no desempenho de suas atividades, independentemente da modalidade contratual a regulamentar a prestação do labor (PADILHA, 2010, p. 396-399).

No amplo conjunto das medidas destinadas à prevenção dos riscos labor-ambientais a serem incluídas nas políticas públicas e nas práticas destinadas à concretização do direito fundamental ao "ambiente de trabalho seguro e saudável", as regras de responsabilidade civil que gravitam em torno do princípio da reparação integral (artigo 5.º, V, da Constituição Federal) possuem um papel central, na medida em que devem funcionar como mecanismos aptos a incentivar os particulares a promover a realização dos investimentos destinados a eliminar ou a reduzir os riscos nos locais de trabalho (CALABRESI, 1970, p. 68-69).

Nesse sentido, a responsabilidade civil e seus corolários acabam por encampar uma notória função preventiva plenamente alinhada com as diretrizes emanadas das Convenções n. 155 e 187 da OIT, pois contribuem decisivamente para que os criadores de riscos labor-ambientais busquem a redução destes últimos diante do efeito multiplicador de condenações dotadas de efeito pedagógico, cujo advento tende a fazer com que os custos dos investimentos em melhorias das condições de trabalho sejam mais compensadores em comparação dom o pagamento das eventuais indenizações (TUNC, 1981, p. 134-135).

Sob tais premissas, o presente artigo buscará avaliar de que forma o princípio labor-ambiental da prevenção subjacente à *core obligation* consagrada nas Convenções n. 155 e 187 da OIT dialoga com o direito fundamental ao "trabalho digno" e, mais precisamente, seus corolários pertinentes à saúde, à redução dos riscos inerentes ao trabalho e ao meio ambiente [do trabalho] adequado, positivados nos artigos 6.º, 7.º, XXII, 196, 200, VIII e 225, *caput*, da Constituição Federal, de modo a impor às autoridades estatais a implementação de medidas destinadas à antecipação e ao combate à totalidade dos riscos labor-ambientais, seja no exercício da formulação de políticas públicas, ou no exercício da tarefa interpretativa.

Nesse diapasão, buscar-se-á delimitar em que medida os direitos fundamentais consagrados nos artigos 6.º, 7.º, XXII, 196, 200, VIII e 225, *caput*, da Constituição Federal, inspirados pelas diretrizes emanadas das Convenções n. 155 e 187 da OIT, agregam uma função preventiva às regras pertinentes à responsabilidade civil, no ensejo de orientar a ação dos particulares em torno da antecipação e do controle eficaz – e não meramente formal – dos riscos labor-ambientais inerentes às suas respectivas atividades.

2 ANTECEDENTES DAS CONVENÇÕES N. 155 E N. 187 DA OIT: A SAÚDE E A SEGURANÇA DO TRABALHO NO HORIZONTE REGULATÓRIO DA OIT E A MONETIZAÇÃO DOS RISCOS OCUPACIONAIS

Tal como se passou com o surgimento do próprio Direito do Trabalho nos países industrializados ao longo do século XIX, a tutela da saúde e da segurança do trabalhador esteve no centro das preocupações que conduziram a comunidade intranacional à criação da OIT no texto do Tratado de Versalhes, de 1919.

De fato, já no Título XIII do referido tratado, fez-se menção a uma série de garantias diretamente relacionadas à saúde e à integridade psicofísica dos trabalhadores já consagradas nas legislações domésticas das potências industriais da época, tais como (i) a regulamentação das horas de trabalho; (ii) o estabelecimento de uma jornada diária e semanal máxima; (iii) a proteção do trabalhador contra as doenças e acidentes de trabalho e (iv) a tutela das crianças, dos jovens e das mulheres (VON POTOBSKY; DE LA CRUZ, 1990, p. 3-4).

E uma vez instalada a OIT e realizadas as reuniões pioneiras de sua Conferência Internacional do Trabalho, foram aprovadas as primeiras convenções,

que consolidaram a internacionalização de uma série de pautas relevantes para a proteção dos trabalhadores, com especial destaque para a regulação da jornada de trabalho nas indústrias (Convenção n. 1, de 1919), da idade mínima para o trabalho nas indústrias (Convenção n. 5, de 1919), do descanso semanal nas indústrias (Convenção n. 14, de 1921), dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais (Convenções n. 17 e 18, de 1925), das 40 horas semanais (Convenção n. 47, de 1935), entre outras.

É digno de nota que as convenções pioneiras da OIT partilhavam com as legislações domésticas do final do século XIX e do início do século XX a característica de veicularem medidas destinadas à regulamentação segmentada e pormenorizada dos aspectos peculiares aos mais diversos estabelecimentos industriais.

A despeito do caráter abrangente de tais normas, seus dispositivos não iam além da formulação de enunciados genéricos a estabelecer, por exemplo, os deveres dos empregadores de manter os ambientes arejados a fim de evitar a concentração de poeiras e vapores, de adquirir e de implementar certos equipamentos, de zelar pela adequação do maquinário, de assegurar a iluminação em padrões adequados, de disponibilizar instalações sanitárias e refeitórios em boas condições de higiene etc. (SAUZET, 1883, p. 42).

Ocorre, todavia, que a estrutura genérica e segmentada de tais convenções – repetidas, como visto, nas normas domésticas – antes de viabilizar a efetiva adequação das condições de saúde, higiene e segurança nas fábricas, acabou por servir de álibi para os empregadores que buscavam escapar às sanções estabelecidas em concreto pelos inspetores do trabalho. De fato, bastava o empresário demonstrar em juízo ou perante a Administração Pública a observância àquelas medidas editadas em caráter abstrato, ainda que em patamares minimamente satisfatórios, para que ele se liberasse das penas pecuniárias ou mesmo de condenações na esfera criminal (LÉONI, 2021).

Com o advento da Declaração da Filadélfia em 1944, a OIT consagrou de modo ainda mais incisivo a premissa de que sendo o trabalho uma atividade eminentemente humana, não pode ser ele considerado uma mercadoria ou um fator de produção tal qual os demais insumos utilizados na geração de bens e na prestação de serviços. Por isso mesmo, o homem, na condição de trabalhador, é titular de direitos que servirão como um patamar mínimo a ser observado na formação e no desempenho das relações laborais (SUPIOT, 2011, p. 12-25).

Na esteira da Declaração da Filadélfia e dos avanços científicos a respeito da nocividade de certas substâncias e processos produtivos, a OIT editou algumas de suas normas mais representativas no tocante à saúde e segurança no trabalho, com destaque para as Convenções n. 115 (proteção dos trabalhadores contra a radiação), n. 136 (proteção contra a exposição aos riscos inerentes ao benzeno), n. 139 (proteção contra o câncer de origem ocupacional) e n. 148 (proteção contra os riscos inerentes à poluição atmosférica, aos ruídos e às vibrações).

À época em que as sobreditas Convenções da OIT foram elaboradas, a ideia de higiene ocupacional vinha obtendo ampla difusão no mundo industrializado. Em apertadíssima síntese, o conceito em referência se sustenta em quatro pilares, a saber, a antecipação dos potenciais riscos; o reconhecimento dos fatores potencialmente nocivos aos trabalhadores; a avaliação da dimensão dos riscos em concreto e a prevenção, por intermédio de medidas destinadas a evitar ou reduzir a exposição dos obreiros a tais ameaças (GOELZER, 2018, p. 598).

E assim, com esteio principalmente nas ideias de reconhecimento e de avaliação, as regulamentações domésticas passaram a elencar de modo pretensamente exaustivo os riscos químicos, físicos e biológicos a que estariam submetidos os trabalhadores nas respectivas atividades em que estivessem empregados e impuseram, para os empresários, uma série de medidas concretas a serem implementadas nos locais de trabalho, no intuito de mitigar a nocividade de tais elementos.

Entre as medidas elencadas nos regulamentos editados pelo Estado a partir do desenvolvimento do conceito de higiene ocupacional, destacam-se os limites de tolerância, que consistem em parâmetros quantitativos e qualitativos de exposição ocupacional a fatores físicos, químicos e biológicos reconhecidos pela ciência como pretensamente seguros e que, uma vez observados, eliminariam a nocividade de tais elementos para a integridade psicofísica dos trabalhadores.

Nesse diapasão, as próprias Convenções da OIT concernentes à temática da saúde e da segurança no trabalho fizeram expressa menção aos limites de exposição a serem fixados pelos Estados-membros como medidas teoricamente adequadas para se lidar com os riscos inerentes a certas substâncias e processos perigosos. É o que ocorre, por exemplo, nos artigos 5.º, 6.º e 8.º da Convenção n. 115 ao tratar das "doses máximas admissíveis de radiações ionizantes" e no artigo 6.º da Convenção n. 136, quando este último alude à "concentração de benzeno na atmosfera dos locais de trabalho [que] não ultrapasse um máximo a ser fixado pela autoridade competente."

Diante disso, os limites de tolerância deixaram de ser meros indicativos científicos, para assumirem a forma de condicionantes normativos integrantes do direito positivo doméstico e internacional. A partir daí, criou-se grave problema a consistir, exatamente, no descompasso entre as normas estatais definidoras dos limites de tolerância e o avanço científico obtido a respeito do tema.

De fato, a realidade demonstrou que os marcos regulatórios editados pelos Estados com supedâneo em parâmetros definidos por agências governamentais não acompanhavam, em sua positividade, as alterações de posicionamento dos próprios higienistas ocupacionais com relação aos níveis quantitativos e qualitativos considerados como aceitáveis para aqueles fatores de risco e as próprias revisões periódicas levadas a cabo pelos organismos técnicos.

Além disso, a fixação normativa dos limites de tolerância às fontes de riscos físicos, químicos e biológicos passou a ser utilizada pelos empregadores como um fator de reprodução do discurso tipicamente positivista e legalista a preconizar a necessidade quanto à observância cega às normas preestabelecidas, previsíveis e objetivas a respeito das condutas a serem por eles empreendidos no desempenho de suas atividades econômicas e, mais especificamente, na gestão das condições de trabalho (NASCIMENTO, 2008, p. 42-45).

Nesse contexto, os empregadores (com o aval do Estado, em muitas oportunidades) se fiaram na ideia de que seu papel na gestão das condições de saúde e segurança do trabalho cingir-se-ia, exclusivamente, à adequação aos parâmetros operacionais e aos limites de tolerância para os agentes químicos, físicos e biológicos na crença e de que, ao agir dessa forma, eles estariam presumivelmente cumprindo suas obrigações concernentes ao tema.

Assim, diante da observância aos limites de tolerância fixados nos regulamentos estatais, a responsabilidade dos empregadores pelas lesões de origem ocupacional experimentadas por seus trabalhadores tendia a ser afastada, sob o entendimento de que tal circunstância ensejaria uma presunção de legalidade em torno das condutas patronais e que, por esse motivo, não se faria presente o nexo de causalidade entre estas últimas e o resultado danoso experimentado pelas vítimas e tampouco sua culpabilidade pelo sinistro.

Justamente por tal razão, os empresários, ao avaliarem que o custo inerente à observância aos limites de tolerância (e também ao pagamento dos adicionais remuneratórios e seguros obrigatórios por condições prejudiciais de labor) era menor do que os dispêndios com os investimentos necessários à redução da nocividade dos locais de trabalho, simplesmente se conformaram com tal situação, fazendo que o risco ocupacional acabasse por ser monetizado (MELO, 2013, p. 207-208).

Tal postura assumida pelos Estados e pelo empresariado fez com que riscos relevantes para a vida e saúde dos trabalhadores nos mais distintos ambientes laborais fossem simplesmente ignorados, na medida em que a gestão de tais locais, antes de primar por um planejamento à luz das especificidades de cada estabelecimento, buscava simplesmente atender aos requisitos positivados nas diretrizes técnicas positivadas sob a forma de norma.

Era preciso, portanto, estabelecer diretrizes mais dinâmicas voltadas para a organização dos ambientes de trabalho, a fim de que os riscos existentes em cada atividade fossem enxergados pelo Estado, pelos empresários e pelos trabalhadores sob uma ótica diversa do mero enquadramento nos parâmetros legais e de que fossem reconhecidos, geridos e tratados em função das peculiaridades inerentes a cada atividade laboral. Esta é, exatamente, a proposta delineada no texto da Convenção n. 155 da OIT, aprovada em 1981 e reforçada, mais adiante, na Convenção n. 187.

3 AS CONVENÇÕES N. 155 E N. 187 DA OIT. ABORDAGEM AMBIENTALISTA DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO

Inicialmente, a Convenção n. 155 da OIT pode ser definida como a tradução normativa do paradigma ambientalista aplicado à organização das condições de trabalho. Sob tal perspectiva, o meio ambiente compreende o sistema de elementos que integram o entorno dos indivíduos e que condicionam a qualidade de vida nos locais por eles habitados, abrangendo tanto os fatores naturais com os quais os indivíduos interagem e de que dependem para a vida na Terra (p. ex., atmosfera, biosfera, águas, solo, subsolo etc.), como aqueles de ordem artificial, cultural e digital que muito embora sejam frutos do engenho humano, concorrem diretamente para a conformação da existência digna dos sujeitos e de suas respectivas sociedades (BRAÑES, 1994, p. 20).

E entre os elementos físicos e imateriais que circundam os seres humanos e que condicionam sua qualidade de vida, bem assim sua integridade psicofísica, constam aqueles relacionados à organização de suas atividades profissionais, cuja gestão está a cargo de um empregador ou de um tomador de serviços, a depender da natureza do vínculo estabelecido em cada caso concreto. O conjunto de tais fatores constitui, exatamente, o meio ambiente do trabalho tutelado pela Convenção n. 155 da OIT (PÉREZ; VALLEJO, 2010, p 21-22).

Do local escolhido pelo empregador ou tomador de serviços para a montagem de sua unidade produtiva, passando pelos insumos relacionados ao desempenho da atividade econômica (p. ex., maquinário, matérias-primas, mesas, bancadas, cadeiras etc.), pela metodologia de produção e pelas políticas de gestão do pessoal, todos estes elementos trazem consigo potenciais impactos para a coletividade de trabalhadores diretamente submetida a tais fatores (MELO, 2013, p. 29).

No ensejo de assegurar a sanidade do meio ambiente do trabalho a Convenção n. 155 da OIT optou por uma fórmula baseada no planejamento em dois níveis de ação, a saber, (i) no âmbito do Estado e (ii) no âmbito da empresa. Tal planejamento concebido pelo diploma internacional em apreço transcende em muito a singela formulação taxativa de condutas operacionais e de limites de tolerância, por parte das autoridades públicas e o consequente dever de observância a tais parâmetros por parte dos empresários.

Para muito além disso, a Convenção n. 155 da OIT impõe aos Estados signatários a adoção de "políticas nacionais de saúde, segurança e meio ambiente do trabalho" capazes de prevenir, em concreto, os danos decorrentes dos acidentes e das doenças ocupacionais por intermédio (i) da redução dos riscos inerentes ao trabalho aos patamares mínimos e (ii) da melhoria contínua da segurança e da saúde do trabalho em constante atenção à evolução tecnológica dos métodos dos insumos e do instrumental utilizados na organização produtiva.

Nesse sentido, os artigos 4.º e 11 da Convenção n. 155 da OIT exigem que as políticas e as práticas domésticas concernentes ao meio ambiente laboral considerem não apenas a adequação dos aspectos materiais inerentes à conformação do trabalho (p. ex., maquinário, ferramentas, agentes físicos, químicos e biológicos etc.), mas também os elementos imateriais que igualmente integram a organização produtiva e que têm o condão de afetar, negativamente, a integridade psicofísica dos indivíduos (*v.g.*, os aspectos relacionados às relações hierárquicas e interpessoais, à divisão temporal do trabalho, aos treinamentos, ao acesso às informações, à distribuição de tarefas, às práticas motivacionais, entre outras).

Ainda no plano da ação nacional, a Convenção n. 155 da OIT determina aos Estados signatários a reavaliação periódica das medidas de tutela labor-ambiental com vistas ao seu aperfeiçoamento (artigo 7.º) e a formação de um aparato de controle capaz de assegurar, eficazmente, a fiscalização dos locais de trabalho e de exigir dos responsáveis pela gestão das condições laborais a observância às diretrizes legais e regulamentares pertinentes.

Dessarte, a Convenção n. 155 se vale amplamente dos princípios reitores do direito ambiental (especialmente os da prevenção, da precaução e do poluidor-pagador) para estabelecer aos Estados-membros o objetivo de pautar suas políticas nacionais de "saúde, segurança e meio ambiente do trabalho" dirigidas aos empresários, bem assim as correspondentes ações das autoridades incumbidas de sua aplicação, pela imprescindibilidade de se alcançar a antecipação e o controle de todos os possíveis riscos a permearem as mais diversas atividades econômicas (SARLET; FENSTERSEIFER, 2015, p. 85-87).

Nesse diapasão, os empresários, na condição de gestores do meio ambiente de trabalho, foram incumbidos de implementar, em conjunto com os trabalhadores e com as entidades representativas destes últimos, planos de prevenção de riscos ocupacionais adequados às condições e às ameaças peculiares aos seus respectivos estabelecimentos. Tal é, exatamente, a inteligência subjacente aos artigos 16 e 19 da Convenção n. 155 da OIT.

Assim, ao invés de permanecerem no aguardo de uma ação normativa estatal pormenorizada, os próprios empresários deverão elaborar seus planos de gestão de riscos, de modo a antecipá-los e enfrentá-los efetivamente, de acordo com os objetivos gerais estabelecidos nas respectivas políticas nacionais. Sob o enfoque da Convenção n. 155 da OIT, portanto, a prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais deixou de ser uma simples obrigação de meio para se constituir em uma efetiva obrigação de resultado (DOMÈNECH, 2018, p. 534).

Sob a ótica da Convenção n. 155 da OIT e sob a égide da abordagem ambientalista da organização dos fatores de produção por ela adotada, quando os empresários deixam de elaborar planos de prevenção ou o fazem de forma incompleta em relação às potenciais ameaças à integridade psicofísica existentes em suas unidades, acabam por concretizar risco proibido (ou não permitido) pelo ordenamento jurídico, sendo, portanto, passíveis de responsabilização nas esferas cível e criminal pelos eventuais danos decorrentes de tal omissão (FELICIANO, 2021, p. 192).

Do ponto de vista hermenêutico, o conteúdo da Convenção n. 155 da OIT sinaliza claramente para a adoção da interpretação mais favorável à tutela da saúde, da segurança e do meio ambiente do trabalho entre aquelas possíveis de serem implementadas nos casos concretos, conforme se infere de seu artigo 11, ao tratar das atribuições conferidas às autoridades públicas a respeito do tema (TRINDADE, 1997, p. 438-439).

Portanto, com a implementação da abordagem ambientalista consagrada na Convenção n. 155 da OIT impôs-se aos Estados-membros a delimitação, em sede de políticas públicas, de um verdadeiro dever geral de prevenção dirigido aos empresários, pelo qual estes últimos deverão promover o mapeamento detalhado de todas as potenciais ameaças à integridade psicofísica dos trabalhadores, bem como a implementação em concreto das medidas adequadas ao seu enfrentamento, de acordo com as melhores técnicas disponíveis para tanto.

A rigor, a Convenção n. 155 deve funcionar como verdadeira "convenção-quadro" para o meio ambiente do trabalho; ou, nas palavras de KISS, "um instrumento convencional que enuncia os princípios que devem servir de base à cooperação entre os Estados Partes em um determinado domínio, deixando-lhes a responsabilidade de definir, por acordos separados, as modalidades e os pormenores da cooperação, e prevendo, se for o caso, uma ou mais instituições idôneas para esse efeito" (KISS, 1993, p. 793). Nessa esteira, ela deita os fundamentos da tutela labor-ambiental no Direito Internacional Público, assim como dita os conteúdos mínimos de proteção que, em tal seara, devem ser observados pela própria OIT e pelos Estados-partes, em quaisquer construções normativas a propósito do tema.

Acolhe e positiva, ademais – e ainda conforme KISS –, diversos princípios jurídicos que regem a matéria ambiental *in genere*, como vínhamos de apontar. Assim, p. ex., os princípios da prevenção e da precaução desdobram-se dos seus arts. 4.º, 2, e 12, "a", enquanto o princípio da informação, de seu art. 12, "b"; e o princípio da participação.

De outra parte, a perspectiva ambientalista da organização dos fatores de produção adotada pela Convenção n. 155 da OIT foi reafirmada e reforçada 25 anos após seu advento com a promulgação, em 2006, da Convenção n. 187, dedicada, na dicção de seu título, à definição do "marco promocional para a segurança e a saúde no trabalho".

Em apertada síntese, a Convenção n. 187 reafirma em seu artigo 3.º, em linha com o que já preconizado na Convenção n. 155 da OIT, a necessidade de que os Estados-membros estabeleçam políticas públicas e práticas nacionais fundamentadas na prevenção dos riscos labor-ambientais a exigir, dos empresários, a antecipação e o controle das ameaças concretas inerentes às circunstâncias peculiares de suas atividades e de seus estabelecimentos.

O reforço trazido pela Convenção n. 187 da OIT com relação às premissas firmadas no diploma que a precedeu, reside, exatamente, na previsão expressa

de um "programa nacional de segurança e saúde no trabalho" em seu artigo 5.º, bem mais abrangente do que as "políticas nacionais" já previstas na Convenção n. 155. Tal programa, a ser elaborado em conjunto com as entidades representativas dos trabalhadores e dos empregadores (centrais sindicais, confederações, federações, sindicatos, associações) consiste, sinteticamente, em um conjunto de metas e objetivos concernentes à redução e à eliminação de riscos labor-ambientais a ser exigido das autoridades públicas e dos empresários.

Além disso, a Convenção n. 187 da OIT ainda faz menção a um "sistema nacional de segurança e saúde no trabalho" que, nos termos de seu artigo 4.º, engloba (i) a totalidade dos instrumentos heterônomos e autônomos integrantes dos ordenamentos jurídicos (p. ex: Constituição, leis, tratados, decretos, resoluções, acordos e convenções coletivas de trabalho etc.) a versarem sobre a temática da "saúde, segurança e meio ambiente de trabalho", bem assim (ii) os órgãos e as autoridades dos Poderes legislativo, executivo e judiciário incumbidas da fiscalização e da aplicação em concreto destes últimos e (iii) os mecanismos e os instrumentos estabelecidos nas legislações nacionais que podem ser utilizados no ensejo de assegurar a operacionalização prática das diretrizes labor-ambientais vigentes.

O "sistema nacional de segurança e saúde no trabalho" consolida no texto da Convenção n. 187 da OIT a ideia de que os dispositivos integrantes dos ordenamentos jurídicos formam uma unidade dotada de coerência e, por essa razão, devem dialogar entre si, independentemente de suas respectivas origens, de modo que a definição do sentido e do alcance de seus enunciados deve resultar dos conteúdos deontológicos que os permeia e que subjazem à totalidade do sistema jurídico (GRAU, 2009, p. 19).

A análise do conteúdo subjacente às Convenções n. 155 e 187 da OIT indica, portanto, que a ideia-chave a permeá-las – e que configura, ao fim e ao cabo, a própria *core obligation* concernente ao "ambiente de trabalho seguro e saudável" – consiste, em síntese, (i) na implementação, por parte das autoridades estatais, de políticas públicas aptas a prevenir, em abstrato, a totalidade dos riscos de ordem labor-ambientais; (ii) na aplicação dos instrumentos integrantes de tais políticas em coerência com os objetivos centrais por elas colimados; (iii) na elaboração de programas destinados à imposição de metas destinadas à compreensão, à elisão e à minimização de situações potencialmente lesivas ao meio ambiente de trabalho e à saúde dos indivíduos ativados neste último; e (iv) na adoção de medidas em concreto, por parte dos empresários, com vistas

à antecipação e ao controle efetivo das ameaças à integridade psicofísica dos obreiros existentes nos estabelecimentos por eles administrados.

Essa *core obligation* que configura o direito ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, nos termos da Declaração de 1998 da OIT em sua versão atualizada, encontra eco nos preceitos da Constituição Federal que consagram os fundamentos e objetivos da República, bem assim os direitos fundamentais dos cidadãos – notadamente a dignidade humana (artigo 1.º, III), o valor social do trabalho (artigo 1.º, IV), a promoção do bem de todos (artigo 3.º, IV) e as garantias à saúde (artigos 6.º e 196), à redução dos riscos inerentes ao trabalho (artigo 7.º, XXII) e ao meio ambiente do trabalho adequado (artigos 200, VIII e 225) – e, por essa razão, deve orientar os intérpretes do ordenamento jurídico na tarefa concernente à aplicação deste último aos casos concretos, especialmente nas situações que envolvem a materialização de danos ao meio ambiente laboral e à integridade psicofísica dos trabalhadores.

4 OS DIÁLOGOS ENTRE A *CORE OBLIGATION* SUBJACENTE ÀS CONVENÇÕES N. 155 E 187 DA OIT E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO: OPERACIONALIZAÇÃO POR INTERMÉDIO DA FUNÇÃO PREVENTIVA DA RESPONSABILIDADE CIVIL

O direito ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável consagrado como *core obligation* na Declaração da OIT de 1988 é parte integrante do direito fundamental ao trabalho digno, que subjaz aos artigos 3.º, III e IV, 6.º, 7.º, XXII, 196, 200, VIII e 225 da Constituição Federal. Este último conceito engloba o patamar mínimo de direitos trabalhistas que resguarda a integridade psicofísica dos trabalhadores em seus locais de trabalho e que lhes possibilita não apenas o sustento próprio, mas também sua integração plena na sociedade (DELGADO, 2015, p. 74-76).

O direito ao trabalho digno ora enunciado possui uma dimensão ambiental que enxerga o trabalho e suas condicionantes como elementos integrantes do meio ambiente e insere as questões relacionadas à conformação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais de cariz laboral no regime tutelar contemplado no artigo 225 da Constituição Federal e na Lei n. 6.938, de 1.º/8/1981 (Política Nacional do Meio Ambiente) (EBERT, 2020, p. 264-265).

Assim, segundo a ideia de trabalho digno em sua perspectiva ambiental, se o trabalho é o elemento pelo qual o homem se afirma na sociedade e pelo qual assegura a sua subsistência material, o entorno que conforma o desempenho de seu labor não deve ser condicionado de modo a comprometer sua integridade psicofísica e sua qualidade de vida (NEFFA, 2015, p. 6-17). É exatamente esse o conceito que conforma a "core obligation" concernente ao "ambiente de trabalho seguro e saudável" expresso nas Convenções n. 155 e 187 da OIT.

Pode-se afirmar, portanto, que as diretrizes elencadas nas Convenções n. 155 e 187 da OIT integram o conteúdo do "trabalho digno" subjacente aos artigos 3.º, III e IV, 6.º, 7.º, XXII, 196, 200, VIII e 225 da Constituição Federal de modo a impor aos agentes públicos e privados concretizadores destes últimos, por um lado, o dever de implementar, em concreto, as medidas adequadas para o resguardo da higidez física e imaterial do meio ambiente do trabalho e, por outro, a proibição quanto à implementação ou à majoração de riscos proibidos pelo ordenamento jurídico.

Há aqui um diálogo pleno e uma compreensão recíproca entre os dispositivos constitucionais e internacionais em apreço, viabilizada pela convergência de sentido entre seus respectivos enunciados e respaldada pelo próprio comando do artigo 5.º, § 2.º, da Lei Maior, a apregoar que "os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados." (GALINDO, 2002, p. 56-57).

Conforme já visto no item anterior, a nota distintiva do direito ao "ambiente de trabalho seguro e saudável" assegurado nos termos das Convenções n. 155 e 187 da OIT consiste, exatamente, na ideia de prevenção que compreende em seu conteúdo o dever de antecipação e de controle efetivo da totalidade dos riscos labor-ambientais (conhecidos e desconhecidos) passíveis de manifestação em concreto nas mais diversas atividades econômicas que se impõe tanto aos agentes públicos na formulação das políticas públicas, dos sistemas e dos programas referentes ao tema, quanto aos particulares na elaboração de seus planejamentos e na gestão de seus estabelecimentos (LORENZETTI, 2010, p. 72-74).

Tal ideia-chave que perpassa todo o texto das Convenções n. 155 e 187 da OIT também integra em sua plenitude o comando do artigo 7.º, XXII, da Constituição Federal, cujo teor assegura expressamente à generalidade dos trabalhadores o direito à "redução dos riscos inerentes ao trabalho", bem assim o enunciado do artigo 225, *caput*, da Lei Maior, na parte que impõe "ao Poder

Público e à coletividade o dever de [preservar o meio ambiente] para as presentes e futuras gerações.", aí incluído o meio ambiente do trabalho por força do artigo 200, VIII, da Carta Magna.

Sob a perspectiva ambientalista, o princípio labor-ambiental da prevenção que caracteriza o direito ao "ambiente de trabalho seguro e saudável" opera, em grande medida, por intermédio dos mecanismos legais de responsabilidade civil que deixam de se preocupar apenas com a reparação *post-factum* dos danos, para atentar também aos riscos que os precedem. Estes últimos, então, passam a configurar de *per se* dados fáticos moralmente reprováveis a serem combatidos pelos ordenamentos jurídicos e que impõem, objetivamente, a implementação de medidas destinadas a prevenir de maneira eficaz e plena a concretização dos resultados lesivos a ele relacionados. Nisso consiste, exatamente, a função preventiva da responsabilidade civil (LOPEZ, 2010, p. 137-139).

A função preventiva inerente à responsabilidade civil contemporânea encontra na figura da tutela específica prevista nos artigos 497 do Código de Processo Civil e 84 do Código de Defesa do Consumidor – equivalente às *injunctions* do sistema jurídico anglo-saxão (BEAN, 1994, p. 3) – sua tradução instrumental que possibilita ao juiz determinar aos potenciais ofensores (poluidores diretos e indiretos) a cessação imediata das condutas acarretadoras de riscos (tutela específica de natureza inibitória), inclusive com a determinação de obrigações acessórias e de multas, independentemente da demonstração de dano já consumado (MARINONI, 2012, p. 71).

Na seara labor-ambiental, a tutela específica encontra expressão nas situações em que se fazem necessárias, por exemplo, (i) a imediata cessação de exposição de trabalhadores a determinadas matérias-primas comprovadamente nocivas à saúde, independentemente de suas concentrações atmosféricas; (ii) a obstrução de determinada metodologia de gestão de pessoas baseada no assédio moral e na deterioração da integridade psíquica dos trabalhadores; (iii) a alteração de dado processo produtivo que impõe aos indivíduos neles ativados a realização de movimentos intensos e repetitivos potencialmente causadores de lesões osteomusculares; ou (iv) a imposição, aos empresários, do dever de acompanhar *pari passu*, os estudos científicos referentes a agentes físicos, químicos ou biológicos ainda não completamente mapeados quanto aos seus efeitos nos seres humanos.

Para além da tutela inibitória – que atua em um determinado caso concreto, com vistas a debelar a convolação de um determinado risco em dano – a função

preventiva da responsabilidade civil possui outro mecanismo de relevância capital, qual seja, o efeito dissuasório das condenações, que transcende os limites da situação posta sob exame do aplicador do Direito e se irradia em direção aos múltiplos supostos de poluição que guardam, em maior ou menor grau, semelhanças com a hipótese de degradação ambiental que ensejou a condenação pecuniária dos ofensores.

O efeito dissuasório é, portanto, uma consequência preventiva da condenação dos poluidores nos casos concretos – especialmente naqueles de grande repercussão –, a servir de elemento pedagógico no ensejo de impelir outros potenciais poluidores a implementarem, por iniciativa própria, os mecanismos destinados a evitar que os riscos inerentes às suas respectivas atividades venham a ocasionar danos irreversíveis à sociedade, às coletividades e aos indivíduos (FRIEDMAN, 2016, p. 97-98).

Compreende o efeito dissuasório duas vertentes, a saber (i) a fixação de indenizações proporcionais à magnitude dos danos ocasionados pelos poluidores e que sejam capazes de abranger todos os aspectos patrimoniais e extrapatrimoniais afetados pela poluição; e (ii) a mais ampla divulgação, às expensas dos poluidores, das condenações a eles impostas, com a convocação das vítimas a tomarem parte da execução na mídia impressa, radio-televisiva e digital, em uma verdadeira "publicidade contrária", segundo a expressão utilizada por MOCKHIBER (1995, p. 51-59).

A fixação de indenizações exemplares, especialmente naqueles casos em que a degradação ambiental ocasiona uma cadeia multidimensional e intersubjetiva de danos, representa uma advertência da sociedade aos potenciais poluidores no sentido de que a reiteração das práticas ilícitas verificadas em concreto lhes trará consequências pecuniárias negativas. É aqui, exatamente, que a responsabilidade civil deixa de ter um objetivo meramente compensatório ou restitutório em relação aos prejuízos sofridos, para assumir um escopo destinado a prevenir, antecipadamente, certos comportamentos (ROSENVALD, 2013, p. 100).

Nessa mesma vertente, a responsabilidade civil guiada pela função preventiva busca evitar que os poluidores (potenciais e efetivos) – especialmente aqueles que atuam sob a forma empresarial – acabem por incorporar aos seus custos operacionais os gastos com a reparação de possíveis danos ambientais, de modo a diluí-los nos preços dos bens e dos serviços por eles oferecidos no mercado e, com isso, repassar tal ônus aos seus consumidores (TUNC, 1981, p. 146-147).

O efeito dissuasório das condenações encontra respaldo legal no artigo 5.º, V, da Constituição Federal e no artigo 944, *caput*, do Código Civil, que consagram o princípio da reparação integral dos danos. Sob a perspectiva ambientalista (e preventiva) contemplada nas Convenções n. 155 e 187 da OIT, o postulado em referência não se conterá apenas na restituição específica ou na compensação da totalidade das lesões patrimoniais e extrapatrimoniais experimentadas pelas vítimas, passando a abranger, de modo mais amplo, (i) a consideração do risco como um dado relevante para a fixação de responsabilidade a título preventivo e (ii) a compreensão do próprio dano não mais como uma situação temporal e substancialmente consolidada, mas como um *continuum*, que demanda a imposição de obrigações aos poluidores à medida em que as ameaças e os prejuízos vinculados a um dado suposto de poluição vão se sucedendo no tempo e no espaço.

Já no que concerne à chamada "publicidade contrária", convém observar que a imposição de tal obrigação de fazer aos poluidores – especialmente quando se tratar de pessoas jurídicas que atuam no mercado de produtos e de serviços – não se confunde, a nosso ver, com a imposição de penalidade a estes últimos, a compreender a divulgação, às suas expensas, de informações atentatórias à sua reputação institucional ou à sua honra objetiva.

Ao contrário, a imposição da publicidade contrária, antes de ter por escopo a difamação compulsória dos poluidores, atua em uma via de mão dupla destinada (i) a informar as vítimas dispersas de determinado dano ambiental a respeito da condenação imposta ao ofensor e dos seus direitos, bem como (ii) a alertar os potenciais ofensores acerca das possíveis consequências que suas condutas ou omissões lesivas na gestão dos bens ambientais poderão lhes acarretar, de modo a dissuadi-los do *animus* de agir ou de se omitir em degradação às esferas do meio ambiente sob sua responsabilidade (FREUDENBERG, 2014, p. 249-250).

Nesse particular, a implementação da publicidade contrária, segundo a modalidade ora defendida, se perfaz com a divulgação de comunicados ao público em geral que buscam dar conhecimento a respeito dos fatos assumidos como verídicos pelo Poder Judiciário, com base no conjunto probatório produzido, bem como da condenação imposta aos poluidores, especialmente quando estes últimos configuram grandes empresas que perpetraram, por extensos períodos, danos continuados a uma série de sujeitos que, no momento da reparação, se encontram territorialmente dispersos, em uma dinâmica similar ao que se passa com os avisos de *recall* divulgados usualmente pelos fabricantes e fornecedores de produtos defeituosos (MARQUES, 2004, p. 1.030-1.032).

Vê-se, portanto, que os institutos (i) da tutela específica (artigos 497 do Código de Processo Civil e 84 do Código de Defesa do Consumidor); e (ii) do efeito dissuasório das condenações (artigo 5.º, V, da Constituição Federal e artigo 944 do Código Civil) configuram mecanismos do ordenamento jurídico pátrio que, uma vez aplicados pelos operadores jurídicos com vistas a elidir as violações ao meio ambiente laboral em concreto e no ensejo de se antecipar a futuros supostos de degradação labor-ambiental, concretizam plenamente o princípio do "ambiente de trabalho seguro e saudável" em seu cariz eminentemente preventivo, que é reconhecido pela OIT como uma de suas "core obligations", nos termos das Convenções n. 155 e 187 da OIT.

É exatamente em tal medida que o teor das Convenções n. 155 e 187 da OIT dialoga com os preceitos constitucionais conformadores do "trabalho digno" (artigos 3.º, III e IV, 6.º, 7.º, XXII, 196, 200, VIII e 225) e acabam por alcançar, com suas diretrizes, os dispositivos do ordenamento jurídico que pautam a responsabilidade civil, integrando a esta última a função preventiva como meio apropriado ao enfrentamento dos efeitos plurissubjetivos e multidimensionais relacionados aos danos e aos riscos ambientais e labor-ambientais, de modo a ampliar significativamente o escopo do princípio da reparação integral subjacente aos artigos 5.º, V, da Carta Magna e 944 do Código Civil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vê-se, ao cabo das considerações formuladas no presente artigo, que as Convenções n. 155 e n. 187 consolidam sob a forma de normas jurídicas, no âmbito do Direito Internacional do Trabalho, o ponto de viragem a partir do qual a proteção à saúde e à segurança do trabalhador passou a ser apreciada de uma forma mais consentânea com a realidade subjacente ao trabalho contemporâneo, em que a natureza, a dimensão e a diversidade dos riscos à integridade psicofísica dos indivíduos transcende em muito a letra dos catálogos normativos.

Com o advento de tais diplomas, transitou-se de uma lógica meramente legalista, taxativa, casuística e monetarista, historicamente atrelada às questões de saúde e segurança dos trabalhadores, para uma abordagem prioritariamente preventiva – e, doravante, precaucional – do tema, pela qual os elementos materiais e imateriais conformadores do entorno circundante dos trabalhadores, com os quais interagem e praticamente se confundem, passaram a integrar

o amplo espectro do meio ambiente do trabalho, na sua acepção mais plena, cujo resguardo incumbe, a uma, ao Poder Público, mediante a implementação de políticas destinadas a promover, em abstrato, a antecipação e o razoável controle da totalidade dos riscos de ordem labor-ambiental; e, a duas, aos particulares, por intermédio do prévio mapeamento e do combate efetivo às ameaças à integridade psicofísica dos obreiros existentes, em concreto, nos estabelecimentos por eles administrados.

Assim, quando a OIT, por ocasião da 110.ª Conferência Internacional do Trabalho, reconheceu o "direito ao ambiente seguro e saudável" definido nas Convenções n. 155 e n. 187 como uma de suas *core obligations*, consagrou precisamente a dimensão preventiva das normas de higiene, saúde e segurança do trabalho, reconfigurando o modelo normativo de controle dos riscos labor-ambientais e sinalizando para todos os sistemas normativos da Organização e das demais pessoas jurídicas de Direito Internacional Público, como também para os ordenamentos dos Estados-membros, de modo a propor um novo diálogo de fontes, agora amparado em uma cogência internacional até então reservada a outras classes de tratados e convênios.

No caso brasileiro, como a prevenção aos riscos labor-ambientais corresponde a um comando deontológico igualmente emanado dos postulados da Constituição Federal consagradores do direito fundamental ao trabalho digno (artigos 3.º, III e IV, 6.º, 7.º, XXII, 196, 200, VIII e 225), não restam dúvidas de que o resultado do diálogo interfontes entre o texto constitucional e as referidas convenções da OIT resultará na imposição, aos formuladores de políticas públicas e aos seus aplicadores – que, afinal, integram o "sistema nacional de segurança e saúde no trabalho" (Convenção n. 187 da OIT) –, o dever de pautar suas atribuições por tal norma-diretriz; e, para além dela, pela sua versão "reentificada", que é a norma-princípio da precaução – em suas diversas manifestações (JIMENEZ-ARIAS, 2008, p. 73) –, a reeditar a eterna incerteza entre o risco de impactar e o risco de estagnar.[1]

Assim, os elementos deontológicos de que comungam os textos das Convenções n. 155 e n. 187 da OIT e os artigos 3.º, III e IV, 6.º, 7.º, XXII, 196, 200, VIII e 225 da Constituição Federal, a conformar o direito fundamental ao trabalho

1 "*The paradox is that the lack of precautionary guidelines and actions can result in irreversible or serious damage to ecosystems and human health. Similarly, the erroneous application of precautionary measures, based on suspected risk, might also result in these same problems*" (JIMENEZ-ARIAS, 2008).

digno, espraiam a sua normatividade também na direção dos dispositivos dos ordenamentos jurídicos nacionais concernentes à responsabilidade civil, de modo a agregar a todos eles uma função preventiva muito própria, que deverá operar nos casos concretos por intermédio de mecanismos de controle prévio e razoável dos riscos labor-ambientais, tais como a tutela específica e o efeito dissuasório das condenações, sem prejuízos de outros que porventura venham a se apresentar como alternativas juridicamente viáveis, nessa perspectiva (como, *e.g.*, a tutela inibitória e a indenização por dano labor-ambiental futuro; mas esses são temas para outros estudos).

Em suma, revive-se, no plano do Direito Ambiental do Trabalho, o dilemático castigo de Erisictão: assim como o rei de Tessália terminou por devorar os próprios membros para apaziguar a fome que Deméter lhe plantou no ventre, matando-se para tentar sobreviver (BULFINK, 1913, p. 169), a expansão voraz do modo capitalista de produção segue a devastar vertiginosamente a própria força de trabalho que lhe assegura, pela dupla via da produção e do consumo, a reprodução ampliada do capital. Reposicionar os fatores dessa equação, antecipando custos e indenizações, poderá ser a vereda virtuosa da superação desse dilema, alcançando-se algum equilíbrio sustentável. E, nessa direção, a nova positividade conferida ao direito ao meio ambiente seguro e saudável – i.e., à integridade labor-ambiental – como nova *core obligation* do sistema OIT, quase em modo de "ius cogens" internacional, decerto terá sido um primeiro e importante passo.

REFERÊNCIAS

BRAÑES, Raúl. **Manual de derecho ambiental mexicano**. México: Fundación Mexicana para la Educación Ambiental/ Fondo de Cultura Económica, 1994.

BULFINCH, Thomas. **Mythology**: the age of fable, the age of chivalry, legends of charlemagne. Madison: T. Y. Crowell Company, 1913.

CALABRESI. Guido. **The costs of accidents**: a legal and economic analysis. New Haven: Yale University Press, 1970.

DELGADO. Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DOMÈNECH. Carlos Hugo Preciado. **Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo**. Pamplona: Aranzadi, 2018.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O meio ambiente do trabalho equilibrado e a conformação do direito fundamental ao trabalho digno. *In:* NEVES, Gabriela Delgado. **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI**. v. 1. São Paulo: LTr, 2020. p. 263-273.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Responsabilidade civil no meio ambiente do trabalho**: nexo causal, nexo normativo e teoria da imputação objetiva**.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

FRIEDMAN. Lawrence M. **Impact**: how law affects behavior. Cambridge: Harvard, 2016.

FREUDENBERG. Nicholas. **Lethal but legal**: corporations, consumption and protecting public health. New York: Oxford, 2014.

FUDGE. J. **The new discourse of labour rights**: from social to fundamental rights? 29 Comp. Lab. L. & Pol´y J. 29 (2007).

GALINDO, George Rodrigo Bandeira. **Tratados internacionais de direitos humanos e Constituição Brasileira**. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

GOELZER, Berenice Isabel Ferrari. Higiene do trabalho (Higiene ocupacional). *In*: MENDES. René. **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador**. Novo Hamburgo: Proteção, 2018.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. A Declaração da OIT de 1998: história, mudanças e desafios. *In:* GOMES. Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR; Antonio Rodrigues de. **A Declaração de 1988 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho**. São Paulo: LTr, 2014, p. 19-38.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Report of the Director General. The ILO. Standard Setting and Globalization, **85th Session of the International Labour Conference**.(Geneva: International Labour Office, 1997.

JIMENEZ-ARIAS, Luís Gerardo. **Bioethics and the Environment**: a brief review of the ethical aspects of the precautionary principle and genetic modified crops. [*s.l.*]: Editorial Libros en Red, 2008. Disponível em: https://books.google.es/books?id=YLjDG6sUaRkC&hl. Acesso em: 31 jul. 2023.

KELLERSON, Hilary. The ILO Declaration of 1998 on fundamental principles and rights: a challenge for the future, 117, n. 2**. International Labour Review**, 223, NR 3 (1998).

KISS, Alexander, Les traités-cadres: une technique juridique caractéristique du Droit International de l'Environnement. *In*: **Annuaire Français de Droit International**. Paris: CNRS, 1993, v. XXXIX.

KRISCH, Nico. **Beyond constitutionalism**: the pluralist structure of postnational law. Oxford: Oxford University Press, 2010.

LOPEZ, Teresa Ancona. **Princípio da precaução e evolução da responsabilidade civil**. São Paulo: Quartier Latin, 2010.

LÉONI, Laure. Histoire de la prévention des risques professionnels. **Dans regards**, 2017/1, n. 51, p. 21-31. Disponível em: https://www.cairn.info/revue-regards-2017-1-page-21.htm. Acesso em: 20 dez. 2021.

LHUILIER, Giles. Le concept de law shopping (droit international privé, droit social et droit de l´environnement). *In*: BLIN-FRANCHOMME, Marie-Pierre; DESBARATS, Isabelle. **Droit du travail et droit de l´environnement**: regards croisés sur le développement durable. Paris: Lamy, 2010.

LORENZETTI, Ricardo Luis. Trad. Fábio Costa Morosini e Fernanda Nunes Barbosa. **Teoria geral do Direito Ambiental**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Tutela inibitória**, **individual e coletiva**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MARQUES, Cláudia Lima. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor**: o novo regime das relações contratuais. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MOKHIBER, Russel. Trad. James F. S. Cook. **Crimes corporativos**: o poder das grandes empresas e o abuso da confiança pública. São Paulo: Scritta, 1995.

NASCIMENTO, Alysson Mascaro. **Crítica da legalidade e do direito brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

NEFFA, Julio Cesar. Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente en el trabajo (CyMAT). *In:* **Voces en el Fénix**. n. 46. Buenos Aires, jul. 2015, p. 6-17.

NEVES, Marcelo. **Trans constitucionalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: DLTR, 2002.

PADILHA, Norma Sueli**. Fundamentos constitucionais do Direito Ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PÉREZ, José Luis Monereo; VALLEJO, Pilar Rivas. **Prevención de riesgos laborales y Medio Ambiente**. Granada: Comeres Editorial, 2010.

ROSENVALD, Nelson. **As funções da responsabilidade civil**: a reparação e a pena civil. São Paulo: Atlas, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Princípios de direito ambiental**. São Paulo: Saraiva, 2014.

SAUZET, Marc. **De la responsabilité des patrons vis-a-vis des ouvriers dans les accidents industriels**. Paris: Cotillon, 1883.

SUPIOT, Alain. Trad. Jordi Terré. **El Espíritu de Filadelfia**: la justicia social frente al mercado total. Barcelona: Península, 2011.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. v. I. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1997.

TUNC, André. **La responsabilité civile**. Paris: Economica, 1981.

VON POTOBSKY, Geraldo; DE LA CRUZ, Héctor Bartolomei. **La organización internacional del trabajo**. Buenos Aires: Astrea, 1990.

PARTE III

PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E O ADOECIMENTO DO TRABALHADOR

PRECARIZAÇÃO SOCIAL E DO TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES CONTUNDENTES NA SAÚDE MENTAL[1]

Luci Praun

Doutora em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas; professora adjunta da Universidade Federal do Acre (UFAC) e professora permanente do Programa de Pós-Graduação em Economia Política Mundial da Ufabc; Integrante do Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses (GPMT/Unicamp) e da coordenação do Núcleo Semente – Saúde Mental e Direitos Humanos Relacionados ao Trabalho, vinculado ao Instituto Sedes Sapientiae.
E-mail: lupraun@uol.com.br.
Currículo *Lattes:* http://lattes.cnpq.br/6745547127576141.

1 Versão revisada e ampliada de capítulo, com mesmo título, originalmente publicado em BANDINI, Márcia; LUCCA, Sérgio de. **Desse jeito não mais! Trabalho doente e sofrimento mental**. São Paulo: Hucitec, 2023. p. 115-125.

Ocorrências de suicídios, como sabemos, não são recentes e tampouco circunscritas ao capitalismo. Apesar disso, quando voltamos o olhar para esse contexto histórico, facilmente localizamos referências ao fenômeno, o que sugere sua relevância de longo prazo. Parte desses estudos, observando ocorrências no ambiente socioeconômico do século XIX, converteram-se em clássicos no campo das Ciências Sociais.

Um deles, bastante conhecido, é o desenvolvido por Émile Durkheim, publicado pela primeira vez em 1897. Valendo-se do uso de dados estatísticos do século XIX e submetendo-os à análise, Durkheim desloca a incidência do fenômeno do âmbito das ações e motivações individuais, supostamente isoladas, para o terreno dos fenômenos de "natureza eminentemente social".[2] Leal à tradição positivista, o sociólogo observa e relaciona as curvas estatísticas de suicídios, assim como suas variações significativas, a momentos de "ruptura do equilíbrio social",[3] conclusão que, sem dúvida, deve ser lida com criticidade.

Marx[4] também dedica atenção ao fenômeno. Na contramão da perspectiva positivista, sustentada na ideia de uma tendência ao equilíbrio social inerente ao desenvolvimento do capitalismo, o suicídio é abordado como expressão dramática de uma sociabilidade que tende a obliterar, de diferentes formas, a vida projetada a médio e longo prazo. Uma sociabilidade que tende a confrontar-se o tempo todo com o sentido humano de vida, inclinando-o e reduzindo-o, reiteradamente, a um cotidiano de ações aparentemente aleatórias que visam apenas satisfazer às necessidades de reprodução de capital, do mercado, da produção e consumo de mercadorias.

O trabalho ocupa, nesse sentido, lugar particular. Sua centralidade na produção de valor, que se traduz para a maioria das pessoas na imposição do assalariamento como condição de sobrevivência, apresenta-se, como não poderia deixar de ser, também desencadeadora e organizadora de laços de sociabilidade, de formas particularizadas de inserção no mundo. Um mundo hierarquicamente organizado, cuja forma de produção e reprodução da vida não pode prescindir da exploração e dominação de uns(as) sobre tantos outros(as).

Assim, em uma sociedade cujo funcionamento e reprodução estão implicados no avanço e acentuação da exploração e na reinvenção contínua dos meios

2 DURKHEIM, Émile. **O suicídio**: estudo de sociologia. São Paulo: Martins Fontes, 2000. p. 17.

3 *Ibidem*, p. 19.

4 MARX, Karl. **Sobre o suicídio**. São Paulo: Boitempo, 2016.

de dominação, não é de se espantar que o desgaste do corpo[5] e os adoecimentos relacionados ao trabalho assumam cada vez mais relevância. É, portanto, em meio ao avanço do neoliberalismo e da precarização do trabalho, que as manifestações de sofrimento e adoecimento mental, assim como os suicídios, estes últimos considerados por Christophe Dejours e Florence Bègue[6]como mensagens eloquentes da degradação do viver junto, chamam cada vez mais a nossa atenção.

O crescimento das queixas de sofrimento psíquico e diagnósticos no campo dos transtornos mentais, assim como os casos de tentativas de suicídio relacionados ao trabalho, relatados por alguns estudos desenvolvidos nas últimas décadas, sugerem forte relação dessas ocorrências com as alterações significativas observadas no capitalismo a partir dos anos 1970-80, e sua intrínseca relação com os processos de reorganização do trabalho e da produção em curso no último período.

Esse texto, que resulta das reflexões apresentadas no Seminário "Sofrimento Mental e Morte entre trabalhadores e trabalhadoras – Transtornos Mentais e Suicídios Relacionados ao Trabalho", na sessão sobre "Assédio e suicídio relacionado ao trabalho", realizada em 24 de maio de 2022, tem como ponto de partida um breve relato de pesquisa. O objetivo é, por meio de dois casos exemplares, fornecer concreticidade às reflexões apresentadas. Na sequência, como desdobramento dos casos relatados, são tecidas algumas considerações sobre as mudanças em curso no mundo do trabalho com vistas a contribuir com o debate sobre o labor e a saúde daqueles e daquelas que vivem de seu trabalho[7], assim como sobre ações voltadas ao acolhimento, proteção e formas de resistência em face do avanço do neoliberalismo e da profunda degradação dos direitos sociais.

5 LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde***:* trabalho e desgaste operário. São Paulo: HUCITEC, 1989.

6 DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

7 Em referência à expressão proposta por Ricardo Antunes, classe-que-vive-do-trabalho.

I DOIS CASOS EMBLEMÁTICOS

Em 2013, como parte da minha pesquisa de doutorado,[8] entrevistei operários da General Motors. Dessas entrevistas emergiram quatro relatos sobre tentativas de suicídios. Uma das situações resultou no óbito do trabalhador. Considero duas dessas histórias, brevemente relatadas a seguir, emblemáticas.

O primeiro relato refere-se às condições e situações vivenciadas por um operador de máquinas, então com 42 anos. Era funcionário da empresa há quase uma década. Em 2013, trabalhava no turno da noite. Enforcou-se dentro da planta da montadora localizada no ABC paulista. Escolheu o horário em que a maioria de seus colegas jantava. Encontrado, pelos colegas, desacordado, foi levado ao hospital. Lá, oficialmente (há relatos divergentes sobre essa questão), faleceu.

O suicídio desencadeou na empresa uma situação bastante comum. Primeiro, o silenciamento sobre o caso. A notícia teve pouquíssima repercussão, inclusive por parte do sindicato, que se limitou a reproduzir em seu site uma pequena reportagem publicada em um portal de notícias. A empresa, por sua vez, publicou uma nota lamentando o ocorrido e anunciando que estava auxiliando os familiares.

Na sequência, foram "surgindo" versões, no chão da fábrica, que tentavam relacionar o suicídio às motivações e dificuldades pessoais do operário. Nenhuma CAT foi aberta, já que a empresa alegou não haver relação com o trabalho. Trazidas por colegas do operário, aos poucos, algumas informações foram chegando ao Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest) de Santo André. Uma denúncia no Ministério Público do Trabalho (MPT) também foi feita. Relatos sobre situações regulares de assédio na empresa, em particular sobre trabalhadores que, como João,[9] tinham desenvolvido LER/Dort, foram paulatinamente aparecendo.

João compunha um grupo de trabalhadores que tentava comprovar a relação entre suas lesões por esforços repetitivos e o trabalho que desenvolviam na empresa. Tinha lesões na região dos ombros e, desde novembro de 2012, dispunha de um encaminhamento médico para cirurgia na coluna cervical. As lesões do operário, considerado pelo Departamento Médico da empresa como portador de restrição médica para o trabalho, conforme constatou a pesquisa,

8 PRAUN, Luci. **Reestruturação produtiva, saúde e degradação do trabalho**. Campinas, SP: Papel Social, 2016.

9 Visando preservar a memória e a família do trabalhador, o nome é fictício.

eram comuns entre os trabalhadores das duas unidades da automobilística então pesquisadas. No caso de João, os relatos de seus colegas apontam que ele passou a sofrer pressões por parte dos gestores da empresa a partir do momento em que resolveu entrar com processo judicial reivindicando direitos relativos às lesões adquiridas no trabalho. Foi retirado do setor em que eram alocados os trabalhadores com restrições para desempenho de parte das atividades laborais e recolocado no setor de produção. Também passou a receber pressões para que voltasse a trabalhar no horário diurno. Nos meses que antecederam o suicídio, desenvolveu quadro clínico depressivo e tinha indicação de uso de medicação para depressão e insônia.

Ainda que com LER-Dort e com indicação de restrições, João e todos os demais trabalhadores nessa situação passavam pela mesma avaliação de desempenho que os demais, ainda sem lesões. Em depoimento ao Ministério Público do Trabalho, um de seus colegas contou que, no dia do suicídio, antes da hora da janta, havia visto o trabalhador em sala reservada do setor, em companhia do subgerente e do supervisor. No mesmo dia, ao encontrar com o colega, este teria mencionado sobre não suportar mais tanta pressão. Disse que estava com uma avaliação de "baixa *performance*". Temia ser demitido. Como parte das pressões recebidas, relatou ter sido informado que estava "indicado" para aderir a um dos Planos de Demissão Voluntária, cujas inscrições se encontravam abertas durante aqueles dias. Diante de sua negativa, teria sido avisado pela chefia sobre sua transferência iminente para o turno da manhã, o que contrariava sua vontade e o colocava em situação de maior vulnerabilidade. São vários os elementos relativos às relações de trabalho na empresa no período em questão, em meio ao avanço dos processos de reorganização do trabalho e com repercussões coletivas. Essas informações específicas, entretanto, são fundamentais para a reflexão sobre o contexto da ocorrência do suicídio do trabalhador e sobre o uso do assédio como instrumento de gestão.

Em uma outra unidade da empresa, em São José dos Campos, também no período da pesquisa, outro caso. Este trabalhador, conforme relato de um dos diretores do sindicato local, subiu na torre da caixa d'água da fábrica. Chorava muito. Afirmava ser perseguido pelo chefe e pela funcionária do setor de relações trabalhistas. Reclamava por não conseguir encontrar lugar adequado às suas condições físicas para trabalhar. Suas lesões localizavam-se nos ombros e na coluna. Tinha uma dívida acumulada ao longo do período de afastamento pelo INSS e não conseguia chegar a um acordo com a empresa sobre como

descontá-la em folha de pagamento. Desceu da torre da caixa d'água após intervenção e apelo de um dirigente sindical, no qual confiava, o que também informa sobre a relação entre sua ação desesperada e o contexto laboral. À época, acabou sendo internado para tratamento psiquiátrico.

As duas situações têm em comum o desenvolvimento de Lesões por Esforços Repetitivos, o que se fez acompanhado, nos casos relatados, de quadro de sofrimento e adoecimento psíquico, expressos nos depoimentos de operários com menções a sentimentos de inutilidade, descrédito, injustiça e de descartabilidade. Assim, estes dois casos, emblemáticos, precisam ser tomados mais a fundo, como resultado de uma dada forma de organização e gestão do trabalho que não ocorre isoladamente, mas que guarda relação direta com as mudanças ocorridas sob o capitalismo, e que têm se desdobrado em formas de experienciar o trabalho, tanto objetiva como subjetivamente, nocivas à saúde.

Tal constatação, é claro, não isenta nenhuma corporação de suas responsabilidades quanto à saúde de seus(as) trabalhadores(as); ao contrário. É no ambiente laboral, seja o tradicionalmente conhecido, localizado nas edificações da empresa, seja aquele organizado a partir do domicílio dos(as) trabalhadores(as) ou a céu aberto, a exemplo do desenvolvido por motoristas e entregadores de aplicativos, que as formas de gestão e controle do trabalho, típicas do capitalismo contemporâneo, assumem concretude e se realizam.

Os relatos sobre o tratamento dispensado aos que adoecem em função do trabalho, colhidos ao longo das pesquisas que desenvolvi, assim como das desenvolvidas por outros(as) pesquisadores(as), também dão conta que as práticas reiteradas de assédio, quando direcionadas aos já adoecidos, têm por objetivo fazer com que desistam do emprego, com que "autorizem" figurar nas listas de demissões "voluntárias" de forma a isentar a empresa de suas responsabilidades. Talvez a palavra assédio seja estreita para qualificar a violência sofrida.

Os processos de desgaste mental,[10] sofrimento e adoecimento também se conectam a outras formas de violência que esses(as) trabalhadores(as) passam a vivenciar fora dos momentos de trabalho. Marcados pelo desamparo a que são submetidos tanto por parte das empresas como da previdência social, lutam insistentemente para que suas queixas tenham crédito e para que o adoecimento, quando instalado, seja reconhecido.

---

10 SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

Vale ainda salientar que muitas vezes o caminho que liga processo de adoecer, de reconhecer-se adoecido, e de buscar apoio, é acompanhado, contraditoriamente, pela incorporação, por parte do(a) trabalhador(a), de uma postura de hiperatividade, de engajamento exacerbado, que visa escapar não somente do assédio, mas também do desemprego, sempre à espreita. O que se busca, não raramente, é desligar-se do contexto adoecedor, do mal-estar que paira no ar. Não à toa, tem sido comum que as pesquisas revelem que o(a) trabalhador(a) que adoece busca ao máximo esconder que está enfermo, trabalhando doente, medicando-se para trabalhar.

Nas entrevistas realizadas, não somente entre os operários da indústria automobilística, mas, em outra ocasião, entre professoras da educação básica, foi possível identificar a frequente menção ao fato de terem se doado para o trabalho durante anos e colhido como resultado o não reconhecimento e a perda da saúde. O sentimento é de descartabilidade, tal como afirmou um trabalhador: "O trabalho é importante. O trabalho é tudo [...]. Me sinto um lixo. A empresa me usou 25 anos e depois jogou fora um bagaço. Sempre fui um bom trabalhador".

É partindo desses relatos que pontuo de forma breve algumas questões que considero importantes para as reflexões sobre os processos de adoecimento relacionado ao trabalho no contexto atual.

II SUICÍDIOS NOS LOCAIS DE TRABALHO: AMPLIANDO O OLHAR

Como já mencionado no início deste texto, os adoecimentos e suicídios relacionados ao trabalho não são uma novidade das últimas três décadas. No Brasil, são conhecidos os estudos sobre suicídios entre trabalhadores(as) dedicados(as) às atividades agrícolas. Entre questões relacionadas ao baixo acesso à renda, aos serviços de saúde e educação, destaca-se o manejo de agrotóxicos.[11]

Algumas atividades profissionais, a exemplo das desempenhadas por policiais, também têm sido identificadas como relacionadas a situações de trabalho

11 EVANGELISTA, Ana Paula. Suicídio é maior entre trabalhadores agropecuários, revela estudo. **Portal da Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio**. S/d. Disponível em: https://www.epsjv.fiocruz.br/podcast/suicidio-e-maior-entre-trabalhadores-agropecuarios-revela-estudo.
FRANCO-BENATTI, Dathiê de M.; NAVARRO, Vera L.; PRAUN, Luci. Exploração e precariedade na nova dinâmica produtiva nos canaviais e a persistência do desgaste e adoecimento do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 23, n. 1, p. 29-50, 2020. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v23i1p29-50. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/163701.

que colocam seus(as) trabalhadores(as) em condições e situações mais vulneráveis ao sofrimento e adoecimento psíquico e, de forma relacionada, à maior incidência de casos de suicídios.

Mas é nas últimas três décadas do século XX que começamos a ter contato com situações que estabelecem relações muito claras entre as ocorrências de suicídio e as condições e situações degradadas de trabalho. Nos anos 1990, o espraiamento de suicídios nas instalações das empresas, conforme destaca Dejours e Bègue[12] (2010), passou a chamar maior atenção. O que já acontecia antes, com incidência maior em atividades profissionais específicas, passou a acontecer nos mais variados segmentos profissionais, dentro dos locais de trabalho, e com forte referência às crescentes pressões impostas pela gestão em meio a um ambiente geral de instabilidade e insegurança.

São ilustrativos desse processo os casos envolvendo a empresa francesa France Telecon que, entre 2006 e 2009, após a privatização e em meio aos processos de reestruturação, contou 60 óbitos por suicídio entre seus(as) funcionários(as). Destes, 39 foram objeto de um processo que culminou na condenação por assédio, em 2019, parte dos executivos da empresa. Um outro caso, posterior ao da Telecon, envolvendo vários suicídios, também bastante conhecido, é o da unidade da Fox-Conn, instalada na China, onde são produzidos os aparelhos da Apple. Lá ocorreram, entre 2009 e 2013, pelo menos 18 tentativas de suicídio das quais 14 se efetivaram. No Brasil avançam os estudos que relatam casos de suicídio entre professores, médicos, bancários, petroleiros, policiais, entre outros segmentos, ainda que, por diversas razões, pouco divulgados.

A maior visibilidade de ocorrência de suicídios relacionados ao trabalho ocorre *pari passu* a um ambiente marcado pela precarização social, onde prevalecem os sentimentos de medo, instabilidade, insegurança e desamparo. Compõem o lastro dessas situações, as pressões cotidianas por engajamento e produtividade, aliadas a processos de conversão dos ambientes laborais em espaços de competição acirrada, organizados em base à gestão por metas e às avaliações de desempenho; espaços de produção de um tipo particular de violência voltada a excluir todos e todas que, por alguma razão, inclusive por ter adoecido em meio às imposições do trabalho, não conseguem se adaptar ao

12 DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

modelo imposto. Para usar a palavra que mais expressa isso, a violência laboral, em geral, dirige-se àqueles e àquelas que não são considerados "resilientes".

O contexto de ampliação dos diagnósticos de transtornos mentais, terceira maior causa de afastamentos do trabalho no Brasil, seu nexo com o trabalho e sua expressão radicalizada, o suicídio, ocorre no momento histórico em que a atividade laboral, na sua forma mais precarizada, invade espaços da vida antes reservados ao descanso, à vida privada. Em um momento em que a inserção no mundo do trabalho e as formas de sustento se tornam ainda mais instáveis; em que, dada a pressão pela maior produtividade e intensificação do trabalho, o pouco de sentido de ofício que ainda mantinha-se presente em algumas atividades profissionais tende progressivamente a deixar de existir.

III SISTEMAS DE GESTÃO POR METAS

Convertidas em uma espécie de catalisadoras do tempo, as metas passaram a articular, no cotidiano do labor e da vida cotidiana, um conjunto de dispositivos voltados à ampliação da produtividade e da intensificação das atividades que desenvolvemos. Sob o imperativo da flexibilidade, as novas formas de gerir a produção e os processos de trabalho reordenaram, paulatinamente, a vida dentro e fora do ambiente corporativo, reafirmando sua inseparabilidade das formas mais amplas de reprodução da vida diária.[13]

O tempo reinventado, catalisado pelas metas, não é, entretanto, o tempo dos anseios cotidianos humanos, da vida que, ainda que submetida à sociabilidade capitalista, encontrava brechas, em meio à rotina, para ser projetada a médio e longo prazo. É o tempo imposto pela dinâmica do mercado global financerizado, para o qual flexibilidade e aceleração tornaram-se elementos vitais na luta concorrencial, "um tempo sujeito a novos controles do alto para baixo".[14]

Ocupando lugar central nos sistemas de gestão flexível do trabalho, as metas também passaram a fornecer à gestão do trabalho certa ilusão de objetividade e neutralidade, o que opera no sentido de encobrir seu objetivo primordial: controlar e disciplinarizar o trabalho. Tal como assinala Sato,[15] a gestão direciona

13 HARVEY, D. **O enigma do capital**. São Paulo: Boitempo, 2011. p.103.

14 SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Record, 2006. p. 69.

15 SATO, Leny. Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. *In*: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley (orgs.). **Saúde mental e trabalho**: leituras. Petrópolis/RJ: Vozes, 2003.

a tarefa a ser executada pelo(a) trabalhador(a), submete seu desempenho à avaliação, promove, assim, seu disciplinamento para o trabalho.

No caso dos sistemas de gestão flexível, o que também inclui sua configuração algorítmica, a adoção da multifuncionalidade, da polivalência, da flexibilidade contratual, entre outros dispositivos, tem sido recorrentemente acompanhada dos chamados bônus por resultados. Essa forma de "premiação", que se expande entre os segmentos formalizados da classe trabalhadora brasileira a partir dos anos 1990, por meio de acordos de "participação nos resultados",[16] tem sido sutilmente substituída pela ideia de gamificação, que tem se tornado corrente não somente entre trabalhadores por aplicativos, mas também entre outros segmentos profissionais.

Mais lúdica, a gamificação contribui para a promoção de uma dissociação entre premiação e resultados obtidos pela empresa, reforçando assim a ideia de não subordinação laboral e de individuação. Desloca ainda mais, dessa forma, o vínculo entre desempenho individual "autônomo" e "prêmio" a ser recebido. A premiação, poderosa ferramenta de engajamento e disciplinarização do trabalho, também cumpre outra função: põe em evidência e naturaliza a remuneração flexibilizada em detrimento da relação salarial estável, previsível.

A gestão flexível e o sistema de metas também contribuem de forma significativa para a incorporação e naturalização entre os(as) trabalhadores(as) de uma dinâmica de competição e concorrência típica do mundo do capital. O desejo de alcançar objetivos, presente na vida cotidiana é transfigurado. Apropriado pela lógica da flexibilidade e da alta performance, planos e projetos de vida passam a ser convertidos em metas de curto prazo, quantificáveis, que esvaziam, eficazmente, o que restava do olhar para os processos de trabalho, sempre qualitativos, deslocando a atenção de todos, tal como salienta Dejours[17] para os resultados quantificáveis.

16 PRAUN, Luci. Gestão por metas e acordos de participação nos resultados no setor metalúrgico: gestos descarrilhados, dignidade violada *In*: DELGADO, Gabriela (org.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2020. v. 2, p. 90-100.

17 DEJOURS, Christophe. Trabalho, tecnologia e organização. Avaliação do trabalho submetida à prova do real: crítica aos fundamentos da avaliação. **Cadernos de TTO**, n. 2. São Paulo: Blucher, 2008.

IV SAÚDE, DOENÇA E SUAS DETERMINAÇÕES

O centramento no desempenho individual, que ganhou força nas últimas décadas, também tende a reforçar uma antiga ideia: a de que tanto a saúde como o adoecimento se encerram no corpo biológico dos indivíduos. Mas o corpo que vivencia a saúde e o adoecimento, aqui sempre compreendido na sua dimensão objetiva e subjetiva, é corpo inserido no mundo.

O contato com os(as) trabalhadores(as), a escuta de suas queixas, o registro de suas histórias de vida e de trabalho são, dessa forma, iniciativas fundamentais. É preciso conhecer o cotidiano do trabalho, os detalhes das formas de organização e gestão a que se encontram submetidos os(as) trabalhadores(as), como procedem em face das imposições da gestão, com quais recursos individuais e coletivos contam para proteger-se das repercussões nocivas do trabalho. Mas tão importante quanto essas observações, bastante presentes nos estudos sobre trabalho e saúde, é inseri-las, como já afirmado antes, no contexto das determinações sócio-históricas de nosso tempo.

Caminhar nesse sentido implica em romper com uma abordagem que se fixa nos fatores de risco, e que acaba caindo na armadilha de que mudando uma coisa aqui e outra ali o problema está resolvido. Não está. Há uma dinâmica de precarização em curso que, se não evidenciada, impede a compreensão sobre as formas contemporâneas de adoecer e suas variações. Da mesma forma, torna-se inviável a projeção de políticas públicas favoráveis aos trabalhadores e trabalhadoras se o olhar se restringe ao indivíduo ou, no máximo, nos chamados fatores de risco presentes em um ambiente de trabalho específico.

A necessária intervenção em um local de trabalho marcado por denúncias de assédio é a ponta do novelo. É preciso desenrolá-lo de forma a dar sentido e eficácia ao combate cotidiano a ser travado contra os dispositivos voltados a individualizar e precarizar o trabalho dentro e fora do local de trabalho, confrontando tanto seus procedimentos concretos como em suas expressões ideológicas. Os embates que se travam nos locais de trabalho, sejam aqueles tradicionais ou não, precisam ter ressonância em outras esferas da vida social, a exemplo da esfera das disputas e decisões políticas e de suas expressões no campo jurídico.

V LER O MUNDO PELAS LENTES DA INTERSECÇÃO ENTRE CLASSE, RAÇA E GÊNERO

O reconhecimento da centralidade do trabalho e de suas repercussões cotidianas na vida social é fundamental para compreensão das formas contemporâneas de desgaste, sofrimento e adoecimento psíquico (com ou sem desdobramentos em suicídios). Esse reconhecimento, entretanto, precisa também ser observado e iluminado pelo olhar que observa as formas de viver e adoecer a partir de suas intersecções com as determinações de gênero e raça.

Tomando como referência os papéis sociais delimitados, a divisão sexual do trabalho, tal como a define Helena Hirata,[18] impõem-se também observar, tal como pontuam Meneghel *et al*.,[19] que gênero é "fator de vulnerabilidade ao suicídio tanto para homens como para mulheres", na medida em que "as normas de gênero", apesar de "na maioria das situações" se apresentarem "desfavoráveis às mulheres" tendem, ainda que por meios diferenciados, a não poupar também os homens, "mesmo quando ocupam posição de destaque e poder".

Ao longo da investigação que realizaram, Meneghel *et al*.[20] puderam, por um lado, identificar como a impossibilidade de corresponder a códigos de conduta e papéis sociais estabelecidos constitui elemento importante para a compreensão do desenlace das histórias de vida destas pessoas.

O recorte de gênero, assim como o racial, transparece nas histórias de privação, de violência, de uma vida dedicada ao cuidar dos outros, ao cuidar da família, atividade bastante comum entre as mulheres, sobretudo entre aquelas cujo labor marca seus corpos negros. As mesmas determinações, de gênero e de raça, assumem lugar particular na ruptura com a vida fora de casa, muitas vezes imposta pela velhice, pela doença incapacitante, pela aposentadoria, pelo desemprego, pelas repercussões que essas condições provocam diante do papel atribuído às mulheres e aos homens, mas com sentidos particulares para os últimos, aos quais são comuns as atribuições sociais de chefe e provedor da fa-

18 HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho**: um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

19 MENEGHEL, Stela Nazareth; GUTIERREZ, Denise M. D.; SILVA, Raimunda M. da; HESLER, Lilian Zielke; CECCON, Roger Flores. Suicídio de idosos sob uma perspectiva de gênero. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 8, p. 1983-1992, ago. 2012, p. 1986. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csc/a/YppBcQyQXcMMJTMYkGqCCZw/.

20 *Idem*.

mília não raramente confrontadas com as impossibilidades de sua realização.[21] Há nessas histórias de vida "sofrimento ligado ao trabalho", expresso no temor de não ter como se sustentar, no desenvolvimento de doenças incapacitantes, muitas resultantes da vida dura marcada pelo trabalho, "no sentimento de inutilidade causado pela aposentadoria, na exigência de trabalhar até a morte e no próprio fato de morrer 'ajoelhado' [...], assujeitado",[22] como observado em um dos casos de suicídio relatado pelas autoras.

Seja por sua ausência, fruto da aposentadoria, do desemprego, seja pelo adoecimento que interrompe a atividade profissional, ou pela pressão cotidiana dentro dos locais de trabalho, ou ainda pelo esvaziamento da casa, com a partida dos filhos e filhas, pela perda do companheiro de uma vida inteira (de quem devo cuidar agora!?, perguntam-se muitas mulheres cuja vida estruturou-se em torno do invisibilizado trabalho reprodutivo de "cuidar da família"), a compreensão dos processos de saúde-adoecimento passa pela articulação das diferentes determinações e especificidades que envolvem o ser e estar no mundo.

Nunca é desnecessário reforçar que dessas histórias emerge um tipo de trabalho ainda pouco presente nas reflexões sobre saúde dos trabalhadores(as): remunerado ou não, realizado cotidianamente nos domicílios, majoritariamente por mulheres, sobretudo negras, também atravessado de forma contundente pelo avanço da precarização social e do trabalho sob o neoliberalismo.

Com o avanço das configurações precarizadas do trabalho, com sua dispersão e fragmentação, em meio ao deslocamento de parcelas de trabalhadores e trabalhadoras assalariados para ambientes que escapam aos modelos tradicionais de locais de trabalho, observar as heterogeneidades que conformam o mundo do trabalho à luz de determinações de raça e gênero, com seus marcadores diversos (a exemplo dos de geração, nacionalidade, entre outros), certamente nos auxilia na compreensão sobre os processos de saúde-doença relacionados ao trabalho.[23]

---

21 *Idem*.

22 *Ibidem*, p. 1989.

23 PRAUN, Luci. Sujeitos ao acaso: trabalho flexível e vida fortuita sob o capitalismo contemporâneo. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 249-264.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao reconhecermos a importância de aprofundarmos os estudos sobre os processos de adoecimento laboral, torna-se também importante registrar que os dados relativos à relação entre suicídio e trabalho, infelizmente, pouco aparecem nas estatísticas. No Brasil, o mesmo sistema de notificações que permite identificar ocorrências de violência autoprovocada, tentativas e óbitos por suicídio, o SINAN, também possibilita, se estabelecido o nexo pelo profissional que atende o trabalhador ou trabalhadora, e se preenchidos os dados adequadamente, a identificação da motivação da ocorrência. Apesar disso, na ficha de notificação utilizada para ocorrências de Violência Interpessoal/Autoprovocada, entre as possibilidades explicitadas como motivação, "trabalho" não consta sequer como alternativa, situação que está em confronto com a centralidade econômica, social, cultural e psíquica do trabalho na vida cotidiana de milhões de homens e mulheres.

Dejours e Bègue,[24] ao abordarem sobre as notificações na França, apontam situação semelhante. Não se sabe, ao certo, quantos suicídios relacionados ao trabalho ocorrem a cada ano na França. Essa falta de conhecimento, conforme os autores, decorre da inexistência, nas pesquisas epidemiológicas, sobre suicídio, de rubrica que permita detectar eventos que poderiam estar relacionados ao trabalho ou com a situação profissional.

Há, é preciso afirmar, evidente subnotificação não somente no que diz respeito às ocorrências específicas tratadas por este texto, sintoma expressivo da "degradação do conjunto do tecido humano e social do trabalho"[25], mas também em face do conjunto de adoecimentos relacionados ao trabalho, com ênfase para os casos de sofrimento e adoecimento psíquico, que não necessariamente evoluem para situações de lesões autoprovocadas, tentativas ou óbitos por suicídio.

Uma outra questão a ser reiterada é que os casos relatados, como se pode perceber, dizem respeito a trabalhadores já bastante adoecidos. Mas é preciso pôr em evidência os processos que levam ao adoecer relacionado ao trabalho. Se por um lado é possível desvelá-los a partir das vivências do e no trabalho,

24 DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010. p. 15.

25 *Idem*.

em suas conexões com as formas de organização e gestão laboral, por outro, são nas articulações dos processos singularizados de trabalho ao contexto mais amplo, do capitalismo contemporâneo, que se assentam suas raízes.

É observando esse contexto, de avanço do neoliberalismo, que o conceito de desgaste mental é desenvolvido por Edith Seligmann-Silva[26] em diálogo com as elaborações da medicina social latino-americana. Para a autora, o processo de saúde-doença em sua relação com a atividade laboral, desdobra-se "de uma correlação desigual de poderes impostos sobre o trabalho e sobre o trabalhador". Ao avançar na conceitualização de desgaste mental no trabalho, Seligmann-Silva destaca "a desvantagem que faz com que o corpo e os potenciais psíquicos do trabalhador sejam consumidos pelo processo de trabalho e por constrangimentos a ele vinculados".[27] Essa correlação desigual e condição de desvantagem é acentuada no contexto do capitalismo em sua fase financeirizada e neoliberal que traz consigo a fragilização do sentido de coletividade, solidariedade e resistência.

O avanço da precarização social e do trabalho é parte, portanto, de uma dinâmica geral de precarização impulsionadora da ampliação das desigualdades sociais, da retirada de direitos e de um conjunto de dispositivos que impedem a proteção ao trabalho e à vida, tal como expressam claramente, entre outros exemplos, as chamadas "reformas" trabalhista e previdenciária.[28]

Esse conjunto de questões, de difícil enfrentamento, dada a crescente fragmentação e dispersão da classe trabalhadora em meio ao avanço das formas de precarização do trabalho, não nos oferece outra alternativa que não seja a da resistência e reconstrução dos laços de classe, coletivos, capazes de enfrentar os ataques constantes aos direitos e, assim, nos permitir projetar uma outra forma de sociedade e sociabilidade na qual o trabalho, apesar de não exclusivamente, possa ser fonte de saúde e sentido humano.

---

26 SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

27 *Ibidem*, p. 136.

28 Ver PRAUN, Luci. A espiral da destruição: legado neoliberal, pandemia e precarização do trabalho. Trabalho, Educação e Saúde, v. 18, n. 3, p. 00297129, 2020; e ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A aposta nos escombros: reforma trabalhista e previdenciária – a dupla face de um mesmo projeto. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 2, n. 1, 3 jul. 2019.

A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO, A CULTURA DO ASSÉDIO E A SÍNDROME DE *BURNOUT*, *BOREOUT* E *BROWNOUT*

Cláudio Freitas

Juiz do trabalho do TRT da 1.a Região. Mestre e doutor em Relações Sociais e Direito. Doutorando em Direito do Trabalho e Previdenciário. Professor universitário (graduação e pós-graduação).
E-mail: claudiofreitas@isecensa.edu.br.

Carolina Boynard

Médica pela Faculdade de Medicina de Campos (FMC). Graduada em Enfermagem, com pós-graduação em Enfermagem do Trabalho. Graduada em Fisioterapia, com pós-graduação em fisioterapia neurológica.
E-mail: carolb_boynard@yahoo.com.br.

1 INTRODUÇÃO: O ESGARÇAMENTO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR, A CULTURA DO ESTRESSE, AS PATOLOGIAS DO ASSÉDIO E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Todo o debate sobre a temática da saúde mental no trabalho se inicia a partir da base conceitual inicial do capitalismo. Trata-se do sistema de produção por meio do qual ocorre a apropriação de todos os bens materiais de produção por parte de empresas lucrativas autônomas, que se valem da especulação para atuação em uma economia de comércio e mercado livre, utilizando-se de técnicas racionais de produção com base nos ditames da lei de cada nação, valendo-se de mão de obra que labora livremente[1] e apresentando, consequentemente, o seu verdadeiro "espírito", que é a busca pela maximização do lucro pelo exercício da atividade econômica como modelo global de vida.[2]

Tal apuração perpassa diversos momentos sistematizados, inicialmente propostos sobre o cânon da liberdade irrestrita[3],[4] e utilização dos modelos taylorista de organização científica do labor[5] com posterior aperfeiçoamento pela parcelização fordista[6] em direitos fundamentais de 1.ª dimensão,[7] seguido do constitucionalismo social e início de uma preocupação estatal com a proteção social das relações laborativas[8] a apresentar direitos fundamentais de 2.ª dimensão em um *Welfare State*, baseado, sobretudo, na teoria do bem estar,

1 WEBER, Max. História geral da economia. *In:* **Os pensadores**. 2. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1980. V. XXXVII, p.123.

2 WEBER, Max. **A ética protestante e o "espírito" do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

3 SMITH, Adam. **A riqueza das nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

4 Ressalvamos, por fidelidade doutrinária, a existência de estudos que não defendem o cânon de liberdade irrestrita sob a ótima de Adam Smith. SANTOS, Antonio Tiago Loureiro Araújo dos; BIANCHI, Ana Maria. **Além do cânon**: mão invisível, ordem natural e instituições. *In:* **Estudos Econômicos**, *São Paulo*, v. 37, n. 3, p. 635-662, 2007.

5 HELOANI, R. **Organização do trabalho**: uma visão multidisciplinar. São Paulo: Cortez: 2002. p.31.

6 CORIAT, B. **Ciencia**, técnica y capital. Madrid: H. Blume, 1976. p.108.

7 MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2008.

8 ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. **A nova competência da justiça do trabalho**: ampliação do alcance dos juízos de equidade ou nova concepção bicéfala da justiça civil de raízes burguesas? **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 05, p. 550, maio/2006.

que se fundava no mais puro utilitarismo benthaniano[9], teorizado no "ótimo de Pareto" e buscador do equilíbrio ocasionado pela existência de mercados suficientes e pela competição entre consumidores e produtores,[10] evitando-se falhas de mercado[11]. Ainda que sem uma divisão estática temporal, seguiu-se a estagflação[12] e primeira grande crise do petróleo,[13] afastando-se o Estado de seus poderes investidor e regulatório para uma atuação focada em desvios considerados falhas de governo, funcionando limitadamente a regulação em conformidade com os interesses existentes nas indústrias/produtoras, assim como entre os diversos grupos sociais (grupos de interesses), sempre na busca de seus benefícios, chegando-se a um possível denominador comum na escolha pública (*public choice*),[14] por meio de uma série de pensadores econômicos,[15],[16],[17],[18],[19],[20] com ferrenhos ataques à sistemática anterior e apresentação do neoliberalismo, sobretudo pela exaltação da supremacia dos "dotes e inclinações individuais por parte de cada um"[21] e da suposta cooperação espontânea

9 SEN, A. K. **Sobre ética e economia**. Trad. Laura Teixeira Motta. Rev. Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das letras, 1999. p.50.

10 LEDYARD, John O. **Market failure**. *In:* EATWELL, J.; MILGATE, M.; NEWMAN, P. (org.). **The new palgrave**: a dictionary of economics. London: Macmillan, 1987. p.328.

11 MITCHELL, William C.; SIMMONS, Randy T. **Para além da política**: mercados, bem-estar social e o fracasso da burocracia. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003. p. 24.

12 STOFFAËS, Christian. **A crise da economia mundial**. Trad. Miguel Serras Pereira e João Faria. Lisboa: Dom Quixote, 1991. p.64.

13 MOURA, Alkimar R. Crise do petróleo e o fim do milagre: uma nota. **Rev. adm. empres**., São Paulo, v. 18, n. 1, p. 72-74, mar. 1978.

14 MATTOS, Paulo *et al*. (coord.). **Regulação econômica e democracia**: o debate norte-americano. São Paulo: Ed. 34, 2004. p.15.

15 ARROW, K. J. **Social choice and individual values**. 2. ed. New York: John Wiley and Sons, 1963.

16 DOWNS, A. **Uma teoria econômica da democracia**. Trad. Sandra Guardini Teixeira Vasconcelos. São Paulo: Editora da USP, 1999. p. 117-134.

17 *Ibidem*, p. 33-34.

18 BUCHANAN, J.M.; TULLOCK, G. **The calculus of consent**: logical foudations of constitutional democracy. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1962, p.13.

19 OLSON, M. L. **The logic of collective action**: public goods ant the theory of groups. 20. ed. Cambridge: Harvard University Press, 2002.

20 NISKANEN, William A. The peculiar economics of bureaucracy. **The American Economic Review**, v. 58, n. 2, p. 293, may/1968.

21 HAYEK, Friedrich August von. **O caminho da servidão**. Porto Alegre: Globo, 1977. p.35.

entre os indivíduos como geradores de coesão social,[22] reconfigurando-se do capitalismo por meio da mundialização do capital.[23]

A referida sistemática, no entanto, induziu novos sofrimentos físicos, psíquicos e sociais[24] e inserção de uma nova ideologia dominante[25] a acarretar verdadeira acumulação por espoliação,[26] colocando-se nova roupagem em razão da crise estrutural,[27] cuja novidade em relação a períodos anteriores se manifestou no caráter universal e alcance global, com escala de tempo extensa e modo rastejante de desdobramento do capitalismo,[28] com a flexibilidade da força de trabalho acompanhada da diminuição da legislação e regulamentação social do trabalho e sindical,[29] que se apresentaram travestidas de reais necessidades e construtoras do valor mercadológico relacionado ao tempo despendido pelo labor humano,[30] submetendo os trabalhadores a um verdadeiro "sociometabolismo da barbárie", expondo contradições do capitalismo, como a cobrança de aguda racionalização dentro da empresa em cenário de irracionalidade social.[31]

Dessa feita, acerca da exploração do trabalho e consequências psíquicas negativas, temos que as premissas já acima analisadas causam o aumento do sofrimento físico e mental do trabalhador,[32] com surgimento de patologias

22 FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e liberdade**. São Paulo: Arte Nova. p. 68.

23 CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. Rio de Janeiro: Xanã, 1996. p. 34.

24 GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho**. 2. ed São Paulo: Martins Fontes, 1989.

25 MÉSZAROS, István. **O poder da ideologia**. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 17-18.

26 HARVEY, David. **O novo imperialismo**. São Paulo: Loyola, 2004.

27 ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2. edição. Londrina: Praxis, 2007. p.16.

28 MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**: rumo a uma teoria da transição. São Paulo: Boitempo, 2002.

29 SALERNO, Mario Sergio. **A flexibilidade e organização produtiva**. *In*: CASTRO, Nadya Araújo de (org.). **A máquina e o equilibrista**: inovações da indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

30 DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

31 ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

32 ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2020. p.155.

da sobrecarga e patologias do assédio[33], inclusive com aumento de suicídios relacionados ao trabalho[34] especialmente em razão da falta de espaços para se discutir os sofrimentos, o silêncio coletivo e ausência de interlocutores que deem atenção àquele que sofre,[35] refletindo não em solução aos problemas, mas em continuidade da agonia, destacadamente pela manutenção dos fatores de estresse.

Lembramos que o "estresse" (palavra de origem no latim *distringere*, a significar *dis* como "afastar" e *stringere* como sendo "apertar, atar", e que passou a ser utilizada em inglês para designar opressão, desconforto e adversidade) pode ser caracterizado como uma "Síndrome Geral de Adaptação" que decorre de algum evento a exigir esforço do indivíduo em termos de adaptação. Este evento ambiental, denominado "estressor", gera a quebra da homeostase interna do indivíduo, alterando a capacidade do organismo de manter sua constância[36]. O senso comum utiliza a palavra "estresse" para definir diferentes sensações do dia a dia, sendo que as denominações "tensão nervosa", "cansaço" e "fadiga" são utilizadas como sinônimo de estresse, para evidenciar situações de dificuldade, pressão e de desgaste físico e mental.[37]

O pesquisador Hans Seyle já definira classicamente o estresse como "esforço de adaptação do organismo para enfrentar situações que considera ameaçadoras à sua vida e ao seu equilíbrio".[38] Assim, como forma de adaptação ao fenômeno do estresse, definiu conceitualmente três fases que compõem tal síndrome: reação de alarme, resistência ou adaptação e exaustão ou esgotamento.[39]

---

33 DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. *In* **Revista Produção**, v. 14, n.03, p.38, set/dez 2004, p.38.

34 JONSSON, J. *et al*. Low-quality employment trajectories and risk of common mental disorders, substance use disorders and suicide attempt: a longitudinal study of the Swedish workforce. *In* **Scandinavian Journal of Work Environ Health**, ano 1, v. 47, n. 7, p. 509-520, out. 2021. Disponível em: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34397098/.

35 DEJOURS, Christophe; BÉGUE, Florence. **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

36 SANTOS, A.F.O.; CARDOSO, C.L. Profissionais de saúde mental: manifestação de stress e *burnout*. **Estudos de Psicologia**, n. 27, v.1, p. 67, 2010.

37 CHRISTOPHORO, R.; WAIDMAN, M.A.P. Stress: condições de trabalho em docentes universitários. **Ciência**, **Cuidado e Saúde**, Maringá, v. 1, n. 1, p. 179/183, 2002.

38 SELYE, H. **The stress of Life**. New York: Mc. Graw Hill, 1956.

39 RIBEIRO, M.C.S. **Enfermagem e trabalho**: fundamentos para a atenção à saúde dos trabalhadores. 1. ed. São Paulo: Ed. Matinari, 2008.

Na reação de alarme o organismo reconhece o estresse e se prepara para lutar ou fugir: a pressão arterial aumenta, os batimentos cardíacos se tornam mais fortes e irregulares, a pupila dilata, aumenta-se a tensão neuromuscular, os músculos se enchem de sangue, (preparando-se para a ação), a respiração se torna rápida, aumenta-se a produção de suor e há liberação de produtos químicos no sangue (glicose e gordura).

Passando-se à fase de resistência, o organismo se enrijece para receber o ataque e sua repetição, persistindo o desgaste necessário à manutenção do estado de alerta. Nessa fase o organismo continua sendo provido com fontes de energia rapidamente mobilizadas, aumentando-se a potencialidade para outras ações no caso de novos perigos imediatos, buscando ajustar-se à situação em que se encontra. Tal situação gera algumas consequências fisiológicas negativas, como redução da resistência do organismo em relação a infecções, sensação de desgaste, provocando cansaço, lapsos de memória e supressão de várias funções corporais.

Por fim, na fase de exaustão o organismo entra em colapso, sendo uma forma de defesa para as agressões, ocorrendo uma queda na imunidade e o surgimento da maioria das doenças, podendo desencadear o aparecimento da hipertensão arterial, distúrbios cardíacos, arteriosclerose, hipertireoidismo, enxaqueca, diabetes, úlcera gástrica, colite, entre outros sintomas. O elemento regulador de tal processo é a energia usada pelos músculos que tem maior quantidade de sangue, devido à dilatação dos vasos sanguíneos.

Nessa última fase, se o estresse é repetido, prolongado ou contínuo, a energia do organismo se esgota e pode desencadear diversas doenças ou acidentes.

Os primeiros sinais da reação de estresse crônico podem não ser sintomas de uma doença específica (a exemplo da falta de apetite, funcionamento irregular do intestino, dor de cabeça, insônia, tremores, irritabilidade, lapsos de memória), variando sobremaneira de acordo com cada indivíduo[40] e que, ao longo do tempo, geram consequências nefastas na vida dos trabalhadores. Nesse ponto destacam-se o comprometimento na vida social, dificuldades de atendimento das próprias necessidades pessoais, tristeza, solidão, sensação de vazio emocional, presença de várias alterações psicológicas e de doenças crônicas.

---

40 NUNES, G.B.G.; MAURO, M.Y.C.; CUPELLO, A.J. Estresse nos trabalhadores de enfermagem: estudo em uma unidade de psiquiatria. **Anais do VI Congresso Latino Americano de Ergonomia ABERGO 2001**, 2 a 15 de setembro de 2001, Gramado/RS.

Em tal contexto pouco se fala sobre as três modelagens de intervenções no ambiente laboral na prevenção ao adoecimento e promoção da saúde mental dos funcionários, destacadamente para os seguintes pontos apresentados pela OMS[41] e OIT[42], tanto a nível individual quanto organizacional: (i) evitação de exposição a fatores de estresse e riscos em sua origem e a proporcionar um ambiente de trabalho ideal, especialmente com flexibilizações dos horários de trabalho e inclusão dos trabalhadores no processo de tomada de decisões; (ii) concentração no gerenciamento de estressores atuais, reduzindo-se seu impacto, como realização de treinamentos de gestão do estresse ou treinamentos de tempo e conflito; (iii) suporte dos trabalhadores com problemas de saúde mental, por meio de apoio pessoal com vistas a minimizar o impacto do abalo mental decorrente do trabalho e permitir a plena reabilitação daquele que foi acometido pelo adoecimento.

O surgimento de práticas que geram verdadeiro mal-estar no trabalho tornaram-se cotidianas, como assédio moral (em suas diversas nomenclaturas, como *mobbing*, *bullying*, *harassment*, *whistleblowers* ou *ijime*[43]) ou o assédio sexual, gerando consequências psicológicas incomensuráveis, usualmente gerando sentimentos de esgotamento físico e mental (*vide* a síndrome de *burnout*).

Tais situações se tornaram, erroneamente, consequências naturalizadas atualmente no dia a dia da organização laboral e que apresentam a oscilação permanente entre os discursos de valorização e controle físico e mental ao extremo, a ponto de acarretar a mais terrível consequência, que é o suicídio (inclusive com abuso de substâncias químicas por parte dos trabalhadores[44]), representando a fática eliminação da rotina laboral do elemento da solidariedade.[45]

---

41 HARNOIS, Gaston; GABRIEL, Phyllis. **Mental health and work**: impact, issues and good practices. Geneva: World Health Organization & International Labour Organisation, 2000.

42 International Labor Organization (ILO). **Mental health in the workplace**: key issues and good company practices. Geneva: ILO, 2017, p. 6-7.

43 HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane-Janowitzer. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

44 PRAUN, Lucieneida Dováo. **Não sois máquina!** Reestruturação produtiva e adoecimento na General Motors do Brasil. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Departamento de Sociologia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014, p.131. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/Acervo/Detalhe/928124.

45 DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010. p. 21.

Daí a verdadeira "cultura do estresse"[46] cada dia mais difundida e normalizada nos meios ambientes empresariais, destacada especialmente pelas práticas de assédio laboral, que possui nexo causal com a organização do trabalho e os fatores psicossociais,[47] assim como o surgimento de diversos adoecimentos psicossociais usualmente a elas relacionados, que abaixo apontamos em conformidade com o Manual de procedimentos para os serviços de saúde do Ministério da Saúde.

2 AS PRÁTICAS ASSEDIADORAS: ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL E AS LEIS N. 14.457/2022, N. 14.540/2023 E N. 14.612/2023

Passamos a apontar abaixo as práticas de assédio moral e assédio sexual, infelizmente muito presentes no contexto laboral global.

2.1 O assédio moral

Sobre o assédio moral no ambiente do trabalho, seja no ambiente físico, seja no virtual (conhecido como "*cyberbullying*" no ambiente laboral[48]), podemos apontar que se trata de temática relacionada ao direito à saúde do trabalhador (artigos 6.º, 200, VIII e 225 da CRFB),[49] sendo popularizado pela psicanalista Marie-France Hirigoyen[50] por meio de seu *best-seller* sobre o assunto.

A referida pesquisadora estabeleceu três fases ou estágios evolutivos, que são marcadores da existência de uma situação propícia ao assédio moral.[51] Inicialmente (i) uma 1.ª fase caracterizada pela "sedução perversa", na qual o

46 CESAR, Bel; KLEPACZ, Sergio; RINPOCHE, Lama Michel. O sútil desequilíbrio do estresse: conversas entre uma psicóloga, um psiquiatra e um lama budista. São Paulo: Gaia, 2015.

47 HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Das violências no trabalho à "necropolítica" do Estado em tempos de pandemia. *In:* ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luiz. **Trabalho**, **saúde e barbárie social**: pandemia, colapso ecológico e desenvolvimento humano. Marília: Projeto Editorial Práxis, 2021. p. 56.

48 GALON, Tanyse; COSCRATO, Aline. Cyberbullying no ambiente de trabalho: uma reflexão a partir de reportagens jornalísticas. **Revista UNAERP**, Ribeirão Preto, v. 12, p. 135/152, set.-dez./2019.

49 FREITAS, Claudio; DINIZ, Amanda. **CLT Comentada**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2021, p. 415-417.

50 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

51 *Idem, ibidem*.

assediador demonstra poder e controle diante da sua vítima escolhida, não ocorrendo, ainda, a destruição do assediado, no sentido de desestabilizá-lo e deixá-lo inseguro. A seguir, (ii) uma 2.ª fase conhecida como "comunicação perversa", em que existe uma pseudo-comunicação a ponto de fazer com que o assediado se sinta sem compreender e sem entender o que está ocorrendo, tratando-se de um tipo de comunicação que causa afastamento ao invés de proximidade, não sendo cortadas as ligações de informação e comunicação entre os participantes. Por fim, (iii) uma 3.ª fase, conhecida por "violência perversa", onde de fato a situação se torna uma ameaça, tornando o assediado acuado em razão dos movimentos intensos e repetidos de violência do assediador que passa, portanto, a fazer com que sua vítima se sinta culpada por tudo o que ocorre, induzindo-a, inclusive, ao erro.

Como requisitos definidores do instituto[52] temos os seguintes: (i) ato agressor que degrade as condições de trabalho; (ii) periodicidade e durabilidade (repetição ao longo do tempo); (iii) intencionalidade; (iv) repercussão da conduta abusiva na saúde psicológica e física da vítima (criticável, pois depende de subjetividade da vítima); e (v) individualidade da agressão.

O artigo 34, § 2.º, I da Lei n. 8.906/1994 (com redação conferida pela Lei n. 14.612/2023) passou a prever a expressa vedação do assédio moral praticado pelo advogado, sob pena de aplicação da suspensão funcional (artigo 37, I da Lei n. 8.906/1994, com redação dada pela Lei n. 14.612/2023). O referido dispositivo considera o assédio moral como sendo "a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional". Trata-se de interessante dispositivo definidor de instituto clássico e que deve ser utilizado em qualquer ramo do direito quando de sua abordagem, por força da analogia (artigo 4.o do Decreto-Lei n. 4.657/1942 – LINDB).

52 FREITAS, Claudio. **Noções Gerais de direito e formação humanística para a magistratura do trabalho**. Curitiba: CRV, 2018. p.48.

Como modalidades de assédio moral[53] merecem ser apontadas as seguintes: (i) vertical descendente, conhecida como *bossing*, que é aquela advinda de superior hierárquico do assediado; (ii) horizontal, pela qual colegas em um mesmo grau hierárquico ou até mesmo clientes praticam, caso em que se discute a possibilidade de responsabilização do empregador por omissão; (iii) vertical ascendente, praticada pelo grupo ou subordinado para o(a) chefe, situação de identificação mais rara, mas faticamente praticável quando se deseja excluir determinado superior que não agrade aos funcionários; e (iv) misto, que é a ocorrência de um assedio horizontal e vertical (este em qualquer de suas modalidades) concomitantemente sobre determinada pessoa.

Apontamos, ainda, a necessidade de atenção especial no sentido de que *mobbing* é expressão usada como sinônimo de assédio moral geral no ambiente laboral, ao passo que *bullying*, dentro do contexto do trabalho, é uma modalidade de assédio moral em que o assediador utiliza de características pessoais do assediado para prejudicá-lo (aspectos corporais, comportamentais, entre outros). Por fim, ainda temos o *stalking* como sendo outra modalidade de assédio moral, mas no qual o perseguidor (*stalker*) atua sobre o assediado em relações a seus aspectos não pessoais, perseguindo-o no ambiente laboral ou fora dele por meio do uso de redes sociais, fiscalizando horários de entrada e saída ou forma de exercício do labor. Destacamos que, nesse ensejo, o *stalking* passou a ser tipificado criminalmente no artigo 147-A do Código Penal (delito de "perseguição", acrescentado pela Lei n. 14.132/2021, revogando-se, ainda, o artigo 63 da Lei de Contravenções Penais).

Seguindo a literatura já apontada, ainda alertamos para que não ocorra confusão entre o assédio moral e a gestão por injúria. Isso porque essa se caracteriza pelo comportamento tirânico de alguns dirigentes, gerando pressões exageradas nos empregados ou os tratando com violência, insultando-os e agindo sem respeito, atingindo, de maneira indistinta, a todos. Tal situação pode gerar o *straining*, que é uma circunstância de estresse forçado, na qual a vítima é um grupo de trabalhadores de um determinado setor ou repartição, obrigados a trabalhar sob grave pressão psicológica e ameaça iminente de sofrer castigos humilhantes ou dispensa do emprego.

No *straining*, todo o grupo, indistintamente, é pressionado psicologicamente para aumento da taxa de produtividade, atingimento de metas e alcance de

53 *Idem, ibidem*.

recordes nas vendas de serviços e de produtos, mas debaixo de reprovações constrangedoras, como a acusação de "falta de interesse pelo trabalho", "falta de zelo" e "colaboração" para com a empresa, com constantes ameaças lançadas de modo vexatório e punitivo. As punições variam bastante e vão desde o constrangimento de endossar camisas com dizeres depreciativos da própria pessoa, passando a apelidos abjetos e preconceituosos, bem como exigência de prática de atos, gestos e comportamentos repugnantes e degradantes à vista dos demais colegas.

Nesse caso de gestão por injúria, defendemos que não se encontra o assédio moral em si, eis que este instituto, conforme doutrina clássica indicada acima e ora seguida, é destinado à conduta individualizada, sem que isso, contudo, gere qualquer tipo de isenção por parte do empregador/organização empresarial, tratando-se, basicamente, de distinção entre institutos e respectivas naturezas jurídicas, ainda que se saiba da existência de literatura especializada a defender a existência de "assédio moral organizacional",[54] ou "assédio moral coletivo".[55]

É importante destacar que não há uma lei específica no âmbito federal que trate da prática do assédio moral e suas consequências. Existe, em verdade, disposição no item 6.3 do anexo II da NR 17 do MTE[56] tratando da vedação às práticas de assédio moral contra trabalhadores de telemarketing e que pode ser utilizado por meio de analogia a todas as demais categorias (na forma do artigo 8.º da CLT).

Existem várias leis estaduais (vide Lei n. 3.921/2002 do Rio de Janeiro e Lei n. 12.250/2006 de São Paulo, por exemplo), bem como municipais pelo Brasil que abordam o assunto, no sentido de incentivar boas práticas e combater o

54 *Vide*, entre outros, os seguintes: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva, 2020; MORAIS, André Oliveira; NASCIMENTO, Grasiele Augusta Ferreira. O assédio moral organizacional na era da conexão permanente. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região**, Campinas/SP, n. 55, p. 111-122, jul.-dez./2019; SOBOLL, Liz Andrea Pereira. **Assédio moral organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008; ARAÚJO, Adriane Reis de. **Assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012.

55 MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr Editora, 2014.

56 **6.13** É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: **a)** estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; **b)** exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; e **c)** exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.

assédio moral especialmente no âmbito da Administração Pública. O Ministério Público do Trabalho (MPT) possui a Portaria n. 583/2017, que institui a Política Nacional de Prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual e discriminação, com objetivo de estabelecer princípios, diretrizes e ações para prevenção e enfrentamento dessas situações em sua própria instituição. Mas há uma lei federal específica e que merece atenção: a Lei n. 11.948/2009, que em seu artigo 4.º pontua a vedação de concessão/renovação de empréstimos com o BNDES por empresas condenadas em assédio moral.[57]

No âmbito internacional notamos a presença da Convenção 190 da OIT (sobre violência e assédio) e respectiva Recomendação 206, reconhecendo a violência e o assédio como práticas inaceitáveis, bem como o direito de todas as pessoas a um trabalho livre de violência e assédio, baseando-se "na adoção de uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género para prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho"[58].

2.2 O assédio sexual

Já no assédio sexual estamos diante de uma abordagem reiterada a uma pessoa com vistas a obter favores sexuais para si ou para terceiro, mediante a imposição de vontade por chantagem ou intimidação, configurando lesão ao direito de liberdade sexual do ofendido.[59]

Como modalidades de assédio sexual em relação ao assediado na seara trabalhista podemos apontar o (i) horizontal (ou ambiental), em que colegas do mesmo grau hierárquico praticam um contra o outro, bem como (ii) vertical ascendente, que é o praticado por grupo ou subordinado para o chefe, situação de identificação mais rara. Ao lado deles, ainda temos o (iii) vertical descendente, que é o advindo de superior hierárquico, hipótese mais comum e, por fim, o (iv) *maio*, em que temos assediadores concomitantes como sendo o superior e o inferior hierárquico em relação a algum terceiro.

---

57 Art. 4.º Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

58 OIT. **Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio**. Genebra: OIT, 2020. p. 29.

59 FREITAS, Claudio. **Noções gerais de direito e formação humanística para a magistratura do trabalho**. Curitiba: CRV, 2018. p.49.

O artigo 216-A do Código Penal[60] tipifica o delito de assédio sexual, mas sua amplitude é menor que o averiguado na esfera laboral, eis que naquela somente se averigua a sua ocorrência no aspecto vertical descendente.

Como modalidades em relação à forma de ocorrência, apontamos (i) assédio sexual por chantagem (*quid pro quo*), que é o mais comum, caracterizando-se pela exigência de prática ou aceitação de uma conduta de cunho sexual, indesejada, sob a ameaça da perda de um benefício, ou promessa de ganho, sendo verdadeira situação imposta de "barganha", bem como o (ii) assédio sexual por intimidação (ambiental), em que se tem a importunação (do sexo oposto, ou não) pela adoção de posturas sexuais de intimidação ou abuso, capazes de degradar o ambiente de labor do assediado.

O artigo 34, § 2.º, II da Lei n. 8.906/1994 (com redação conferida pela Lei n. 14.612/2023) passou a prever a expressa vedação do assédio sexual praticado pelo advogado, sob pena de aplicação da suspensão funcional (artigo 37, I da Lei n. 8.906/1994, com redação dada pela Lei n. 14.612/2023). O referido dispositivo considera o assédio sexual como sendo "a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual". Trata-se de interessante dispositivo definidor de instituto clássico e que deve ser utilizado em qualquer ramo do direito quando de sua abordagem, por força da analogia (artigo 4.º do Decreto-Lei n. 4.657/1942 – LINDB).

No Brasil, recentemente, o artigo 23 da Lei n. 14.457/2022[61] passou a prever medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e outras formas de vio-

60 CP. Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Parágrafo único. (VETADO) §2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

61 Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho: I – inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas; II – fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; III – inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras

lência no âmbito do trabalho, atribuindo às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA, com a referida nova nomenclatura) a adoção de medidas necessárias. Tal alteração legislativa inclusive ensejou a alteração das NRs 1 e 5 por meio da Portaria n. 4.219/2022 do Ministério do Trabalho e Previdência, adequando-as ao novo diploma legal.

Internacionalmente apontamos a Convenção Interamericana sobre prevenção, punição e erradicação da violência contra as mulheres (adotada em 1994 pela Organização dos Estados Americanos), a Carta Social Europeia de 1996 (revista e ratificada por 34 dos 47 Estados-Membros do Conselho da Europa) e a Convenção n. 190 da OIT (com a respectiva Recomendação n. 206), tratando da proibição de violência e assédio no âmbito laboral.

Ademais, recentemente, foi publicada a Lei n. 14.540/2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Trata-se de importante programa aplicável a todas as instituições privadas em que haja a prestação de serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação.

Entre seus objetivos, a própria legislação indica a (i) prevenção e enfrentamento da prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual nos órgãos e entidades abrangidos pelo diploma legal, (ii) capacitação dos agentes públicos para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, à prevenção, à orientação e à solução do problema nos órgãos e entidades abrangidos pela lei; e (iii) implementação e disseminação de campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual, com vistas à informação

formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e IV – realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações. **§**1.º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do *caput* deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira. **§2º** O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

e à conscientização dos agentes públicos e da sociedade, de modo a possibilitar a identificação da ocorrência de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para a sua repressão.

Trata-se de importante diploma legal conscientizador e que apresenta passos importantes para a implementação de políticas públicas na área do enfrentamento à violência sexual contra as mulheres.

3 AS DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS DO NOVO MILÊNIO: A SÍNDROME DE *BURNOUT* E AS NOVAS SITUAÇÕES DE *BOREOUT* E *BROWNOUT*

Em razão da prática da exploração do labor nos moldes assediadores, conforme acima apontado, inúmeras doenças psicossomáticas vêm surgindo, destacadamente a síndrome de *burnout* e suas subvariantes, quais sejam, *boreout* e *brownout*.

A síndrome de *burnout*, tão falada atualmente em diversos meios e círculos sociais, é o fenômeno no qual os efeitos cumulativos dos estressores laborais gradualmente oprimem as defesas dos membros de uma equipe de trabalho, forçando-os a um estado de privação psicológica. Nesse mesmo sentido, ainda que com peculiaridades distintas e ainda não abordado no manual de doenças do Ministério da Saúde, vem sendo verificado o surgimento de novas manifestações de adoecimentos correlacionados, conhecidos como *boreout* e *brownout*, ao final do presente tópico explicados.

Usualmente o estresse laboral aparece frequentemente associado à síndrome de *burnout*, embora se trate de fenômenos distintos, tanto nas suas manifestações como no seu desenvolvimento.

Enquanto o estresse se refere a um processo temporário de um conjunto de respostas físicas e psicológicas a condições adversas[62] (que, de acordo com a literatura especializada,[63] podem acarretar, a depender do indivíduo e de acordo com a carga de estressores, em respostas positivas, ou seja, o *eustress*, ou em respostas negativas, ou seja, o *distress*), o *burnout* constitui uma resposta ao estresse laboral crônico, que se desenvolve como o estágio final de um processo de adaptação ou não entre as demandas do ambiente e os recursos

62 SELYE, H. **From Dream to Discovery**. New York: McGraw-Hill, 1964.

63 SPECTOR, P.E. A control theory of the job stress process. *In* COOPER, C.L. **Theories of Organizational Stress**. New York: Oxford University Press, 1998, p. 153-169.

do indivíduo, que apresenta uma série de atitudes negativas em relação ao seu ambiente de trabalho, à organização e às pessoas relacionadas.[64]

Os primeiros estudos sobre a síndrome de *burnout* iniciaram na década de 1970 com Herbert Freudenberger, médico psicanalista alemão naturalizado estadunidense e que teve uma vida profissional com muitas frustrações e dificuldades que o levaram à exaustão física e emocional. A partir de estudos específicos para análise de tal situação sofrida pessoalmente, observou em seus voluntários, que eram profissionais da área da saúde, um processo gradual de deterioração no humor e/ou desmotivação, especialmente em razão do desgastante e pouco efetivo tratamento por medicações,[65] apresentando um esgotamento para alcance de meta irrealizável exatamente na área da vida onde há a maior expectativa de sucesso, qual seja, o trabalho.[66]

Já em 1976 Christina Maslach empregou o termo para referir-se a uma situação que afeta, com maior frequência, pessoas que, em decorrência de sua profissão, mantêm um contato direto e contínuo com outros seres humanos, ou seja, profissionais dos setores de serviço e cuidado, definido como "síndrome psicológica em reação a estressores interpessoais crônicos no trabalho". Assim, apresentou três componentes principais: (i) exaustão emocional, que se apresenta como sendo um extremado cansaço e sensação de falta de energia para enfrentamento do dia de trabalho; (ii) despersonalização, que é a doção de atitude de hostilidade ou insensibilidade em relação às pessoas merecedoras do serviço ou cuidado; e (iii) perda da realização pessoal, sendo o sentimento de incompetência, frustração profissional e pessoal.[67]

Os sintomas do *burnout* são muitos e variados, atacando tanto aspectos emocionais quanto físicos. A sintomatologia pode ser dividida em 04 (quatro) aspectos, a saber, (i) psicossomáticos, (ii) comportamentais, (iii) emocionais e (iv) defensivos.[68]

---

64 TÓMAS-SÁBADO, J et.al. Síndrome de *Burnout* y Riesgo Suicida em Enfermeras de Atención Primaria. *In* **Revista de Enfermeria Clínica**, n. 20, v. 3, p. 173-178, 2010.

65 FREUDENBERGER, H. J. Staff *burnout*. *In* **Journal of Social Issues**, v. 30, p. 159-165, 1974.

66 FREUDENBERGER, H. J.; RICHELSON, G. **L'Épuisement professionel**: **la brûlure interne**. Trad. Marc Pelletier. Ottawa: Gaëtan Morin, 1987.

67 MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. *In* **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397-422, 2001.

68 CROTTY, M. Burnout and its Implications for the Continuing Education of Nurses. *In* **Nurse Education Today**, v. 7, p. 278-284, 1987.

> Psicossomáticos: enxaquecas, dores de cabeça, insônia, gastrites e úlceras; diarreias, crises de asma, palpitações, hipertensão, maior frequência de infecções, dores musculares e/ou cervicais; alergias, suspensão do ciclo menstrual nas mulheres.
> Comportamentais: absenteísmo, isolamento, violência, drogadição, incapacidade de relaxar, mudanças bruscas de humor, comportamento de risco.
> Emocionais: impaciência, distanciamento afetivo, sentimento de solidão, sentimento de alienação, irritabilidade, ansiedade, dificuldade de concentração, sentimento de impotência; desejo de abandonar o emprego; decréscimo do rendimento de trabalho; baixa autoestima; dúvidas de sua própria capacidade e sentimento de onipotência.
> Defensivos: negação das emoções, ironia, atenção seletiva, hostilidade, apatia e desconfiança. Quando o ambiente de trabalho favorece o aparecimento de Burnout, observa-se maior rotatividade de funcionários dentro das empresas, absenteísmo, queda de qualidade e produtividade, incremento de licenças por problemas de saúde, baixa moral dos trabalhadores, o "desligamento psicológico", entre outras incidências.[69]

A partir dos componentes apresentados por Maslach que passamos a ter um instrumento de aferição do *burnout* por meio da *Maslach Burnout Inventory* (MBI), inicialmente focado na área de serviços e cuidados (daí denominado MBI-HSS – Human Service Survey), aperfeiçoado depois para profissionais da área da educação (MBI-ES – Education Survey), aos estudantes (MBI-SS – Student Survey) e, mesmo, para os demais ramos de trabalho (MBI-GS – General Survey).

O objetivo do MBI-GS é detectar problemas no relacionamento das pessoas com o trabalho (seja o ambiente e labor executado como um todo, seja quanto ao relacionamento com colegas de profissão). Nesse caso, fora mantida a dimensão da "exaustão emocional" (EE, que descreve sentimentos de esgotamento dos recursos emocionais e físicos[70]) e renomeada a "despersonalização" para "cinismo/ceticismo" (CI, que apresenta uma atitude impessoal e distante em relação ao trabalho com um todo[71]) e de "baixa realização pessoal" para

69 BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. **A saúde mental de profissionais de saúde mental**: uma investigação da personalidade de psicólogos. Maringá: Eduem, 2001, p. 32-33.

70 BRIA, Mara*, et. al*. Maslach Burnout Inventory. General Survey: factorial validity and invariance among romanian healthcare professional. **Annual Review of Psichology**, v. 1, n. 3, p. 103-111, dec./2014.

71 *Idem, ibidem*.

"eficácia no trabalho" (ET, que se destina a enfatizar de modo mais direto as expectativas do trabalhador com sua eficácia nas tarefas[72]).

Em tal MBI-GS são apresentadas 16 variáveis (sendo seis ligadas ao fator "exaustão emocional", seis vinculadas à "eficácia no trabalho" e mais quatro ligadas ao "cinismo"), variando sua pontuação de zero a seis entre as respostas que apontam "nunca", "algumas vezes ao ano ou menos", "uma vez por mês ou menos", "algumas vezes durante o mês", "uma vez por semana", "algumas vezes durante a semana" até "todos os dias"[73]. Quanto maiores os escores de exaustão e cinismo e menores os de eficácia profissional, maior é a indicação de *burnout*.[74]

CÓD.	VARIÁVEIS
EE1	Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho.
EE2	Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho.
EE3	Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.
EE4	Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim.
EE5	Sinto-me acabado por causa do meu trabalho.
EE6	Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado.
CI1	Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função.
CI2	Sou menos entusiasmado com o meu trabalho.
CI3	Sou mais descrente sobre a contribuição de meu trabalho para algo.
CI4	Duvido da importância do meu trabalho.
ET1	Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho.
ET2	Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho.
ET3	Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho.
ET4	Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização.
ET5	Na minha opinião, sou bom no que faço.
ET6	No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.

Variáveis por fator de Burnout MBI-GS.

72 *Idem, ibidem*.

73 SCHAUFELI, W.B.; GREENGLASS, E.R. Introduction to special issue on burnout and health. **Psichology & Health**, v. 16, n. 5, p. 501/510, 2001.

74 SCHAUFELI, W.; BAKKER, A. UWES: Utrecht, work engagement scale preliminary manual. *In:* **Occupational Health Psychology Unit**, Utrecth University, 2003.

Seguindo orientações de Mclaurine,[75] são definidos que valores até 1,33 são considerados baixos, entre 1,34 e 2,43 intermediários a acima de 2,43 altos, conforme abaixo:

	Baixo	Moderado	Alto
Burnout	<1,33	1.34 – 2,43	>2,43
Exaustão Emocional	<2,0	2,1 – 3,19	>3,20
Cinismo	<1,0	1,01 – 2,10	>2,20
Eficácia no Trabalho	>4,0	4,01 – 4,99	>5,0

O *burnout* já fora reconhecido como medida de estresse crônico no ambiente laboral, associado ao maior risco prospectivo de doenças cardiovasculares e musculoesqueléticas, hipercolesterolemia (aumento dos níveis de colesterol no sangue), diabetes e depressão clínica,[76] levando-se a afastamentos muitas vezes a ele não correlacionados, eis que apresentadas externalidades físicas e biológicas não pesquisadas quanto à sua origem.

Tamanha a incidência atualmente que a Organização Mundial da Saúde passou, a partir da mais atual classificação internacional de doenças (CID-11, capítulo XXIV, item QD85), a incluir expressamente o *burnout* como doença ocupacional, situação que exigirá ainda mais o estudo acerca do referido fenômeno, bem como permitirá o estabelecimento de nexo de causalidade presumido entre a sua ocorrência e o desenvolvimento de determinado labor.

Um recente e grande estudo conduzido pela organização 4 Day Week Global (que busca avaliar os resultados da implementação de uma semana de trabalho com apenas quatro dias úteis) com 61 empresas e 2.900 funcionários demonstrou, após seis meses de aplicação sem redução salarial e com redução para quatro dias de trabalho semanal, que houve uma redução de 71% das queixas de *burnout*, sem qualquer queda de produtividade (inclusive com aumento), ensejando, inclusive, desejo de manutenção de tal sistema de trabalho pelas empresas pesquisadas.[77]

---

75 MCLAURINE, William D. A **correlational study of job burnout and organizational commitment among correctional officers**. Charleston: Umi Dissertation Publishing, 2012.

76 VIEIRA, I. *et al*. *Burnout* na clínica psiquiátrica: relato de um caso. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, v. 28, n. 3, p. 352-356, set./dez./2006.

77 *Vide* https://oglobo.globo.com/saude/bem-estar/noticia/2023/02/sofrendo-com-o-fim-do-feriado-estudo-mostra-que-semana-de-4-dias-reduz-burnout-em-71percent-sem-queda-na- produtividade.ghtml.

Ainda que a literatura especializada já esteja desenvolvendo bem a temática do *burnout* há anos, certo é que duas novas situações vêm surgindo no contexto sociolaboral a acarretar abalos psicossomáticos. São as síndromes de *boreout* e *brownout*.

A síndrome de *boreout* (originária do inglês "bored", que significa "entediado") se refere a distúrbio psicológico de extremo tédio e desestímulo,[78] causado pela baixa ou inexistente demanda qualitativa e/ou quantitativa de labor, causando o risco de o funcionário sequer mais saber utilizar seus próprios recursos e habilidades, uma vez que eles não estão mais sendo demandados.[79] Assim, acaba por não expressar seu potencial, vivendo em verdadeiro estado vegetativo no ambiente laboral ocasionador de um cansaço extremo (ainda que não haja o labor), introversão, irritabilidade e frustração[80] a afetar negativamente a vida pessoal.[81] Ou seja, ainda que se refira ao tedioso e desestimulante exercício do trabalho, deparamo-nos igualmente com uma rotina exaustiva e estressante.

Alguns níveis do *boreout* passaram a ser reconhecidos, a saber, (i) um início em um primeiro estágio já no começo da vida laboral, com a presença de extrema expectativa profissional ou motivação ao progresso no emprego, passando ao (ii) segundo nível, com a falta de recebimento de promoções ou reconhecimento pelo trabalho que vem desempenhando, gerando primeiros sintomas de frustração e ansiedade, ainda que não significativos, eis que continua a desemprenhar seu labor com facilidade, mas culminando no (iii) terceiro e último nível, em que a síndrome se manifesta faticamente, já que o trabalhador passa a ter progressivamente menos responsabilidade, obrigações e atividades relevantes, gerando o tedioso ciclo ocasionado pela continuidade dos hábitos indicados.[82]

Já no *brownout* (termo cunhado no ramo energético e que se refere à queda brusca de energia, ou, vulgarmente, o "apagão" energético) nos deparamos com o indivíduo que perde a motivação ou passa a não mais observar sentido ou

78 CABRERA NORIEGA, L. E. Síndrome de *Boreout*: diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento. **Revista de la Universidad Industrial de Santander**, Salud, 2014, v. 46, n. 3, p. 259/265.

79 BOURION, C.; HOSY, D. Du burn-out au bore-out: vers l'emploi qui rend heureux. *In* **Revue internationale de psychologie et de gestion des comportements**, 2017, p.229/296.

80 STOCK, R. Understanding the relationship between frontline employee *boreout* and customer orientation. *In* **Journal of Business Research**, v.69, n.10, p.4259/4268, 2016.

81 ROTHLIN, P.; WERDER, P. **El Nuevo Síndrome Laboral Boreout**. Madrid: Penguin Random House Grupo, 2011.

82 *Ibidem*, p. 71-72.

importância social no labor exercido, ainda que anteriormente tivesse plena satisfação e realização nas mesmas atividades.[83] Tal situação pode ser qualificada, segundo alguns especialistas, como uma modalidade de *burnout*, eis que seria gerado pela contradição entre o trabalho bem desenvolvido e baixo reconhecimento.[84] Trata-se, mais uma vez, de exercício laboral a ocasionar estresse pelo desestímulo, gerando consequências psicologicamente nefastas ao trabalhador.

4 CONCLUSÃO

A conjuntura ideológica da invisibilidade do direcionamento do mercado capitalista vem ocasionando a organização do trabalho por meio de exploração cada vez mais irracional do labor, desafiando os anseios de forças resistentes que almejam a implementação do trabalho decente em detrimento da precarização das relações de trabalho presente em nossa legislação pátria e balizada por decisões judiciais do STF, gerador da captura física e emocional do trabalhador que se vê, de modo ainda mais intenso, objetiva e subjetivamente impossibilitado de entender e combater o estado de sofrimento em que se encontra.

Sob o pálio de uma suposta liberdade, inexistente no mundo fático, a saúde mental do trabalhador se encontra cada dia mais esgarçada em um meio ambiente usualmente insalubre, tóxico e gerador de patologias do assédio e adoecimentos mentais de diversas ordens a merecer, dentro da lógica legal difundida, a devida atenção das autoridades.

O atual contexto de Estado tolerante, com suas fáticas incapacidades institucionais, faz surgir verdadeiro estado de coisas inconstitucional, apresentado em razão da completa ineficiência de combate às condutas prejudiciais à saúde mental no trabalho. Introduz-se na mentalidade dos trabalhadores a conhecida "normalidade sofrente", que seria necessária dentro do contexto do trabalho cada vez mais intenso, gerador do medo do desemprego e represálias empresariais vigilantes e sem o correto reflexo nos dados oficiais, reconhecidamente subnotificados.

O desenvolvimento de uma vastidão de doenças psicossomáticas são consequências das patologias assediadoras no meio ambiente do trabalho e, ainda

83 PETIAU, Annick. **"Just do it"**. Accompagner la souffrance des soignants: entre complexité et logique de rendement. **Cahiers de psychologie clinique**, v. 51, n. 2, p. 164, 2018.

84 FARBER, B. A. **Crisis in education**: stress and burnout in the American teacher. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.

que nos seja apresentada a propagação de diplomas legais e regulamentares, existe concreta dificuldade de implementação por meio de políticas públicas.

É nesse ponto que precisamos repensar o que desejamos para a atual e vindoura geração, eis que simplesmente continuar a trilhar por caminhos nebulosos por certo nos levará a chegadas desprovidas de luz.

REFERÊNCIAS

ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. A Nova Competência da Justiça do Trabalho: ampliação do alcance dos juízos de equidade ou nova concepção bicéfala da Justiça Civil de raízes burguesas? **Revista LTr**. São Paulo, v. 70, n. 05, p. 550.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2. edição. Londrina: Praxis, 2007.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARROW, K. J. **Social choice and individual values**. 2. ed. New York: John Wiley and Sons, 1963.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **A saúde mental de profissionais de saúde mental**: uma investigação da personalidade de psicólogos. Maringá: Eduem, 2001.

BOURION, C.; HOSY, D. Du burn-out au bore-out: vers l'emploi qui rend heureux. **Revue internationale de psychologie et de gestion des comportements**, 2017.

BRIA, Mara, *et. al*. Maslach Burnout Inventory. General Survey: factorial validity and invariance among romanian healthcare professional. **Annual Review of Psichology**, v.1, n. 3, dec. 2014.

BUCHANAN, J. M.; TULLOCK, G. **The calculus of consent**: logical foudations of constitutional democracy. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1962.

CABRERA NORIEGA, L. E. Síndrome de Boreout: diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento. **Revista de la Universidad Industrial de Santander**, Salud, 2014, v. 46, n. 3.

CESAR, Bel; KLEPACZ, Sergio; RINPOCHE, Lama Michel. **O sútil desequilíbrio do estresse**: conversas entre uma psicóloga, um psiquiatra e um lama budista. São Paulo: Editora Gaia, 2015.

CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. Rio de Janeiro: Xanã, 1996.

CHRISTOPHORO, R.; WAIDMAN, M. A. P. Stress: condições de trabalho em docentes universitários. **Ciência**, **Cuidado e Saúde**, v. 1, n. 1, Maringá, 2002.

CORIAT, B. **Ciencia**, técnica y capital. Madrid: H. Blume, 1976.

CROTTY, M. Burnout and its Implications for the Continuing Education of Nurses. **Nurse Education Today**, v. 7, 1987.

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 38, set./dez. 2004.

DEJOURS, Christophe; BÉGUE, Florence. **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DOWNS, A. **Uma teoria econômica da democracia.** Trad. Sandra Guardini Teixeira Vasconcelos. São Paulo: Editora da USP, 1999.

FARBER, B. A. **Crisis in education**: stress and burnout in the American teacher. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.

FREITAS, Claudio; DINIZ, Amanda. **CLT Comentada**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2021.

FREITAS, Claudio. **Noções gerais de direito e formação humanística para a magistratura do trabalho**. Curitiba: CRV, 2018.

FREUDENBERGER, H. J. Staff burnout. **Journal of Social Issues**, v. 30, 1974.

FREUDENBERGER, H. J.; RICHELSON, G. **L'Épuisement professionel**: la brûlure interne. Trad. Marc Pelletier. Ottawa: Gaëtan Morin, 1987.

FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e liberdade**. São Paulo: Arte Nova.

GALON, Tanyse; COSCRATO, Aline**.** Cyberbullying no ambiente de trabalho: uma reflexão a partir de reportagens jornalísticas. **Revista UNAERP**, Ribeirão Preto, v. 12, set./dez. 2019.

GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

HARNOIS, Gaston; GABRIEL, Phyllis. **Mental health and work**: impact, issues and good practices. Geneva: World Health Organization and International Labour Organisation, 2000.

HARVEY, David. **O novo imperialismo.** São Paulo: Loyola, 2004.

HAYEK, Friedrich August von. **O caminho da servidão**. Porto Alegre: Globo, 1977.

HELOANI, Roberto. **Organização do trabalho**: uma visão multidisciplinar. São Paulo: Cortez: 2002.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Das violências no trabalho à "necropolítica" do Estado em tempos de pandemia. *In:* ALVES, Giovanni; AMARAL, André Luiz Vizzaccaro.

Trabalho, **saúde e barbárie social**: pandemia, colapso ecológico e desenvolvimento humano. Marília: Projeto Editorial Práxis, 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane-Janowitzer. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

International Labor Organization. **Mental health in the workplace**: key issues and good company practices. Geneva: ILO, 2017.

JONSSON, J. *et al*. Low-quality employment trajectories and risk of common mental disorders, substance use disorders and suicide attempt: a longitudinal study of the Swedish workforce. **Scandinavian Journal of Work Environ Health**, ano 1, v. 47, n. 7, p. 509-520, out./2021. Disponível em: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34397098/. Acesso em: 18 abr. 2023.

LEDYARD, John O. Market Failure. *In:* EATWELL, J.; MILGATE, M.; NEWMAN, P. (Org.). **The New Palgrave**: a dictionary of economics. London: Macmillan, 1987.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2008.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, 2001.

MATTOS, Paulo *et al*. (Coord.). **Regulação econômica e democracia**: o debate norte-americano. São Paulo: Editora 34, 2004.

MCLAURINE, William D. A **Correlational study of job burnout and organizational commitment among correctional officers**. Charleston: Umi Dissertation Publishing, 2012.

MÉSZAROS, István. **O poder da ideologia**. São Paulo: Boitempo, 2014.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**: rumo a uma teoria da transição. São Paulo: Boitempo, 2002.

MITCHELL, William C.; SIMMONS, Randy T. **Para além da política**: mercados, bem-estar social e o fracasso da burocracia. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003.

MORAIS, André Oliveira; NASCIMENTO, Grasiele Augusta Ferreira. O assédio moral organizacional na era da conexão permanente. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas – SP, n. 55, jul./dez. 2019.

MOURA, Alkimar R. Crise do petróleo e o fim do milagre: uma nota. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 18, n. 1, março 1978.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NISKANEN, William A. The peculiar economics of bureaucracy. **The American Economic Review**, v. 58, n. 2, may 1968.

NUNES, G. B. G.; MAURO, M. Y. C.; CUPELLO, A. J. Estresse nos Trabalhadores de Enfermagem: estudo em uma Unidade de Psiquiatria. **Anais do VI Congresso Latino Americano de Ergonomia ABERGO 2001**, 2 a 15 de setembro de 2001, Gramado – RS.

OLSON, M. L. **The logic of collective action**: public goods ant the theory of groups. 20. ed. Cambridge: Harvard University Press, 2002.

Organização Internacional do Trabalho. **Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio**. Genebra: OIT, 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual. São Paulo: Saraiva, 2020.

PETIAU, Annick. "Just do it". Accompagner la souffrance des soignants: entre complexité et logique de rendement. **Cahiers de psychologie clinique**, v. 51, n. 2, 2018.

PRAUN, Lucieneida Dováo. **Não sois máquina**! Reestruturação produtiva e adoecimento na General Motors do Brasil. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Departamento de Sociologia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014, p.131. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/Acervo/Detalhe/928124. Acesso em: 18 abr. 2023.

RIBEIRO, M. C. S. **Enfermagem e trabalho**: fundamentos para a atenção à saúde dos trabalhadores. 1. ed. São Paulo: Matinari, 2008.

ROTHLIN, P.; WERDER, P. **El Nuevo Síndrome Laboral Boreout**. Madrid: Penguin Random House Grupo, 2011.

SALERNO, Mario Sergio. A flexibilidade e organização produtiva. *In*: CASTRO, Nadya Araújo de (Org.). **A máquina e o equilibrista**: inovações da indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

SANTOS, A. F. O.; CARDOSO, C. L. Profissionais de saúde mental: manifestação de stress e *burnout*. **Estudos de Psicologia**, n. 27, v.1, 2010.

SANTOS, Antonio Tiago Loureiro Araújo dos; BIANCHI, Ana Maria. Além do cânon: mão invisível, ordem natural e instituições. **Estudos Econômicos**, ***São Paulo***, v. 37, n. 3, 2007.

SCHAUFELI, W.; BAKKER, A. UWES: Utrecht, work engagement scale preliminary manual. **Ocupational Health Psychology Unit**, Utrecth University, 2003.

SCHAUFELI, W. B.; GREENGLASS, E. R. Introduction to special issue on burnout and health. **Psichology & Health**, v. 16, n. 5, 2001.

SELYE, H. **The stress of Life**. New York: Mc. Graw Hill, 1956.

SELYE, H. **From Dream to Discovery**. New York: McGraw-Hill, 1964.

SEN, A. K. **Sobre ética e economia**. Trad. Laura Teixeira Motta. Rev. Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das letras, 1999.

VARIAÇÕES E DESAFIOS EM TORNO DO CONSUMO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS NO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

Sergio Dias Guimarães Junior

Mestre em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGP/UFRJ) e mestre em Recursos Humanos pela Universidade Paris II (Panthéon-Sorbonne, França). Doutorando (bolsista CNPq) do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFRJ, em coorientação com a Universidade de Brasília (UnB). Realizou período de doutorado-sanduíche em Filosofia Política do Trabalho no Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM – Paris, França). Especialista em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana pela Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz (ENSP/Fiocruz). Psicólogo e professor do Departamento de Psicologia Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Membro da Comissão Especial de "Psicologia e Trabalho – Condições, Processos e Organizações" do Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro (CRP – 5 Região/RJ).
E-mail: sergiodiasguima@gmail.com.
Currículo *Lattes:* http://lattes.cnpq.br/9919628034893904.

"Ao engolir pílulas, engole-se poder"
(Paul Preciado)

Diante das imposições e contradições inerentes ao modo de produção capitalista e do permanente desafio voltado para a garantia, proteção e promoção do chamado trabalho dignon, a OIT – como órgão representativo das pautas laborais a nível internacional – concebe o fenômeno do consumo de substâncias psicoativas no trabalho como um problema de particular relevância que possui relação direta com os níveis de desgaste e saúde mental da classe trabalhadora. Tanto que, no decorrer das últimas décadas, diversos materiais sobre o tema (incluindo relatórios, informes, guias e cartilhas) foram publicados pela entidade na intenção de fornecer subsídios para melhor compreensão e possibilidades de intervenção nos mais variados locais de trabalho.

Fato importante a ser considerado foi a realização da 73.ª Conferência Internacional do Trabalho que, reconhecendo a necessidade de fomentar o debate sobre o tema, divulgou em 1987 uma resolução que reafirmou a importância do papel da sociedade civil, trabalhadora(es), empresariado, setores governamentais e representantes sindicais no engajamento à pauta relacionada aos problemas ligados ao álcool e a outras drogas nos contextos de trabalho. Desde então, a instituição passou a se engajar em mecanismos de vigilância, prevenção, assistência, formulação de políticas e divulgação de informações e materiais oficiais relacionados à temática.

Entre esses materiais, um dos que aborda mais diretamente a problemática do consumo de substâncias psicoativas é o manual intitulado "Problemas ligados ao álcool e a drogas no local de trabalho: a evolução para a prevenção", de 2008. O documento traz relevantes informações sobre este fenômeno ao evidenciar, com base em pesquisas realizadas com diferentes empresas, os usos tanto de "drogas" consideradas "ilícitas" quanto de relaxantes musculares, analgésicos, antidepressivos, benzodiazepínicos e tranquilizantes por parte da(os) trabalhadora(es). O documento reforça grande apelo à tentativa de mudança de paradigma das ações em saúde mental no trabalho apontando para a necessidade de intervenções preventivas e não somente assistenciais.

De acordo com o manual, determinados fatores ocupacionais influenciam as formas de uso de tais substâncias, a saber: riscos para a segurança, trabalho por turnos ou noturno, funções que exigem deslocamento para locais distantes, trabalho remoto, ritmo intenso de trabalho, conflitos e indefinições de papéis,

cargas excessiva ou reduzida de trabalho, remunerações desiguais, tensões psicológicas, controle exacerbado, falhas comunicacionais, instabilidade para com o emprego, e monotonia e ausência de criatividade. Vale ressaltar que o caráter particular e as condições laborais específicas de cada ambiente de trabalho devem ser consideradas para um rigoroso diagnóstico situacional e planejamento eficaz de intervenções em saúde mental (OIT, 2008a).

Outro material, também publicado em 2008, intitulado "Gestão das questões relacionadas com o álcool e drogas nos locais de trabalho", avança em alguns pontos e, além de considerar as recomendações presentes no manual anterior, estipula como diretrizes principais as ações voltadas para políticas de prevenção, assistência, tratamento e reabilitação tanto em setores de trabalho regulado/formal quanto no âmbito informal. Ressalta que o consumo de substâncias psicoativas no trabalho deve ser tomado como qualquer outro problema de saúde na esfera laboral e que as empresas devem cooperar e elaborar políticas internas direcionadas para esta questão, seja na identificação de fatores trabalhistas que influenciem o consumo de álcool e outros drogas, seja na criação/atualização de programas internos de saúde que considerem esta pauta como relevante. O documento ainda postula que trabalhadora(es) que porventura estejam envolvida(os) com o consumo dessas substâncias não devem sofrer discriminação por parte das instituições empregadoras cujos esforços, por sua vez, devem direcionar-se preferencialmente ao aconselhamento, tratamento e reabilitação desses sujeitos ao invés da aplicação cega de medidas punitivas (OIT, 2008b).

Em consonância com esses dois documentos, o relatório "Riscos emergentes e novas formas de prevenção em um mundo de trabalho em mudança" (2010) chama atenção para os novos efeitos do trabalho capitalista para a saúde da classe trabalhadora e aponta a necessidade estratégica de compreender as transformações do capitalismo, especialmente nas últimas décadas, para a criação e implementação de políticas de prevenção e assistência em Saúde e Segurança no Trabalho (SST). Segundo o relatório, os principais riscos ocupacionais na atualidade são decorrentes de inovações técnicas e/ou mudanças de cunho social e organizacional, tais quais: funções mediadas por novas tecnologias e processos de produção; novas condições de trabalho envolvendo sobrecarga de tarefas, intensificação de jornadas e formas de violência e assédio; vínculos laborais flexíveis, contratos temporários e crescimento dos níveis de informalidade.

É neste panorama que o relatório situa o fenômeno do consumo de substâncias psicoativas no trabalho que, assim como outros aspectos, também é

atravessado pelas transformações testemunhadas na arena laboral. As recomendações apontam que os fatores psicossociais e os níveis de estresse relacionados ao trabalho contribuem com o processo de "abuso de drogas, de tabaco e de álcool" e que os programas de promoção de saúde nesses ambientes devem destinar-se a "instaurar comportamentos saudáveis, sobretudo no que diz respeito ao abuso do álcool e de drogas, do tabaco, ao s*tress* e à saúde mental, à alimentação, e ao exercício físico" (OIT, 2010, p. 14).

Já em 2019, à ocasião das comemorações dos 100 anos de criação da OIT, foi lançada a publicação intitulada "Segurança e Saúde no centro do futuro do trabalho – Tirando partido de 100 anos de experiencia", *c*ujo conteúdo enfatiza, com base nas décadas de existência e histórico de luta da entidade, uma melhor compreensão e produção de respostas aos desafios e oportunidades relacionados à segurança e saúde no horizonte futuro da esfera trabalhista. O documento considera os principais desafios presentes na configuração laboral contemporânea em nível internacional e reforça suas intenções de assegurar formas de trabalho seguro e saudável, consolidar a cultura de prevenção e globalizar, cada vez mais, as políticas e recomendações voltadas para a proteção da saúde da classe trabalhadora. A respeito do fenômeno do consumo de substâncias psicoativas, o relatório destaca a relevância do debate acerca dos riscos psicossociais no trabalho e aponta que essas substâncias vêm sendo usadas por parte de trabalhadora(es), por exemplo, na intenção de manter o foco em suas atividades e/ou para aumento de performance e desempenho (OIT, 2019).

Ainda em 2019, a OIT definiu novas normas globais voltadas para o combate às formas de violência e assédio nos ambientes de trabalho. Na ocasião da 108.ª Conferência Internacional do Trabalho foi adotada a Convenção n. 1909 que, de forma pioneira, representou o primeiro tratado internacional que reconhece como direito irrevogável um trabalho digno, seguro e livre de violência e assédio (incluindo violência de gênero). A diretriz, em seus fundamentos, "reconhece que a violência e o assédio constituem uma grande ameaça para a segurança e saúde dos(as) trabalhadores(as) e de outras pessoas no mundo do trabalho, e que podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, incompatível com um trabalho seguro e digno" (OIT, 2020).

No ano seguinte, em 2020, o relatório "Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio" foi divulgado e seu conteúdo revela importante panorama acerca das raízes e consequências individuais e coletivas das formas de violência nos contextos trabalhistas. As informações apontam

ainda para os desafios voltados para a mudança da cultura de naturalização e banalizaçãoã das relações assediadoras no cotidiano laboral e destacam suas consequências nocivas para a saúde mental da(os) trabalhadora(es). Ao descrever os impactos dessas práticas para a saúde e bem-estar das pessoas e de suas famílias, o relatório chama atenção para o fato de que "as vítimas podem 'automedicar-se' com drogas e álcool [...] e ficar socialmente isoladas quando as suas relações com colegas de trabalho, pessoas amigas e famílias se deterioram em consequência da violência e do assédio" (OIT, 2020, p. 25).

Com o advento da pandemia de covid-19, e o cenário de sobreposição de crises estruturais dela decorrente, novos aspectos foram adicionados à crise do capital e os efeitos deste panorama na esfera trabalhista puderam ser observados de forma incisiva. A respeito deste período, a OIT divulgou uma gama de diretrizes e recomendações institucionais voltadas para a minimização dos impactos da crise sanitária e psicossocial para diferentes segmentos da classe trabalhadora. Uma delas foi o relatório intitulado "Gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho durante a pandemia da covid-19" (2020) que, ressaltando as mudanças significativas das medidas de isolamento social para variadas modalidades de trabalho, destaca os impactos para a saúde física e mental da(os) trabalhadora(es), com especial atenção para "aumento do consumo de tabaco, álcool e drogas como forma de ajustamento" (p. 7) às novas demandas e exigências trabalhistas.

Ainda nesta mesma perspectiva, em 2020 houve a publicação do guia prático "Teletrabalho durante e após a pandemia da covid-19" que, dedicado especificamente às situações de trabalho remoto, destacou os impactos da crise pandêmica para as modalidades de teletrabalho que, muitas vezes de forma romantizada, foram dotadas de conotações superficiais que as atrelavam a supostos princípios de "liberdade", "qualidade de vida" e "autonomia" quando na verdade abafavam seus fundamentos exploratórios e os níveis de alienação ainda mais nocivos deste tipo de trabalhoh.

Na seção dedicada aos temas relacionados à Segurança e Saúde no Trabalho (SST), nota-se preocupação com os riscos associados ao teletrabalho que foram acentuados a partir da pandemia e suas medidas protetivas, principalmente o chamado isolamento social. Sobre esses aspectos, o guia destaca o aumento dos níveis de estresse e adição relacionado ao uso de tecnologias, sobrecarga de tarefas profissionais e domésticas, irritabilidade, dificuldades de concentração e de colocar limites nos horários de trabalho, e desafios para manter os momen-

tos de descanso diário. Como fator decorrente deste contexto, o documento aponta que foi possível observar "aumento do consumo de álcool e outras drogas recreativas ou que melhoram o desempenho, o que pode aumentar as emoções negativas, reduzir o desempenho e contribuir para o aumento da agressão e da violência" (OIT, 2020b, p. 13).

A partir das informações aqui reunidas, nota-se que historicamente a temática do consumo de substâncias psicoativas no trabalho está presente em diferentes publicações oficias e diretrizes em nível internacional e sua relevância é tomada como aspecto determinante nas análises e formas de intervenção relacionadas ao binômio saúde mental e trabalho. Trata-se, portanto, de um fenômeno complexo e multideterminado cuja dinâmica é atravessada por aspectos históricos, individuais, coletivos, culturais e também institucionais. Longe de ser uma questão de nível individual, suas raízes estão conectadas aos modos de exploração e engajamento subjetivo no trabalho que, uma vez considerados, refutam hipóteses pautadas em ideologias de responsabilização e culpabilização individual da(os) trabalhadora(es) por questões de caráter estrutural e fundamentalmente complexo. Desta maneira, considerar este fenômeno como uma questão individual, um problema pessoal ou uma determinação intrapsíquica é cair em um reducionismo que isola sua totalidade a apenas um de seus eixos constituintes.

Se por um lado observamos usos voltados para situações de sofrimento psíquico e adoecimento, por outro percebemos suas funções destinadas a responder intenções de aprimoramento, aumento de desempenho e produtividade. Deste modo, o objetivo do presente artigo é discutir e analisar criticamente as variações em torno do consumo de substâncias psicoativas nos contextos laborais contemporâneos e sua íntima relação com o ideário neoliberal. Pretendemos, assim, construir uma base teórica que nos permita defender o argumento de que os usos dessas substâncias no trabalho – suas funções e variações – estão intimamente conectados à dinâmica paradoxal do modo de produção capitalista neoliberal.

Para esta investigação, foi realizada revisão narrativa de literatura (PAUTASSO, 2020), que integra diferentes estudos sobre uma mesma temática – o que favorece reflexões sobre temas de pesquisas variados – compondo um corpo teórico-metodológico derivado de levantamento bibliográfico qualitativo e informações oriundas de bases e entidades nacionais e internacionais. A partir da leitura e articulação do material selecionado, definiu-se as seguintes categorias de análise: 1) O sujeito neoliberal no império da intermitência: entre desafios

e recursos (im)possíveis; e 2) Variações em torno do consumo de substâncias psicoativas no trabalho capitalista: entre empreender, se empreender e se re-preender. Desta forma, o presente ensaio encontra-se estruturado da seguinte maneira: primeiro será desenvolvida uma articulação entre neoliberalismo e as formas de aprimoramento de si no modo de produção capitalista neoliberal. Posteriormente, serão apresentados argumentos que nos permitem observar as variações em torno dos usos de substâncias psicoativas no trabalho contemporâneo e, por fim, será desenvolvida uma reflexão sobre possíveis impactos para a saúde mental da classe trabalhadora em decorrência das formas de consumo de tais substâncias nos ambientes laborais.

O SUJEITO NEOLIBERAL NO IMPÉRIO DA INTERMITÊNCIA: ENTRE DESAFIOS E RECURSOS (IM)POSSÍVEIS

No decorrer da constituição sócio-histórica dos contextos laborais contemporâneos, imersos nos moldes do chamado novo espírito do capitalismo (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009), observou-se um processo de refinamento das formas de exploração e subordinação do trabalho ao capital, cujas condições de possibilidade foram constituídas pelo enlace entre as características do capitalismo financeiro, os desígnios da racionalidade neoliberal (DARDOT e LAVAL, 2016a; 2016b) – atravessando diversos âmbitos da vida dos sujeitos, para além de mera doutrina econômica – e as formas de acumulação flexível de capital. Dito de outro modo, trata-se de uma lógica normativa global de grandes ramificações e alcance. Nesta perspectiva, o neoliberalismo "antes de ser uma ideologia ou uma política econômica, é em primeiro lugar e fundamentalmente uma racionalidade, e como tal, tende a estruturar e organizar não apenas a ação dos governantes, mas até a própria conduta dos governados" (DARDOT e LAVAL, 2016a, p. 17).

Como principais desdobramentos desta articulação, puderam ser observados aumentos dos níveis de informalidade, desemprego e o crescente processo de precarização social do trabalho que gradativamente se materializa em contextos laborais marcados por processos de corrosão do caráter (SENNETT, 2009), banalização de injustiças sociais (DEJOURS, 1999) e múltiplos efeitos subjetivos que estão na contramão do histórico de lutas pela saúde da classe trabalhadora.

Neste mosaico, observa-se ampliação das formas de precarização e flexibilização do trabalho que formam um cenário de desabilitação de direitos e ameaça às formas de trabalho digno e eticamente referenciadas, particularmente no

Brasil. Observam-se decisões político-jurídicas no cenário trabalhista brasileiro que respaldam a precarização e representam suas condições de possibilidade, manutenção e aperfeiçoamento. Como aspectos desta conjuntura, destacam-se o Projeto de Lei n. 4.302/1998 – depois Lei Ordinária n. 13.429/2017 que legalizou a terceirização irrestrita, a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) e a extinção do Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência em 2019 –, que são elementos-chave neste império da intermitência, com reflexos das ofensivas antidemocráticas em curso no país. Cenário este ainda mais intensificado com a atual pandemia pela covid-19, aqui considerada como crise sanitária e humanitária – com sobreposições políticas e econômicas – que espelha desigualdades socais que refletem severas questões estruturais, especialmente no contexto trabalhista (SÁ, MIRANDA e MAGALHÃES, 2020; ALMEIDA, 2020).

Neste sentido, observa-se que este cenário macro-político da esfera laboral está articulado com os processos de saúde-doença da classe trabalhadora, especificamente no que tange à saúde mental. Em sua obra "Desejar, falar, trabalhar", Mendes (2018), a partir da perspectiva da psicopatologia clínica do trabalho, afirma que os múltiplos imperativos dos contextos trabalhistas estão na base da constituição de patologias como, por exemplo: patologia da sobrecarga, da violência, alcoolismo, processos de medicalização no trabalho e, no limite, suicídios. De acordo com a autora "o adoecimento mental pelo trabalho é uma denúncia que coloca à prova a funcionalidade das patologias produzidas pelo trabalho capitalista" (MENDES, 2018, p. 58).

Em consonância, Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) confirmam a relação entre trabalho e adoecimento, "não como um problema individual, mas como um problema de saúde pública que atinge os indivíduos em escala crescente" (p. 230). Na medida em que o trabalho se torna uma fonte profícua de sofrimento, tanto físico quanto psíquico, podemos perceber como o neoliberalismo cria uma "bomba-relógio" social, que está sempre prestes a explodir – ou, poderíamos dizer, implodir.

Assim, no interior das novas formas de trabalho precarizado, como observamos no fenômeno da "uberização", outras manifestações subjetivas se fazem presentes na(o)s trabalhadora(e)s que "submetidos a essas modalidades de trabalho, com contratos "zerados", "uberizados", "pejotizados", "intermitentes", "flexíveis" [...] ainda são obrigados a cumprir "metas", impostas freqüentemente por práticas de assédio capazes de gerar adormecimentos, depressões e suicídios" (ANTUNES, 2020, p. 37).

Em artigo recém publicado, Faro e*t al.* (2020) aponta impactos da atual pandemia para a saúde mental da população. Neste sentido, como a pandemia acentua o processo de precarização do trabalho já em curso no país, estima-se, portanto, que os efeitos deletérios para a saúde mental da classe trabalhadora também serão acentuados durante este período. Tal preocupação presume e incita o papel das políticas públicas de assistência à saúde do(a) trabalhador(a) e medidas de proteção e prevenção da saúde física e mental no trabalho – dos profissionais envolvidos nas atividades tidas como essenciais ou de suporte. O mesmo alerta repercute nas práticas de atenção e cuidado em psicologia que, diante do atual cenário, deve mobilizar-se como campo prático de intervenção, em prol da capacitação de psicólogas e psicólogos para atividades de assistência e cuidado em saúde mental da classe trabalhadora durante e no período pós pandemia.

É possível observar, portanto, que o fenômeno da precarização social do trabalho no contexto brasileiro possui efeitos subjetivos e suas consequências podem ser observadas nas diversas formas de desgaste mental experimentada pelas(os) trabalhadoras(es). Seligmann-Silva e Heloani (2017), Guimarães Junior e Ferreira (2018), Guimarães Junior, Oliveira e Matos (2017), Seligmann-Silva (2011) e Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), em seus estudos no campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT), evidenciam as expressões clínicas da precarização ao afirmarem que são vários os tipos de sofrimento psíquico advindos do desgaste subjacente às formas de precarização no trabalho, tais quais: manifestações depressivas, em sua maioria, sintomas de ansiedade, níveis elevados de estresse, e esgotamento profissional (b*urnout)* acompanhado de tentativas de "anestesiar" o sofrimento mental por meio do consumo/uso de substâncias psicoativas, como álcool, maconha e/ou medicamentos psicotrópicos. A expressão "consumo de substâncias" é utilizada aqui em referência a qualquer forma de autoadministração de uma substância psicoativa que, por definição, são aquelas que agem no cérebro, alterando as sensações, o estado emocional e o nível de consciência (OMS, 2004). Decidimos fazer uso desta expressão mais geral visando englobar todos os níveis de consumo de substâncias, incluindo o consumo ocasional, situacional ou prolongado.

Neste contexto, é possível observar que os problemas mentais relacionados ao trabalho vêm acompanhados, com frequência, do consumo de substâncias psicoativas. O manual intitulado "Problemas ligados ao álcool e a drogas no local de trabalho: uma evolução para a prevenção" (2003), um dos poucos documentos publicados pela OIT sobre o tema, traz relevantes informações sobre

este fenômeno ao evidenciar, com base em pesquisas realizadas com diferentes empresas nacionais e internacionais, os usos tanto de drogas consideradas ilícitas quanto de relaxantes musculares, analgésicos, antidepressivos, benzodiazepínicos e tranquilizantes por parte das(os) trabalhadoras(es). O documento reforça grande apelo à tentativa de mudança de paradigma das ações em saúde mental no trabalho apontando para a necessidade de intervenções preventivas e não somente assistenciais.

De acordo com o manual, determinados fatores laborais influenciam no uso de tais substâncias, a saber: riscos para a segurança; trabalho por turnos ou noturno, funções que exigem deslocamento para locais distantes, trabalho remoto, ritmo intenso de trabalho, conflitos e indefinições de papéis, cargas excessiva ou reduzida de trabalho, remunerações desiguais, tensões psicológicas, controle exacerbado, falhas comunicacionais, instabilidade para com o emprego, e monotonia e ausência de criatividade. Vale ressaltar que o caráter particular e as condições laborais específicas de cada ambiente de trabalho devem ser consideradas para um rigoroso diagnóstico situacional e planejamento eficaz de intervenções em saúde mental.

Neste sentido, pesquisas apontam para as variadas formas de consumo/uso das chamadas substâncias psicoativas nos contextos laborais. Em situações de sofrimento e adoecimento psíquico relacionado ao trabalho, destacam-se estudos realizados com professora(e)s (COLEDAM e SILVA, 2020), profissionais da saúde (OLIVEIRA e FUREGATO, 2008; MARTINS e ZEITOUNE, 2007), trabalhador(a)es do setor portuário (SOARES e*t al.*, 2007) e policiais civis e militares (SOUZA e*t al.*, 2013; COSTA e*t al.*, 2015). Nestes casos, destaca-se a utilização de medicamentos ansiolíticos, antidepressivos, benzodiazepínicos, tranquilizantes e também outras drogas como álcool e maconha. Em paralelo, as alternativas psicoativas nos contextos laborais podem também ser utilizadas com outras finalidades, como demonstram estudos realizados com caminhoneiros (KNAUTH e*t al.*, 2012), profissionais da área da saúde (NIEL, JULIÃO, MARTIN e SILVEIRA-FILHO, 2008) e militares (SOUZA e*t al.*, 2013; COSTA e*t al.*, 2015) nos quais determinadas substâncias (estimulantes, anfetaminas, antidepressivos, cocaína etc.) são utilizados principalmente para fins de aprimoramento, aumento de performance e maior desempenho.

Neste panorama, destacam-se também estudos com trabalhadora(es) do mercado financeiro (bancos, atividades de investimentos, ações etc.) cujos resultados evidenciam a relação entre políticas gestionárias baseadas em me-

tas e avaliações individuais e o consumo tanto de drogas ilícitas quanto de antidepressivos e ansiolíticos no trabalho (GAVIRAGHI e*t al.*, 2016; PICHETH e ICHIKAWA, 2015). Trata-se de contextos marcados pelos dogmas do neoliberalismo, como norma absoluta de vida, que forja um cenário de concorrência generalizada no qual o sujeito neoliberal ("empreendedor de si") encontra-se envolvido em interações com outras "unidades empresariais" (DARDOT e LAVAL, 2016a; 2016b; 2016c), trabalhando na medida do impossível das exigências do capital financeiro e materializando, assim, os desígnios e paradoxos do império da intermitência neoliberal.

VARIAÇÕES EM TORNO DO CONSUMO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS NO TRABALHO CAPITALISTA: ENTRE EMPREENDER, SE EMPREENDER E SE REPREENDER

As injunções neoliberais de auto-realização, auto-responsabilização e superação constante produzem correlatos subjetivos, manifestações e níveis de sofrimento psíquico em sujeitos que parecem estar sempre aquém do que poderiam ser, do que poderiam se tornar, do que poderiam fazer e do que poderiam alcançar. Neste sentido, desempenho e depressão revelam-se, portanto, como faces de uma mesma moeda, como instâncias indissociáveis conectadas aos imperativos de aprimoramento de si na axiomática do capital neoliberal (EHRENBERG, 2000).

Empreender, se empreender e, em caso de insucesso, se repreender. Longe de ser um simples jogo de palavras, esta breve proposição nos coloca diante da problemática que envolve a economia psicoativa no trabalho e seus variados efeitos subjetivos. Nesta perspectiva, Ehrenberg (2010) afirma que a vida em sociedade – e particularmente as dinâmicas laborais – tornou-se uma aventura empreendedora que incita processos de superação ilimitada, envolvendo um arranjo discursivo cuja mensagem principal a ser transmitida é a de que se trata de uma aventura "possível para todos", afinal todos são heróis, aventureiros e empreendedores. Segundo o autor, a "depressão nervosa generalizada" revela-se como principal desdobramento desta aventura, representando o preço a ser pago pelo processo de tomada de riscos e responsabilidades individuais característico deste percurso.

Neste cenário, em que cada sujeito carrega em si o peso de suas responsabilidades e riscos, o consumo de substâncias psicoativas revela-se como fenô-

meno intimamente articulado ao ideário neoliberal e suas manifestações nos contextos de trabalho. As variações em torno dos usos dessas substâncias, seja para fins sedativos ou de aprimoramento, acompanha as variações próprias do modo de produção capitalista neoliberal cujas oscilações produzem variados efeitos subjetivos que, por sua vez, demandam dos sujeitos variadas alternativas para contorná-los. A respeito das alternativas psicoativas no trabalho, podemos observar que "são substâncias dopantes para o indivíduo que, na sociedade concorrencial, tem de ir ao fim de si mesmo, como o esportista deve superar seus limites em uma competição" (EHRENBERG, 2010, p. 135).

Assim, em articulação com o desenvolvimento do neoliberalismo e as transformações das funções do Estado neoliberal, Ehrenberg (2000; 2010) afirma, em paralelo, que as formas de consumo de substâncias psicoativas no trabalho representam para os sujeitos formas de auto-assistência uma vez que instituições de cunho assistencialista – como, por exemplo, o Estado – perdem sua legitimidade e função de regulação e proteção social em detrimento dos imperativos da economia e da concorrência generalizada. Neste contexto, onde o sucesso pessoal é tido como forma preponderante de participação e vinculação social, as funções dessas substâncias, como por exemplo medicamentos psicotrópicos, tomam outros contornos: não representam mais um caminho apenas para "fuga" da realidade, mas sim um meio para enfrentá-la, um recurso para superá-la, "quando a imagem do indivíduo que se governa totalmente só aflora em toda parte, quando ela se torna uma norma de conduta de massa que impulsiona, não importa quem, a ocupar plenamente uma posição heróica" (EHRENBERG, 2010, p.166).

Neste mosaico, destacam-se os modos como a saúde mental é prejudicada pelas ofensivas neoliberais articuladas à expansão da precarização social e do trabalho, particularmente no Brasil. De acordo com Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), os principais desdobramentos sintomatológicos desta trama são quadros depressivos, níveis de esgotamento profissional (B*urnout)*, transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) e dependência de bebidas alcoólicas e outras substâncias (drogas ilícitas e medicamentos psicotrópicos). Em paralelo, outras formas de manifestação de desgaste mental no trabalho são níveis de fadiga (LAURELL e NORIEGA, 1989), irritabilidade, desânimo, distúrbios do sono, sentimentos de medo e insegurança e, no limite, quadros de sofrimento patogênico articulados a tentativas ou consumação de suicídios (DEJOURS e BÈGUE, 2010).

De forma geral, observa-se que tais manifestações subjetivas são tributárias dos avanços da lógica neoliberal e sua disseminação nos contextos de trabalho.

Estudos apontam que os processos de individualização, fragmentação coletiva e ruptura dos laços de confiança e relações de solidariedade entre trabalhadora(e)s revelam-se como as principais causas dos níveis de sofrimento psíquico e adoecimento mental no trabalho (ANTUNES, 2020). Estes, como já sabemos, são ingredientes fundamentais do capitalismo financeiro globalizado que se materializam, em diferentes situações laborais, nos altos níveis de competitividade, práticas assediadoras e violentas – muitas vezes banalizadas – e sentimentos de solidão e desamparo (ANTUNES, 2020; SELIGMANN-SILVA e HELOANI, 2017).

Neste sentido, como aspecto constituinte desta dinâmica, o consumo de substâncias psicoativas revela-se como importante analisador da relação entre saúde mental e trabalho no Brasil. De forma geral, pesquisas evidenciam os usos dessas substâncias em diferentes setores e categorias profissionais em âmbito nacional. Felix Junior, Schlinwein e Calheiros (2016), a partir da realização de revisão bibliográfica de artigos científicos brasileiros que abarcam o uso de substâncias psicoativas e sua relação com o trabalho entre os anos de 2005 e 2015, revelam aumento do consumo dessas substâncias dentro dos ambientes laborais, com destaque para o álcool, tabaco, psicofármacos e também drogas ilícitas como maconha e cocaína. As categorias profissionais de maior prevalência foram profissionais da saúde (estudantes de enfermagem, enfermeiras(os) e médicas(os) e policiais militares e civis.

Especificamente sobre o consumo de medicamentos psicotrópicos no trabalho, podemos destacar alguns dados. O estudo pioneiro publicado no início da década de 1990 pelo biólogo Brani Rozemberg intitulado "O consumo de calmantes e o "problema de nervos" entre lavradores", trouxe importantes contribuições para o desenvolvimento de outras pesquisas na área. Nele, o autor aponta a relação entre sobrecarga de trabalho e consumo de drogas psicotrópicas por parte de trabalhadores rurais, com níveis explícitos de dependência. O uso de calmantes, neste contexto, foi observado como fator que mantém o problema dos "nervos" como questão de nível individual, não colocando em análise as possíveis causas e determinações dos níveis de sofrimento no trabalho (ROZEMBERG, 1994).

Estudos mais recentes, envolvendo outras categorias profissionais, também direcionam-se para a observação desta dinâmica. A pesquisa realizada por Rossetti (2012), sobre o consumo de substâncias por parte de advogados autônomos, ressalta que esta categoria profissional encontra-se desgastada por níveis de estresse, dificuldade para inserção no mercado de trabalho e também pelas relações de assédio e violência vividas no cotidiano de trabalho.

Este conjunto de fatores conduz os sujeitos trabalhadores a um sentimento de frustração e impotência que, muitas vezes, vem acompanhado do consumo de drogas psicoativas, como sinalizado no estudo (principalmente álcool, maconha e medicamentos psicotrópicos).

Na área da saúde, pesquisas realizadas com enfermeiras(os) revelam o uso de ansiolíticos, calmantes e estimulantes – em paralelo ao consumo de álcool e tabaco – por parte de trabalhadora(e)s de hospitais universitários (MARTINS e ZEITOUNE, 2007; BECK e DAVID, 2007) e estagiários acadêmicos de enfermagem (OLIVEIRA e FUREGATO, 2008). Outros estudos realizados com médicas(os) de diferentes especialidades, com destaque para a anestesiologia, apontam uso associado de álcool e outras drogas psicotrópicas (benzodiazepínicos, opiáceos, cocaína e maconha) facilitado pelo livre acesso a medicamentos e pela prática da auto-medicação nas instituições hospitalares (NIEL e*t al.*, 2008).

Na área militar, estudos apontam para o consumo de substâncias lícitas e ilícitas por parte de policiais, com destaque para medicamentos tranquilizantes (SOUZA e*t al.*, 2013) e outras drogas psicoativas, como anfetaminas, metanfetaminas, canabinoides, cocaína, opioides e também benzodiazepínicos (COSTA e*t al.*, 2015). Quadros de alcoolismo também foram observados com freqüência nesta categoria (HALPERN, FERREIRA e SILVA FILHO, 2008).

Outras pesquisas envolvendo trabalhadora(e)s do setor financeiro (bancos e atividades de investimentos e ações) evidenciam a relação entre políticas gestionários baseadas em metas e avaliações individuais e o consumo de drogas ilícitas, antidepressivos e ansiolíticos no trabalho. Nelas, destacam-se o fato de grande parte do uso desses medicamentos ser feita sem prescrição médica (GAVIRAGHI e*t al.*, 2016; PICHETH e ICHIKAWA, 2015). Em paralelo, outros estudos realizados com caminhoneiros (KNAUTH e*t al.*, 2012) e trabalhadores do setor portuário (SOARES e*t al.*, 2007) também demonstram o consumo de substâncias psicotrópicas (como ansiolíticos e anfetaminas) por parte desses sujeitos, principalmente na intenção de se manterem acordados e cumprirem suas funções cotidianas.

Diante desse cenário, é possível observar a complexidade do fenômeno do consumo de substâncias psicoativas no trabalho e afirmar, em paralelo, que sua análise e formas de intervenção, prevenção e assistência devem considerar aspectos particulares de cada contexto laboral e não apenas características individuais dos sujeitos que delas fazem uso. Neste sentido, Lima (2010) destaca a relevância desta consideração e aponta que os diferentes usos podem variar desde os continuados – sem consequências graves para o(a) trabalhador(a) –

até aqueles que podem levar a quadros de dependência química propriamente dita. A autora, em suas proposições, classifica essas formas de consumo em dois tipos, a saber: consumo funcional e consumo disfuncional.

O primeiro tipo refere-se àqueles usos cuja finalidade é o aprimoramento, ou seja, quando a substância é usada como uma espécie de "ferramenta" de trabalho, sem impedir ou prejudicar sua realização. Já sobre o consumo disfuncional, entende-se que "o uso continuado da substância acaba por torná-la disfuncional na medida em que, ao invés de se constituir como um auxílio ou uma ferramenta, ela passa a ser um empecilho para a realização das atividades" (LIMA, 2020, p. 266). Nesses casos, são observados, com frequência, impactos negativos para o desempenho profissional e saúde dos sujeitos consumidores.

Observa-se, portanto, que tal dinâmica psicoativa no trabalho responde a diferentes intenções e possui variadas funções. Se por um lado observamos usos voltados para situações de sofrimento psíquico e adoecimento, por outro percebemos suas funções destinadas a responder intenções de aprimoramento, aumento de desempenho e produtividade. Assim, é possível afirmar que os usos dessas substâncias no trabalho – suas funções e variações – estão intimamente conectados à dinâmica paradoxal do modo de produção capitalista neoliberal e tal afirmação nos coloca diante de desafios de cunho investigativo e convoca críticas reflexões envolvendo o planejamento de ações de prevenção/intervenção no campo de estudos e práticas envolvendo o binômio saúde-trabalho.

APONTAMENTOS FINAIS

A intenção principal deste artigo foi reunir elementos conceituais para a construção de uma base teórica que permita defender o argumento de que o consumo de substâncias psicoativas no trabalho – suas funções e variações – está intimamente conectado à dinâmica do modo de produção capitalista neoliberal. Neste ensejo, foram empreendidas análises em torno da articulação entre neoliberalismo e as formas de aprimoramento no trabalho contemporâneo e, em paralelo, foram levantados argumentos a fim de observar as variações em torno do consumo dessas substâncias em diferentes categorias profissionais e seus possíveis impactos para a saúde mental dessa(es) trabalhadora(es).

Com base nas reflexões empreendidas, é possível afirmar que se em outros tempos históricos o uso dessas substâncias estava atrelado a mecanismos de fuga e escape (particularmente nos contextos laborais), na atualidade suas formas de consumo respondem a variadas intenções: aprimoramento, estimulação,

hiper-atividade, aumento de produtividade e, no limite, enfrentamento de situações adversas no trabalho. Essa pluralidade de intenções também é refletida nas possíveis consequências deletérias dessas formas de consumo, que podem variar desde maiores riscos de acidentes por desatenção a quadros de sofrimento psíquico e adoecimento mental, dependência química com nexo laboral, até o enfraquecimento das relações de confiança, solidariedade e cooperação entre pares.

Desse modo, é de fundamental relevância considerar a necessidade de deslocar o debate sobre os usos dessas substâncias no trabalho do nível individual para uma dimensão coletiva e estrutural, evitando a intensificação de processos de individualização e culpabilização de trabalhadore(as) por suas intercorrências psíquicas na esfera laboral. Em outras palavras, deve-se reconhecer os múltiplos fatores determinantes deste fenômeno, incluindo as formas de organização do trabalho rígidas e modelos de gestão acirrados e violentos que, em suas particularidades, podem desempenhar fator incisivo para o consumo de substâncias psicoativas por parte da classe trabalhadora. Tratar essa problemática como uma questão "individual" e "intrapsíquica", sem considerar a multiplicidades de fatores em jogo, contribui para o fortalecimento de um processo de despolitização coletiva que, no limite, deposita no sujeito trabalhador a culpa e a responsabilidade integral por suas formas de mal-estar e sofrimento. Portanto, considerar tal problema e assumir sua complexidade mostra-se tarefa ético-política fundamental para a realização de análises críticas e planejamentos qualificados de ações de prevenção e assistência no campo teórico-metodológico da Saúde do(a) Trabalhador(a), em particular o espectro da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho.

Espera-se, portanto, que este material sirva de referência para a realização de outros estudos, com destaque para temas como, por exemplo, o fenômeno do consumo de medicamentos psicotrópicos no trabalho (com especial atenção para seus modos de prescrição por outras especialidades médicas, além da Psiquiatria e da Medicina do Trabalho) e as formas de venda de drogas consideradas ilícitas (como maconha, cocaína e LSD) dentro de empresas de diferentes setores. Acredita-se que a realização de estudos deste tipo possa contribuir para melhor compreensão do fenômeno aqui analisado, principalmente considerando os atravessamentos oriundos do cenário pandêmico. Assim, pretende-se que as considerações aqui expostas sirvam de potencial recurso para a elaboração e planejamento de políticas públicas de cuidado e assistência em saúde mental no trabalho e práticas de intervenção em diferentes contextos trabalhistas.

Por fim, afirma-se que o debate aqui proposto se faz cada vez mais necessário, uma vez que há forte recrudescimento do ideário neoliberal, com intensificação do processo de precarização social do trabalho no Brasil e seus consequentes impactos para a saúde da classe trabalhadora. Os efeitos desta combinação encontram-se ainda mais catalisados desde o advento da pandemia da covid-19 e seus múltiplos impactos no campo social, particularmente nas formas de proteção, organização e segurança no trabalho. Em consonância, a articulação desses fatores com as crescentes ofensivas ideológicas de cunho fundamentalista e antidemocrático formam um cenário preocupante na arena trabalhista brasileira, impondo limites e desafios crescentes para os mecanismos de luta pela saúde e a continuidade de esforços em prol da garantia de dignidade no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, I. M. Proteção da saúde dos trabalhadores da saúde em tempos de covid-19 e respostas à pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, n .17, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/scielopreprints.140.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BECK, L. M.; DAVID, H. M. S. L. O abuso de drogas e o mundo do trabalho: possibilidades de atuação para o enfermeiro. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v. 11, n. 4, p. 706-711, 2007. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1414-81452007000400024.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Matins Fontes, 2009.

COLEDAM. D. H.; SILVA, Y. M. Prescribed medication use among elementary teachers: Prevalence and associated factors. **Ciência Saúde Coletiva,** v. 25, n. 12, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1413-812320202512.20912018.

COSTA, S. H. N. *et al*. Prevalência do uso de drogas psicotrópicas em unidades da polícia militar. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 6, p. 1843-1849, 201. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1413-81232015206.00942014.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016a.

DARDOT, P.; LAVAL, C. Neoliberalismo e subjetivação capitalista. **Revista Olho da História**, 22, 2016b. Disponível em: http://oolhodahistoria.ufba.br/wp-content/uploads/2016/04/dlneoliberalismo.pdf. Acesso em: 4 maio 2020.

DARDOT, P.; LAVAL, C. O comum, um princípio político. **Revista o olho da histó**ria, 22, 2016c. Disponível em: http://oolhodahistoria.ufba.br/wp-content/uploads/2016/04/dlcomum.pdf. Acesso em: 4 de maio 2020.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

DEJOURS, C; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DURÃES, B.; DA CRUZ BRIDI, M. A.; DUTRA, R. Q. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? **Sociedade e Estado**, v. 36, n. 3, p. 945-966, 2021. Disponível em: 10.1590/s0102-6992-202136030005.

EHRENBERG, A. **O culto da performance**: da aventura empreendedora à depressão nervosa. Aparecida, SP: Ideias & Letras. 2010.

EHRENBERG, A. **La fatigue d'être soi**: depression et societé. Paris: Odile Jacob, 2000.

FARO, A.; BAHIANO, M. A.; NAKANO, T. C.; REIS, C.; SILVA, B. F. P.; VITTI, L. S. COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. **Estudos de Psicologia**, Campinas, 37, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1982– 0275202037e200074.

FELIX JUNIOR, I. J.; SCHLINWEIN, V.; CALHEIROS, P. R. V. A relação entre o uso de drogas e o trabalho: uma revisão de literatura PSI. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 16, n. 1, 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812016000100007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 27 set. 2021.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35 n. 122, p. 229-248, 2010. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006.

GAVIRAGHI, D.; ANTONI, C.; AMAZARRY, M. R. *et al*. Medicalização, uso de substâncias e contexto de trabalho em bancários do Rio Grande do Sul, Brasil. **Rev. Psicol.**, **Organ. Trab.** v. 16, n. 1, p. 61-72, 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000100006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 27 set. 2021.

GUIMARÃES JUNIOR, S. D.; GONÇALVES, L.; CARDOSO, A. Do sujeito à sujeição: apontamentos reflexivos à psicologia do trabalho em contexto de pandemia pela covid-19. **Rev. Laborativa**. v. 10, n. 1, p. 40-67, 2021. Disponível em: https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1961. Acesso em: 17 mar. 2021.

GUIMARÃES JUNIOR, S. D.; FERREIRA, J. B. O. Sujeito em terceiro plano: uma reflexão crítica acerca da articulação entre a dinâmica da terceirização e processos de subjetivação. **Rev. Psicol.**, **Organ. Trab**., Brasília, v. 18, n. 2, p. 381-389, 2018. DOI: http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.14177.

GUIMARÃES JUNIOR, S. D.; OLIVEIRA, V. R.; MATOS, A. A. Precarização do trabalho e efeitos subjetivos: interlocuções entre práticas de pesquisa. **Revista Psicologia Política**, v. 17, n. 39, p. 304-317, 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519– 549X2017000200009&lng=pt&nrm=iso.

HALPERN, E. E .; FERREIRA, S. M. B.; SILVA FILHO, J. F. da. Os efeitos das situações de trabalho na construção do alcoolismo de pacientes militares da Marinha do Brasil. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 11, n. 2, p. 273-286, 2008. Disponível em: http://pepsic.bv-

salud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516=37172008000200010-&lng=pt&nrm-iso. Acesso em: 27 set. 2021.

KNAUTH *et al*. Manter-se acordado: a vulnerabilidade dos caminhoneiros no Rio Grande do Sul. **Rev. Saúde Pública**, v. 46, n. 5, 2012. Disponível em: https://www.scielosp.org/article/rsp/2012.v46n5/886-893/en/. Acesso em: 27 set. 2021.

LAURELL, A. C; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde**: **trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.

LIMA, M. E. Dependência química e trabalho: uso funcional e disfuncional de drogas nos contextos laborais. **Rev. bras. saúde ocup**., v. 35, n. 122, p. 260-268, dez. 2010. Disponível em: %20https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200008.

MARTINS, R. ZEITOUNE, R. C. As condições de trabalho como fator desencadeador do uso de substâncias psicoativas pelos trabalhadores de enfermagem. **Esc Anna Nery Rev Enferm**, v. 11, n. 4, 639-44, 2007. Disponível em: %20https://doi.org/10.1590/S1414-81452007000400013.

MENDES, A. M. **Desejar**, **falar**, **trabalhar**. Porto Alegre: Editora Fi, 2018.

NIEL, M.; JULIÃO, A. M.; MARTIN, D.; SILVEIRA FILHO, D. X. Uso de drogas entre anestesiologistas no contexto das relações de trabalho. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**, v. 21, n. 3, p. 194-200, 2008. Disponível em: %20doi:10.5020/18061230.2008. p194.

OLIVEIRA, E. B.; FUREGATO, A. R. F. O trabalho do acadêmico de enfermagem como fator de risco para o consumo de álcool e outras drogas. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, 16 (spe), p. 565-571, 2008. Disponível em: %20https://doi.org/10.1590/S0104-11692008000700010.

Organização Internacional do Trabalho. **Problemas ligados ao álcool e a drogas no local de trabalho**: uma evolução para a prevenção. 2008a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_715028.pdf . Acesso em: 1º set. 2021.

Organização Internacional do Trabalho. **Gestão das questões relacionadas com o álcool e drogas nos locais de trabalho**. 2008b. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_714697/lang--pt/index.htm. Acesso em: 9 set. 2022.

Organização Internacional do Trabalho. **Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança**. 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_718134.pdf. . Acesso em: 9 set. 2022.

Organização Internacional do Trabalho. **Segurança e Saúde no centro do futuro do trabalho**: tirando partido de 100 anos de experiência, 2019. Disponível em: https://biblioteca.cofen.gov.br/seguranca-e-saude/. Acesso em: 9 set 2022.

Organização Internacional do TrabalhO. **Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio**. 2020a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/

groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_783092.pdf. Acesso em: 9 set. 2022.

Organização Internacional do Trabalho. **Gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho durante a pandemia da covid-19**. 2020b. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_823075/lang--pt/index.htm. Acesso em: 9 set. 2022.

Organização MUNDIAL DA SAÚDE. **Neurociências**: consumo e dependência de substâncias psicoativas. Genebra: World Health Organization; 2004. Disponível em: https://www.who.int/substance_abuse/publications/en/Neuroscience_P.pdf. Acesso em: 2 set. 2021.

PAUTASSO, M. The structure and conduct of a narrative literature review. *In*: TUBBS, R. S.; BUERGER, S. M.; SHOJA, M. M.; ARYNCHYNA, A.; KARL, M. (Eds.). **A guide to the scientific career**: virtues, communication, research, and academic writing. Hoboken: Wiley Blackwell, 2020. p. 299-310.

PICHET, S. F.; ICHIKAWA, E. Y. Uso de ansiolíticos e antidepressivos por bancários: um estudo de representações sociais. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**. v. 10, n. 2, p. 354-367, 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082015000200012&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 27 set. 2021.

ROSSETTI, C. C. **Trabalho e uso de substâncias psicoativas**: um estudo sobre a categoria dos advogados. Dissertação de mestrado. Departamento de Psicologia. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.

ROZEMBERG, B. O consumo de calmantes e o "problema de nervos" entre lavradores. **Rev. Saúde Pública**, v. 28, n. 4, p. 300-8, 1994. Disponível em: %20https://doi.org/10.1590/S0034-89101994000400010.

SÁ, M. C.; MIRANDA, L.; MAGALHÃES, F. C. Pandemia covid-19: catástrofe sanitária e psicossocial. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 27-36, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53596.

SELIGMANN-SILVA, E.; HELOANI, R. Precarização – impactos sociais e na saúde mental. *In*: NAVARRO, V.; LOURENÇO, E. (orgs.). **O avesso do trabalho IV**: terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho. São Paulo: Outras Expressões, 2017.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SENNETT, R. **A Corrosão do Caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 16. ed. Rio de Janeiro: Record, 2015.

SOARES, J. F. *et al*. O risco do uso de drogas no trabalho portuário. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, n. 11, v. 4, p. 593-598, dez. 2007. Disponível em: %20https://doi.org/10.1590/S1414-81452007000400006.

SOUZA, E. R. Consumo de substâncias lícitas e ilícitas por policiais da cidade do Rio de Janeiro. **Ciênc. saúde coletiva**, 2013, v. 18, n. 3, p. 667-676, 2013. Disponível em: %20https://doi.org/10.1590/S1413-81232013000300012.

PARTE IV
TELETRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR

TELETRABALHO, BEM-ESTAR E DIREITO À DESCONEXÃO: BREVES REFLEXÕES SOBRE POSSÍVEIS MEDIDAS DE CONTROLE DA HIPERCONEXÃO E MANUTENÇÃO DO BEM-ESTAR PSICOEMOCIONAL DO TELETRABALHADOR

Jessica Grazielle Andrade Martins

Especialista em Direito Processual (UNISUL). Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. Instrutora em cursos de formação e aperfeiçoamento de Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho. Currículo *Lattes:* https://lattes.cnpq.br/994778946520309.

Natália Luiza Alves Martins

Mestra em Direito Constitucional (UNIFOR) e Especialista em Direito Ambiental (UNIFOR). Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 10.ª Região. Instrutora em cursos de formação e aperfeiçoamento de Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho. Professora em cursos de formação continuada da ENAMAT. Gestora Regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e estímulo a aprendizagem do TRT da 10.ª Região. Currículo *Lattes:* http://lattes.cnpq.br/2447421572511748.

INTRODUÇÃO

A história do Direito do Trabalho, quando comparada a outros ramos do direito, é jovem, tendo iniciado a sua trajetória marcada pela luta incansável para se garantir a todos os trabalhadores um patamar civilizatório mínimo, considerado como um direito de segunda dimensão, decorrente das grandes mudanças globais advindas com a Revolução Industrial.

O mundo, que antes desconhecia o poder das máquinas e das fabricações em série, foi surpreendido por um novo modelo de sociedade capitalista, tendo que se adequar e buscar ferramentas de proteção das camadas menos favorecidas.

Apesar da jovialidade, o Direito do Trabalho deve ser visto como um dos maiores instrumentos de civilização social, e, continuamente, precisa acompanhar os movimentos sociais e as mudanças no mundo laboral.

As últimas décadas representam um avanço tecnológico sem precedentes. Não é por acaso que esse período, iniciado na década de 2010, vem sendo considerado a quarta revolução industrial, fazendo com que a sociedade atual, hiperconectada e mundialmente interligada, seja conhecida como sociedade 5.0.

Em um breve piscar de olhos podemos citar inúmeras mudanças relevantes ocorridas ao longo dos últimos 20 anos, por exemplo, o desuso dos telefones públicos, os famosos "orelhões" e até mesmo dos números residenciais, bem como dos aparelhos de videocassetes, CDs e DVDs etc. O surgimento das plataformas de *streaming*, seja para acesso a músicas ou diferentes tipos de programas televisivos em apenas alguns cliques, permitindo ao usuário pausar e continuar de onde parou no momento mais oportuno. Isso sem falar nos telefones celulares, com incontáveis funções, que nos permitem desde conversar com pessoas localizadas a quilômetros de distância, por meio de videochamadas, ou o acesso imediato aos bancos, evitando-se as temidas filas, revelando-se como verdadeiros minicomputadores em nossas mãos. Ainda nesta breve lista, podemos citar a criação dos tablets, dos *smartwatches*, dos carros elétricos, dos robôs que fazem a limpeza da casa e das assistentes virtuais que auxiliam nas tarefas cotidianas, os mapas eletrônicos com GPS, que indicam até mesmo o tempo de percurso que será gasto de um ponto ao outro, além de rotas alternativas. Hoje é possível realizar compras de itens variados, até mesmo em outros países, com apenas um clique na tela do celular ou computador. Também é possível realizar o pedido de alimentos em domicílio por aplicativos, entre

tantas outras mudanças. Não é demais falarmos nas inúmeras redes sociais, responsáveis por uma verdadeira transformação nas formas de relacionamento da sociedade atual. E, no mundo jurídico, temos a mudança do processo físico para o processo judicial eletrônico, que ganhou uma nova roupagem com os Juízos 100% digitais e com as audiências telepresenciais.

Para os nascidos nas décadas de 1970 a 1980, pode até mesmo parecer que o famoso desenho dos "Os Jetsons",[1] que retratava a história de uma família no futuro, vivendo em "era espacial", previu várias dessas mudanças, as quais antes eram apenas fruto da imaginação dos artistas, como os autores de obras cinematográficas e animações.

Essas mudanças também impactaram na transformação do mundo do trabalho, seja com a extinção ou redução de profissões tradicionais, tais como telefonistas e datilógrafos, ou no surgimento de novas ocupações, a exemplo dos *youtubers*, cientistas de dados, especialistas em marketing digital e em tecnologia da informação etc., fazendo surgir novos e diferentes arranjos laborais, antes não imaginados, como os trabalhadores plataformizados.

Junto com as pujantes mudanças ocorridas temos a alteração da dinâmica laboral tradicional, seja pela mitigação do princípio da subordinação, seja pela mudança na forma de se exigir a entrega da prestação de serviços, como o teletrabalho, no qual o labor é executado fora do ambiente laboral físico fornecido pelo empregador.

O crescimento do teletrabalho e das formas de pactuação distintas do modelo tradicional, no qual o empregado necessariamente exerce suas funções dentro do estabelecimento empresarial, foi impulsionado a fórceps com o surgimento da pandemia do coronavírus.

Contudo, as mudanças sociais podem acarretar mudanças positivas e outras nem tanto, fazendo com que, especialmente no mundo do trabalho, seja necessário encontrar novos meios balizadores que permitam à sociedade equilibrar as distorções inerentes à exploração da força humana pelo capital.

Neste trabalho serão analisados os aspectos relacionados com a higidez laboral dos "espaços" ocupados pelos teletrabalhadores, adotando-se uma visão holística do conceito de meio ambiente do trabalho.

---

1 Série de desenho animado produzida por Joseph Barbera e William Hanna, exibida originalmente em 1962 e relançada em 1984, por meio da emissora American Broadcasting Company.

Buscar-se-á analisar a problemática da hiperconexão, a relação desta com os adoecimentos psíquicos, bem como as possíveis saídas e limites para proteção e garantia do meio ambiente saudável destes trabalhadores.

Para tanto, por meio de uma pesquisa hipotética-dedutiva de cunho teórico-normativo, no primeiro momento serão apresentados os conceitos de meio ambiente laboral e de teletrabalho, para, em seguida, abordar as questões relacionadas com a hiperconexão e os meios de salvaguardar os direitos básicos dos teletrabalhadores.

Justifica-se a importância da presente pesquisa, pois é de salutar importância que as alterações sociais, especialmente relacionadas com o mundo do trabalho, evoluam em consonância com os princípios protecionistas inerentes ao Direito do Trabalho, de modo que as reflexões jurídicas em torno do tema auxiliarão na observância das normas constitucionais e infraconstitucionais sobre o tema.

1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: ASPECTOS CONCEITUAIS

A Constituição Federal de 1988 ficou conhecida como Constituição Verde e também Constituição Cidadã não por acaso. Ela traz em suas normas diferentes dispositivos que visam garantir direitos fundamentais mínimos aos cidadãos e, entre eles, aos trabalhadores.

O legislador constituinte não descuidou de resguardar o meio ambiente, prevendo em seu art. 225, que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo.

De igual modo, já em seu art. 7.º, ela elenca os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, consagrando a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, como um direito fundamental de todos àqueles que exercem labor em benefício de outrem.

Além disso, expressamente previu ser competência do Sistema Único de Saúde, a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, conforme se extrai do seu art. 200, VIII.

Pela simples análise dos referidos dispositivos concluímos que há mais de 35 anos o legislador constituinte elegeu o meio ambiente do trabalho como um elemento de importância para a sociedade brasileira, merecendo especial atenção a sua adequada e efetiva proteção.

No entanto, é importante compreendermos a abrangência conceitual do tema: afinal, o que vem a ser o meio ambiente? E o meio ambiente do trabalho?

Segundo Édis Milaré,[2] o conceito de meio ambiente abrange como todos os fatores externos ao homem, incluindo fatores bióticos e abióticos e as suas inter-relações, traduzindo-se em uma rede complexa e variável, além de destacar que "fala-se atualmente, em uma visão holística do meio ambiente, querendo-se com isso significar o caráter abrangente e multidisciplinar que a problemática ambiental necessariamente requer".

No que concerne ao meio ambiente do trabalho em si, os ambientalistas há tempos já o conceituam de forma abrangente, como um local onde as pessoas exercem suas atividades laborais, de forma remunerada ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores.[3]

Para Raimundo Simão de Melo,[4] o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador, abrangendo, além do ambiente físico, os instrumentos do trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviços e pelos próprios colegas de trabalho.

No mesmo sentido, Guilherme José Purvin de Figueiredo[5] propõe um conceito abrangente, que ultrapassa os "muros" do empregador, prevendo que o local onde o trabalhador desenvolve suas atividades é meio ambiente laboral, e até mesmo o trajeto para deslocamento:

> Ora, se a atividade laboral não se limita a um único espaço geográfico, se ela admite a movimentação do trabalhador, poderemos dizer que "meio ambiente do trabalho é o local onde o trabalhador desenvolve a sua atividade profissional". Esse aspecto do meio ambiente – o meio ambiente do trabalho -, assim, acompanha o deslocamento do trabalhador nos períodos em que este se encontra no exercício da atividade laboral.

---

2 MILARÉ, Édis. Direito do ambiente: a gestão ambiental em foco: doutrina, jurisprudência, glossário. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

3 FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**, 2000, p. 21.

4 MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. São Paulo, LTR, 2013. p. 29.

5 FIGUEIREDO, Guilherme José de Purvin. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no Direito Internacional, na União Europeia e no Mercosul. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 40-42.

Já Ney Maranhão,[6] conceitua o meio ambiente do trabalho como o resultado da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho e à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.

Dentro desta perspectiva holística, na qual o direito ambiental do trabalho é considerado não apenas o ambiente físico, mas o conjunto de todos os elementos que servem ao pleno exercício da função laboral pactuada, defendemos que o empregador tem o dever de garantir a proteção física e psíquica da saúde do trabalhador, razão pela qual este trabalho busca analisar a problemática da hiperconexão, questão atual e diretamente relacionada com as novas formas de labor e até mesmo de relacionamento interpessoal.

E é por isso que ao pensarmos no meio ambiente, no contexto da relação de trabalho, temos que ressaltar a natureza principiológica protetiva do Direito do Trabalho.

Em resumo, de uma forma simples e objetiva, o meio ambiente do trabalho é o conjunto de fatores relacionados às condições do ambiente do trabalho, sendo indiscutível a abrangência de todos os aspectos imateriais que circundam a relação laboral.

Nesse sentido, a Convenção n. 155 da OIT[7] em seu artigo 3.º, alínea "e" estabelece que: "o termo 'saúde' com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho".

Ou seja, atualmente não é mais possível pensarmos em higidez do ambiente laboral apenas sob o viés dos riscos físicos, químicos e biológicos, tais como ausência de insalubridade e periculosidade, mas sim de toda e qualquer condição que possa ser de alguma forma nociva ao trabalhador e que por isso merece uma proteção diferenciada.

É por meio desta visão gestáltica, que se percebe o meio ambiente do trabalho como um complexo emaranhado de relações, que devemos nos preocupar

6 MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. p. 126.

7 OIT. **Convenção n. 155**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm.

com a garantia da dignidade e com a qualidade de vida no trabalho, como meios de manutenção da saúde do trabalhador.

Amauri Mascaro do Nascimento[8] reforça a preocupação inata ao Direito do Trabalho, que se traduz uma verdadeira ferramenta de civilização das sociedades, destacando que o Direito do Trabalho deve servir aos seus propósitos, seja por meio da contenção à exploração excessiva do capital, mas também como imposição de equidade de justiça, sendo o respeito à dignidade humana, sobretudo, uma norma também moral:

> O respeito à dignidade do outro é uma regra não apenas jurídica, mas, também, moral, e dessa forma independeria de normatividade jurídica, desde que os sentimentos das pessoas fossem nesse ponto iguais. Mas não são. Alguns desprezam a vida do ser humano. A violência gratuita se repete. Como é assim, o direito do trabalho deve instrumentalizar a efetivação do princípio, porque, se não o fizer, ficaria uma ideia tão preciosa como vaga, dependendo dos sentimentos e do critério de cada um, inclusive no plano jurisdicional. Um Juiz pode entender que dispensas coletivas motivadas contrariam o princípio e ordenar a reintegração dos dispensados; já outro Juiz pode ver essas dispensas como naturais, principalmente quando decorrentes de motivos econômicos.

Tais constatações nos levam a concluir que a evolução social e os diferentes arranjos sociais, entre esses as relações trabalhistas, não nos permitem mais aceitar a visão restritiva de meio ambiente do trabalho. Isso com maior razão com a pungente e rápida expansão das atividades remotas, sendo o teletrabalho uma realidade cada dia mais latente.

2 O TELETRABALHO NA SOCIEDADE 5.0 E A HIPERCONEXÃO

Podemos conceituar a sociedade 5.0, conforme estudos internacionais relacionados com os avanços tecnológicos, como uma sociedade futura na qual inteligência artificial, a tecnologia da informação e outras tecnologias inovadoras serão totalmente implementadas para otimizar a vida individual e a sociedade como um todo:

> *Keidanren aims to realize Society 5.0, a future society in which IoT, AI, robots, big data and other innovative technologies will be fully implemented to optimize individual lives*

8 NASCIMENTO, Amauri Mascaro do Nascimento. **Direito contemporâneo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 392.

> *and society as a whole. Society 5.0 is the super-smart society–the fifth society in the history of human social development following on from the hunter-gatherer society, agrarian society, industrial society, and information society. Society 5.0 as advocated by Keidanren is positioned as the pillar of Japan's growth strategy with social. implementation expected to gather pace through the practical application of technology in the future. Further, in 2015, the United Nations adopted the Sustainable Development Goals (SDGs) as internationally agreed goals for realizing a sustainable society, calling on the private sector to exercise creativity and innovation to deliver on those goals. Starting now, Keidanren is taking action to achieve the SDGs by realizing Society 5.0.*[9], [10]

Sobre as inúmeras transformações oriundas deste "tsunami" tecnológico, Klaus Schwab,[11] ao tratar da quarta revolução industrial como um movimento, destaca que já estamos a bordo de uma revolução tecnológica que transformará fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos, tratando-se de mudanças ainda não experimentadas pela nossa sociedade em termos de complexidade e proporção.

Embora ainda esteja se iniciando, os efeitos dessa revolução já podem ser vistos e sentidos por todos nós quando se trata das relações de trabalho. Dentro da lista de mudanças operadas no mundo laboral, podemos citar a figura do teletrabalhador, objeto central deste trabalho.

Segundo Amauri Mascaro,[12] a expressão teletrabalho é usada para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, com a uti-

---

9 Tradução livre: "A Keidanren tem como objetivo realizar a Sociedade 5.0, uma sociedade futura na qual a Internet das Coisas (IoT), Inteligência Artificial (IA), robôs, *big data* e outras tecnologias inovadoras serão totalmente implementadas para otimizar a vida individual e a sociedade como um todo. A Sociedade 5.0 é a super-sociedade inteligente – a quinta sociedade na história do desenvolvimento social humano, seguindo a sociedade de caçadores-coletores, a sociedade agrária, a sociedade industrial e a sociedade da informação. A Sociedade 5.0, como defendida pela Keidanren, é posicionada como o pilar da estratégia de crescimento do Japão com a expectativa de que a implementação social ganhe ritmo por meio da aplicação prática da tecnologia no futuro. Além disso, em 2015, as Nações Unidas adotaram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como metas internacionalmente acordadas para a realização de uma sociedade sustentável, conclamando o setor privado a exercer criatividade e inovação para alcançar esses objetivos. A partir de agora, a Keidanren está agindo para alcançar os ODS por meio da realização da Sociedade 5.0."

10 KEIDANREN. Annual Report 2018. Disponível em: http://www.keidanren.or.jp/en/profile/Keidanren_Annual_Report2018.pdf.

11 SCHAWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: EDIPRO, 2019.

12 NASICMENTO, Amauri Mascaro**. Direito contemporâneo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

lização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo, em especial de serviços.

O termo em questão, teletrabalho, tem sua referência registrada por Jack Nilles, conhecido como o "pai do teletrabalho", tendo visualizado, ainda na década de 1970, a possibilidade de flexibilização da rotina de trabalho como forma de atenuar os problemas enfrentados nos centros urbanos. Para Jack Nilles, o teletrabalho é "qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com atividade laboral por tecnologias da informação",[13] prevendo que era possível levar o trabalho até o homem.

Há de se ressaltar que em âmbito interno a realização de trabalho fora do estabelecimento do empregador já existia, mas a expressão "teletrabalho" ganhou atenção doutrinária após a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promovida pela Lei n. 13.467/2017, que passou a regulamentar essa forma de prestação de serviço, de forma específica. No entanto, antes dessa alteração a Lei n. 12.551, de 2011, já estabelecia em alteração no art. 6.º da CLT:

> Art. 6.º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
> Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Com o advento da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei n. 13.467, de 2017,[14] a legislação brasileira passou a prever expressamente a figura do teletrabalhador, tendo o legislador reformador destinado um capítulo específico para a regulamentação do teletrabalho, conforme Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

O que distingue então o trabalho realizado à distância, previsto no art. 6.º, para o teletrabalho previsto no Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho, em seus arts. 75-A a 75-E?

---

13 FINCATO, Denise. Teletrabalho: de Chappe a Nilles. **Justiça do Trabalho**, v. 358, p. 52, 2013.

14 BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

O capítulo possui seis artigos, destinados a regular o teletrabalho no país, tendo o próprio legislador conceituado a figura do teletrabalhador expressamente no art. 75-B, da seguinte forma:

> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.
> § 1.º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.
> § 2.º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.
> § 3.º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.
> § 4.º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.
> § 5.º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.
> § 6.º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.
> § 7.º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.
> § 8.º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei n. 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.
> § 9.º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Como se vê, o conceito legal de teletrabalho no Brasil adequa-se ao proposto pelo "pai do teletrabalho", ainda na década de 1970, destacando tratar-se de labor desempenhado fora das dependências do empregador, por meio da utilização de tecnologias de informação e de comunicação, desde que não se configure trabalho externo.

Fica evidente, portanto, que o elemento mais relevante para a caracterização do teletrabalho é a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, o que, somado ao contexto de efervescência tecnológica, relatado na introdução deste artigo, escancara a vulnerabilidade do trabalhador em relação aos riscos psicossociais atrelados à hiperconexão. Isso porque, como sabemos, a exposição a telas e aplicativos, tanto para informação quanto para comunicação é inerente a essa forma de trabalho, que tem como característica a preponderância da dimensão virtual em contraposição à dimensão presencial.

Essa espécie de pactuação, diretamente interligada com o crescimento das novas formas de comunicação e com a evolução tecnológica, permitindo cada vez mais as interações instantâneas e o uso de inúmeras ferramentas, ganhou ainda maior importância quando em razão da pandemia causada pelo coronavírus assumiu papel de destaque, deixando a sua posição de mera coadjuvante nas relações laborais.

Em verdade, a utilização do teletrabalho possibilitou a continuidade de inúmeras atividades econômicas e essenciais ao longo do infindável período pandêmico. Em relatório formulado pela OIT,[15] restou registrado que, durante o isolamento provocado pela pandemia, a situação do teletrabalho ganhou complexidade porque com o fechamento das demais atividades externas, os trabalhadores passaram a ter que administrar todas as esferas da vida em só ambiente. O relatório também destaca que o aumento sem precedentes dessa modalidade de trabalho expôs uma multiplicidade de desafios que devem ser enfrentados, pois sem os controles adequados, trabalhar em casa pode gerar a falsa ilusão de que a mudança de local físico de trabalho afasta a dependência e subordinação, o que elevaria as estatísticas do trabalho autônomo, com relações de trabalho disfarçadas, ainda que presentes os elementos da relação de emprego.

Entre esses desafios, é preciso destacar a hiperconexão, assim considerada a conexão excessiva do empregado aos diversos meios de "contato" com o labor. Isso porque a digitalização das relações sociais, especialmente com a multiplicidade de redes sociais e outras formas de conexão (entre essas a relação laboral), tem ocasionado diversos problemas, tais como interdependência, sobrecarga de informação, fadiga mental e ansiedade.[16]

---

15 OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da covid-19**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_772593/lang--pt/index.htm.

16 JUNIOR, Jose Airton Carneiro; CARDOSO, Maura Lúcia Martins. **"Sinto que estou sempre a falhar"**: o dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente. Disponível em:

2.1 O cuidado com o bem-estar psicoemocional dos teletrabalhadores

Conforme ensina Christophen Dejours,[17] a organização do trabalho é um dos fatores de orientação da vida mental do trabalhador, de modo que todos os elementos presentes na forma de organização e divisão do trabalho podem interferir nas diversas formas tomadas como fonte de sofrimento ou de satisfação e motivação.

O fato de ser um trabalho realizado "longe dos olhos do empregador" não significa que não mereça especial atenção. E aqui não nos referimos apenas às possíveis normas de proteção ergonômica, mas, especialmente, àquelas voltadas à proteção do conteúdo imaterial relacionado a determinada relação jurídico-laboral.

Isso porque o teletrabalho contém peculiaridades que demandam, por isso, adequações das normas protecionistas, visando suprir os desafios já encontrados e os que possam vir a surgir.

Não é demais destacarmos que se aplicam ao meio ambiente do trabalho os princípios da vedação ao retrocesso e da melhoria contínua, que visam garantir um patamar civilizatório mínimo aos trabalhadores.

Nesse sentido, o TST, órgão de cúpula da Justiça Trabalhista no Brasil, já promoveu um Seminário Internacional de Trabalho Seguro, reunindo especialistas brasileiros e internacionais para discutir o tema transtornos mentais relacionados ao trabalho (4.ª edição realizada em 2017), destacando que até mesmo as normas internacionais de proteção ambiental ao trabalho tem incluído os riscos psíquicos como objeto de estudo, como as Convenções n. 155 e 190 OIT.

A atenção ao tema não ficou restrita ao mundo jurídico, como destaca o psicólogo Rafael Rodrigues de Souza,[18] ao tentar responder a inquietante questão sobre o tipo de relação que a humanidade tem estabelecido com o trabalho e o que isso pode revelar sobre a condição humana, "questões relacionadas ao sofrimento psíquico no ambiente de trabalho vêm ganhando destaque em

---

https://www.scielo.br/j/ep/a/VgLsMqq5Vj5Sd5k4BhXYpwj/#.

17 DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez: Oboré, 1992.

18 SOUZA, Rafael Rodrigues de. **Trabalho, sofrimento e autorrealização**: uma leitura simbólica e crítica do drama contemporâneo. São Paulo: Empresa Editora e Livraria Virtual Eleva Cultural, 2022. p. 13.

publicações não científicas, entenda-se, mídia ampla: impressa, digital, televisiva e redes sociais".

Ainda é preciso destacar que constitui dever do empregador promover um meio ambiente do trabalho saudável, como reconhecido tanto pela Constituição Federal como pela Convenção n. 155 da OIT, que assim dispõe:

> Prevenindo os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Como se vê, a construção jurídica tradicional relativa ao trabalho seguro e meio ambiente do trabalho saudável é pensada nos riscos e, na sua redução dentro do possível, em uma perspectiva de prevenção ao acidente e prevenção ao adoecimento.

O que se pretende, no entanto, é analisar as consequências geradas pelo incremento do uso da tecnologia como meio de trabalho, com o aumento exponencial do número de pessoas em *home office* ou teletrabalho, especialmente a partir de uma reorganização forçada das formas de trabalho gerada pela pandemia.

Como principais destaques decorrentes das alterações sociais vivenciadas, temos: uso excessivo de telas, o trabalho que antes era feito nos escritórios passa a ser realizado em casa, a forma de comunicação presencial dá lugar às videoconferências, a dificuldade de controle de jornada, o foco em metas e produtividade, entre outros.

Rafael Souza, ao analisar as reportagens das publicações não científicas sobre sofrimento psíquico no trabalho, indica que elas estabelecem:

> Uma espécie de manual descrito daquilo que pode e não pode ser feito e que gera, conforme JUNG, uma percepção de clausura psíquica nos indivíduos, ao menos quando não se tem consciência de que isto se trata apenas de uma persona milimetricamente construída para atender aos desejos do capital. São publicações que visam estruturalmente a manutenção do modelo de relações laborais vigentes.[19]

Ao todo o autor investigou 42 revistas, entre edições da VOCÊ RH, VOCÊ S/A e EXAME que tratavam do tema do sofrimento psíquico no trabalho, em matérias com os mais variados títulos, dos quais destacamos: "Como criar empresas re-

19 *Op*. *cit*., p. 86 e 87.

almente diversas", "O mito da resiliência", "Liderando na incerteza", "Precisamos falar do *burnout*", enfatizando que as publicações tentam reduzir as pessoas a modelos de profissionais taxados como "saudáveis" e a necessidade do indivíduo se qualificar para se tornar esse profissional modelo que serve ao capital.

E fica evidente que o foco quando se pensa nesse sofrimento psíquico é na garantia de produtividade do ser humano porque a essência do capitalismo é o lucro e o empregado desmotivado e adoecido não produz ou produz com menor eficiência.

Essa visão atrelada à produtividade ganha novos contornos no meio ambiente do trabalho quando verificamos inversão antropocêntrica, pois durante muito tempo prevalecia o pensamento de que era necessário adaptar o homem ao trabalho, enquadrando-o às exigências do serviço. As necessidades da produção, o desenho dos equipamentos, a velocidade das máquinas, o aumento da produtividade estavam em primeiro plano.

Contudo, as normas internacionais mais recentes parecem caminhar para outro horizonte, adotando uma perspectiva contemporânea de que o ser humano deve ser o primeiro a ser visto dentro da dinâmica laboral, depois é que se acrescentam os equipamentos, as condições de trabalho e os métodos de produção, estando tal norma-princípio, inclusive, no art. 5.º da Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil.

Fica evidente, portanto, que mesmo com esforço normativo para colocar o ser humano em evidência, a produtividade e o capital infelizmente ainda ditam a toada do paradigma vigente.

E por essa razão que, na busca por um meio ambiente de trabalho saudável, seguro e decente, é preciso romper com a necessidade de colocar as estabelecer padrões comportamentais e de produção homogêneos, desconsiderando-se as subjetividades. É preciso olharmos para os trabalhadores em sua completude, para que possamos entender as razões do sofrimento relacionado ao trabalho e atuarmos nos agentes causadores com medidas preventivas.

Além desta mudança de percepção, não podemos nos esquecer que atualmente é quase impossível conseguir uma desconexão material e total, pois cada vez mais estamos imersos na vastidão digital, que acaba por misturar as diversas searas da vida.

A popularização do uso de aplicativos de mensagem como forma de comunicação, por exemplo, gera uma expectativa de resposta quase imediata, sendo o silêncio fonte de angústia dos interlocutores e interpretado das mais diversas formas.

Dentro do contexto de uma relação de trabalho é preciso refletir sobre o uso de aplicativo de mensagem, sobre o direito à desconexão, o direito ao prazo de resposta ou até mesmo o direito de não responder sem que isso seja interpretado como um ato de insubordinação.

De onde surgem os seguintes questionamentos: Quais seriam as obrigações do empregado em relação ao uso de aplicativo de mensagem? É possível obrigar o uso? Há um prazo específico para resposta? As mensagens podem ser enviadas qualquer dia e horário? Como se estabelecer critérios justos e equânimes que possam evitar a hiperconexão danosa e garantir ao trabalhador os efetivos intervalos de descanso em geral (intrajornada, interjornada, repouso semanal remunerado, férias)?

É indiscutível que as normas que regulam intervalos possuem natureza jurídica de medidas de saúde e segurança do trabalhador. Surgindo então o questionamento: é possível efetivamente descansar sem desconectar-se ou a desconexão é essencial, especialmente como medida de higidez mental?

Atualmente, com maior razão, diante das consequências danosas causadas pela hiperconexão e pelo excesso de informações e das exigências do mundo superconectado, precisamos refletir sobre o real descanso mental e os limites de cobrança por produtividade, e repensarmos a monetização da saúde e o uso do trabalho como simples instrumento da cadeia produtiva, em detrimento da implementação de medidas preventivas.[20]

A adequação das normas limitadoras da jornada de trabalho, por exemplo, devem estar na pauta do dia, sendo necessário garantir aos trabalhadores o direito à desconexão e ao efetivo descanso mental do trabalho, como forma de assegurar o bem-estar pleno e o bem viver.

3 O DIREITO AO TRABALHO DECENTE: POSSÍVEIS MEDIDAS A SEREM ADOTADAS PARA PROTEÇÃO

A OIT formalizou em 19999 o conceito de trabalho decente que é o resultado da convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: 1) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas

20 JUNIOR, Jose Airton Carneiro; CARDOSO, Maura Lúcia Martins. **"Sinto que estou sempre a falhar"**: o dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ep/a/VgLsMqq5Vj5Sd5k4BhXYpwj/#.

de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3) a ampliação da proteção social; 4) e o fortalecimento do diálogo social.

A partir desse paradigma, que vai além de um trabalho seguro e avança para um trabalho decente, passamos a ir além da preocupação apenas com um meio ambiente físico, avançando o olhar para o meio ambiente como um todo, aí inseridos os aspectos psicoemocionais advindos da relação laboral, tendo por objetivo não apenas um ambiente de trabalho livre de acidentes e adoecimento físico, mas ancorado no fortalecimento do diálogo social e em uma visão antropocêntrica, se revela como central a adoção de medidas protetivas aptas a suplantar as vulnerabilidades do teletrabalhador.

O primeiro ponto a ser combatido é a falta de limite claro entre trabalho e vida pessoal, não apenas pela questão do espaço físico, uma vez que é comum o uso da residência para prestação de teletrabalho, mas também em relação aos horários de trabalho, já que em razão da conexão para possibilitar a prestação de serviço nessa modalidade é comum que, pela facilidade do acesso, o trabalhador seja demandado a qualquer momento ou, por sua iniciativa, para cumprimento de metas, acesse de forma constante o ambiente virtual do trabalho. Assim, o que se propõe para combater esse vínculo ininterrupto causado pela ausência de limites é a utilização da própria tecnologia. É possível o investimento em aplicativos, semelhantes ao que se usa para controles parentais, com limite de horário e de tempo de uso, para bloquear esse acesso do empregado à conexão com o espaço virtual do trabalho. Ou, ainda, o simples estabelecimento de regras empresariais que inibam os trabalhadores de exigir e/ou executar trabalhos nos momentos destinados ao descanso.

O segundo ponto que merece atenção em relação à vulnerabilidade enfrentada pelo teletrabalhador é o isolamento social, especialmente no contexto vivenciado por todos no mundo pós-pandemia, na qual o isolamento foi obrigatório, persistente, e por um período considerável. Há relatos de pessoas que tiveram dificuldades para retornar ao convívio social, assim como estudos que relatam adoecimentos psíquicos pela ausência de contato. Além disso, esse isolamento pode acarretar a indicação de tarefas que não levam em consideração as particularidades da subjetividade dos trabalhadores,[21] contribuindo para

21 DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, p. 27-34, 2004.

um sofrimento advindo do trabalho. Assim, se revela como medida adequada, para prevenir o adoecimento mental decorrente desse isolamento, o fortalecimento do senso de grupo e de equipe por meio de encontros periódicos para estabelecimento de vínculos sociais de aspecto profissional que é constituído na dimensão presencial, especialmente no momento de café, refeição ou confraternizações. Tal medida pode ser implementada por encontro de aniversariantes, reuniões seguidas de um lanche ou ao menos com encontros virtuais síncronos com câmeras ligadas, oportunidade na qual um olhar diferenciado, especialmente do gestor bem qualificado, pode identificar sinais de alerta quanto ao adoecimento mental.

Por fim, se destaca em conexão ao primeiro ponto de atenção, o risco de trabalho excessivo ou exploração do teletrabalhador, que está atrelado justamente a esse distanciamento físico, e faz com que o trabalhador fique focado mais na demanda do que nos horários e sem as ferramentas indicadas de controle de acesso, pode ocasionar hiperconexão ou até mesmo conexão ininterrupta. O descanso é uma medida de saúde e segurança, previsto na Constituição Federal como direito fundamental de todo empregado, estando inserido dentro do patamar civilizatório mínimo, necessário para a recuperação do corpo e da mente. Nesse tipo de prestação de serviços já existe a sobrecarga mental que é incontrolável, uma vez que não é possível ao empregador estabelecer que o empregado pare de pensar em determinado problema. Assim, se revela imprescindível, que o acesso às ferramentas e ao ambiente virtual de trabalho seja interrompido de alguma forma a fim de proteger a saúde física e mental do teletrabalhador.

CONCLUSÃO

Todas as mudanças sociais exigem reflexões que permitam a adequação dos ajustes coletivos à nova realidade. Os movimentos sociais detêm relação direta com as alterações legislativas, buscando imprimir a devida proteção social aos eventos e situações consideradas de maior relevância em determinada sociedade.

Com o Direito do Trabalho não é diferente. Os arranjos sociais oriundos do mundo laboral também se encontram em constante mudança e precisam acompanhar as novas exigências oriundas das transformações geradas pela evolução de determinada sociedade.

São inúmeras as mudanças já observadas na sociedade atual, influenciada pelo movimento econômico-social intitulado de "quarta revolução industrial", que, como visto, consiste na interação cada vez mais imbricada entre os seres humanos e as máquinas. A utilização e intervenção da inteligência artificial nas relações sociais é cada vez mais presente, tratando-se de uma realidade imutável e que, também por isso, precisa de reflexões que permitam o estabelecimento de regras de convivência aptas a garantir relações jurídicas e pessoais pautadas no respeito mútuo, bem-estar a saúde plena.

Os princípios protetivos do Direito do Trabalho contemporâneo, entre esses os princípios da vedação do retrocesso e da melhoria contínua, auxiliam na busca por condições mínimas que possam garantir aos trabalhadores, seja qual for o regime de trabalho, a proteção básica destinada a todos os trabalhadores e trabalhadoras.

A existência de novas formas de labor, ainda que não estejam expressamente regulamentadas por leis formais, merecem a proteção máxima do Estado brasileiro, observado o patamar civilizatório mínimo estabelecido pela Constituição Federal, destacando-se à proteção contra a automação, a jornada de trabalho limitada e o direito ao descanso efetivo.

A proteção dos teletrabalhadores, categoria que teve um aumento exponencial e crescente no mundo pós-pandemia, deve ser elevada a objetivo central de análise dos estudiosos do Direito do Trabalho, do Congresso Nacional, e do Estado brasileiro como um todo, especialmente porque os estudos apontam um crescente adoecimento da classe.

É inegável que novas relações laborais também precisam estar na ordem do dia, sendo a preocupação com o bem-estar físico emocional dos trabalhadores e trabalhadoras uma forma de garantir o alcance de um dos objetivos de desenvolvimento sustentável previstos pela Organização das Nações Unidas, na Agenda 2030, do qual o Brasil é signatário, o qual prevê a necessidade de promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, observado o pleno emprego e o trabalho decente para todos e todas, sendo uma das metas estabelecidas a proteção dos direitos trabalhistas e a promoção dos ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Somente por meio de uma atuação conjunta e coordenada, na qual estado e sociedade busquem garantir melhores condições de labor aos seus trabalhadores, será possível encontrar medidas efetivas que garantam o acesso ao trabalho decente com a diminuição dos riscos ambientais, entre esses os riscos psicossociais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da União**, Brasília, 2017.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez: Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. **Subjetividade, trabalho e ação**. Disponível em: https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?lang=pt#. Acesso em: 28 jul. 2023.

FIGUEIREDO, Guilherme José de Purvin. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no Direito Internacional, na União Europeia e no Mercosul. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 2000.

KEIDANREN. **Annual Report 2018**. Tóquio. Disponível em: http://www.keidanren.or.jp/en/profile/Keidanren_Annual_Report2018.pdf. Acesso em: 15 jul. 2023.

MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017..

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. São Paulo: LTr, 2013.

MILARÉ, Édis. **Direito do ambiente**: a gestão ambiental em foco: doutrina, jurisprudência, glossário. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do Nascimento. **Direito contemporâneo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da covid-19**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_772593/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

SAMPAIO, Giovanna Martins. **O teletrabalho e a Lei n. 13.467/2017**: regulamentação, meio ambiente laboral e responsabilidade do empregador. 2018. Monografia de Graduação – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, 2018.

SCHAWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: EDIPRO, 2019.

SOUZA, Rafael Rodrigues de. **Trabalho, sofrimento e autorrealização**: uma leitura simbólica e crítica do drama contemporâneo. São Paulo: Empresa Editora e Livraria Virtual Eleva Cultural, 2022.

TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO E SAÚDE DO TRABALHADOR

Monica Simone Pereira Olivar

Doutora em Serviço Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), professora-pesquisadora do Centro de Estudos em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana da Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz (CESTEH/ENSP/FIOCRUZ).
E-mail: monica.olivar@fiocruz.br.
Currículo *Lattes:* http://lattes.cnpq.br/8552542982744984.

INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo realizar uma breve análise sobre o teletrabalho e os impactos na saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras no âmbito dos serviços públicos. Analisando a conjuntura brasileira e as atuais investidas do capitalismo neoliberal sobre o serviço público, o fundo público e as políticas sociais, percebe-se um projeto de desqualificação e precarização, que atinge não somente os trabalhadores e as trabalhadoras que atuam no Estado, mas todo o conjunto da sociedade, que sofre com a mercantilização e privatização das políticas sociais. Para tanto, pretende-se trazer elementos que configuram as mudanças recentes do trabalho no serviço público federal, por meio da implantação do teletrabalho.

As mudanças do trabalho, nos últimos anos, marcadas pelo aprofundamento da precariedade laboral, a erosão dos direitos do trabalho e a ampliação de dispositivos de inovação tecnológica, como as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) e a Inteligência Artificial (IA), viabilizando a flexibilização das condições e relações de trabalho, exigem, do campo da Saúde do Trabalhador, novos e complexos desafios.

Ribeiro[1] chama atenção que a incorporação de inovações tecnológicas não estancou a degradação do trabalho. No caso brasileiro é pior: subsistem relações de trabalho análogas à escravidão, como no ramo de agronegócios, nas frentes de trabalho para construção, nos serviços de manufatura de roupas, calçados, plantações e colheitas de frutas (como ocorrido, no início de 2023, em vinícolas do Rio Grande do Sul) etc. Contudo, como é possível na era digital, da Inteligência Artificial, *Big Data* e Internet das Coisas, ainda se conviver com essa realidade degradante?

Até este momento, trabalhadores(as) morrem de exposição ao amianto, morte silenciosa, sofrida, que perdura dez, 20 anos para se manifestar; falecem, também, por agrotóxicos; na construção civil, perecem e muito. Não podemos também deixar de falar da mineração. Uma das mais antigas atividades exercidas pela humanidade e uma das mais perigosas. Alguns estados brasileiros apresentam altas taxas de adoecimento e morte de trabalhadores(as). E os dados, provavelmente, escondem um problema mais grave, pois há subnotificação.

---

1 RIBEIRO, Herval Pina. **De que adoecem e morrem os trabalhadores na era dos monopólios 1980-2014**. São Paulo, 2014.

O Brasil é um dos países que mais mata e adoece em decorrência das precárias condições de trabalho. Segundo dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança, iniciativa do Ministério Público do Trabalho, OIT e diversos órgãos do governo federal, no período de 2016 a 2021 foram registrados 2 969,930 acidentes de trabalhadores(as) com carteira assinada (1 notificação a cada 51 segundos) e 12.905 óbitos de trabalhadores(as) com carteira assinada (1 óbito a cada 3h49m15s).[2]

Lembrando que são trabalhadores(as) com carteira assinada, todavia, e os mais de 39% de trabalhadores(as) no Brasil, Segundo a Pnad Contínua, que vivem na informalidade?[3] Os acidentes com esses profissionais não entram nessas estatísticas oficiais, como é o caso dos entregadores de aplicativos, que até hoje almoçam sentados nas calçadas, pedalando diuturnamente no sol, enfrentando alagamento nas tardes de verão, disputando as estradas com automóveis, ônibus e caminhões e que sofrem acidentes e ou agressões constantes.

Há uma monumental redução do emprego e aqueles(as) que se mantêm empregados presenciam a corrosão de seus salários e direitos. Isso seria o que Antunes[4] denomina no livro "O privilégio da servidão": jovens que têm sorte, quando encontram trabalho, estão em trabalhos esporádicos, intermitentes, *call center*, *fast food*, *telemarketing*, e a contrarreforma trabalhista aprovada em 2017, no governo Temer, com a falaciosa promessa de aumento de empregos, corrobora ainda mais com essa precarização do trabalho.

O governo Temer desde a alcunha de interino, após o início do processo de impeachment da presidente Dilma Rousseff, colocou o pé no acelerador das reformas burguesas. O seu receituário seguia o tripé da privatização, da desregulamentação e da precarização do trabalho, tomados em um acelerador em ritmo alto. Quando o governo Temer, com o apoio do lado assombroso e majoritário do Congresso, percebeu que tudo iria passar – ou "passar a boiada", como explanou um ministro de um período triste da história do Brasil (governo ultradireita de Bolsonaro), buscou as vozes mais obscurantistas do direito do antitrabalho para montar um arsenal de reformas. Sinistro.

---

2 SMARTLAB. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**. [S. l.], 2022.

3 IBGE. **PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

4 ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

Nunca houve, de fato, paraíso na vida do trabalhador assalariado, contudo, desde 2016, a classe trabalhadora vem sofrendo ataques sistemáticos e retirada progressiva de direitos, que implicam em uma acentuada piora das condições de vida e trabalho: com o congelamento dos recursos para a Saúde, e outras áreas de políticas públicas, provocado pela Emenda Constitucional n. 95/2016;[5] pela institucionalização da terceirização para todas as atividades, com a Lei n. 13.429/2017;[6] pela legitimação do trabalho precário, insalubre e outros ataques que desmancham a legislação trabalhista, por meio da Lei n. 13.467/2017;[7] pela legislação previdenciária por meio da Emenda Constitucional n. 103/2019,[8] que impactou, inclusive, os servidores públicos.

Assim como, a proposta de Emenda Constitucional (PEC) n. 32,[9] chamada de "Reforma Administrativa", encaminhada ao Congresso Nacional em meio ao momento de crise sanitária, vivenciada por todo o mundo, devido à pandemia da covid-19 e ainda não revogada, na qual Druck,[10] denomina de "reforma trabalhista dos servidores públicos". Isso, porque propõe substituir os servidores estatutários concursados por contratos precários, temporários, CLT, e por um amplo e ilimitado processo de terceirização, utilizando de modalidades já existentes, como as Organizações Sociais.

Além das medidas de precarização, que pretendem retirar a estabilidade do emprego público, e o incentivo a contratos temporários, terceirização e outras mais, tem-se também a adoção de medidas de controle do trabalho, do tempo de trabalho e de qualidade (na perspectiva empresarial), atreladas à incorporação das Tecnologias da Comunicação e Informação (TICs) e um processo de

5 BRASIL. **Emenda Constitucional n**. **95**, **de 15 de dezembro de 2016**. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 2016.

6 BRASIL. **Lei n**. **13**.**429 de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei n. 6.019 [...]. Brasília: Senado Federal, 2017b.

7 BRASIL. **Lei n**. **13**.**467**, **de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Brasília: Secretaria-Geral, 2017a.

8 BRASIL. **Emenda Constitucional n. 103**, **de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília: Casa Civil, 2019.

9 BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição-PEC 32/2020**. Altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020c.

10 DRUCK, Graça. Reforma Administrativa: a "reforma trabalhista" dos servidores públicos. **Revista Brasileira de Administração Política**, v. 13, n. 1, 2022, p. 77.

digitalização do trabalho que alcança os serviços públicos, dentro de uma lógica neoliberal, no âmbito do Estado.

No ano de 2022, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora completou 10 anos de criação, todavia, o Brasil, que saiu das eleições de 2022 mergulhado em um cenário calamitoso de desmonte e perdas de direitos, tem desafios que precisam ser enfrentados no mundo do trabalho. Não obstante, reconhecendo a ausência ou pouca produção teórica sobre o campo da Saúde do Trabalhador e o Teletrabalho e que esse redesenho do trabalho mediado por tecnologia de informação e comunicação precisa ser acompanhado por políticas públicas de proteção à saúde do trabalhador, torna-se fundamental buscar um estudo amplo das consequências do teletrabalho na saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, compreendendo que a luta pela saúde no trabalho é um processo de construção coletiva que envolve, além das equipes de saúde, trabalhadores e sindicatos.

ESTADO E PRECARIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO

A conjuntura atual permite algumas ilações, mas com precauções. Neste jogo político em que palavras panfletárias ("fora" e "volta") revolvem o Estado é preciso inferir sobre alguns conceitos, algumas categorias colocadas em questão. Que Estado é esse? Que democracia é essa? Que direito é esse?

Começamos mesmo correndo o risco de derrapar na banalidade da repetição, afirmando que o mundo hoje vive uma crise sem precedentes na história, sendo desafiador para os movimentos sociais. Não há dúvida de que está em curso mundialmente uma importante crise do capital, que ativa os limites mais absolutos e destrutivos do sistema capitalista.[11] O ataque aos direitos dos trabalhadores, o avanço do desemprego estrutural, do trabalho precarizado, do empobrecimento da classe trabalhadora são os elementos centrais a provocar convulsões pelo mundo inteiro. A luta recente dos trabalhadores franceses contra a reforma da previdência são exemplares desse movimento.

Essa nova fase da crise estrutural do capitalismo, iniciada em 2008, voltou a colocar no centro do debate político, econômico e teórico o papel central do Estado nas formações sociais capitalistas. Contrariando a tese neoliberal sobre o

11 HARVEY, David. **O neoliberalismo**: história e implicações. São Paulo: Loyola, 2011; MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. São Paulo: Boitempo, 2011.

"Estado mínimo", inúmeros governos adotaram medidas para enfrentar a crise: ajuda financeira massiva a bancos e empresas; amplos programas de incentivo à produção e ao consumo, tanto interno como externo; ações preventivas e ofensivas para conquistar e/ou assegurar mercados externos de matéria-prima e mão de obra a preço mais baixo etc. Tais medidas não só contrariavam o neoliberalismo, como também o próprio liberalismo que defende um Estado sempre afastado da economia.

E ao contrário do que prega o discurso neoliberal do Estado Mínimo, o que vemos é um Estado cada vez mais presente na dinâmica da reprodução do capital, tornando factível o que Marx e Engels,[12] afirmaram em 1848 que "o Estado não passaria de um comitê executivo da burguesia". Com o aprofundamento da crise estrutural do capital o Estado passa a ocupar um espaço cada vez maior para cumprir a função de garantir as condições mais adequadas à reprodução acumulativa e expansionista do sistema do capital.

Esse mesmo Estado tem dupla face, ora acende uma vela para Deus, ora para o Diabo. Resta saber quem é o Deus e o Diabo nessa terra do sol. Para o Deus mercado o inferno são outros: são os direitos trabalhistas, a Saúde do Trabalhador e a luta de classes. Trocadilho à parte, é fato, as políticas públicas têm esta dupla face, ora atende ao capital, ora ao trabalho e essa balança tende a inclinar onde o peso é maior.

Pela perspectiva marxista, portanto, que considera a existência de classes antagônicas e inconciliáveis em essência, o Estado é necessariamente um "Estado de classe". E como tal, precipuamente, existe em função do conflito em benefício da manutenção do posto das classes dominantes.

A regulamentação e ampliação da terceirização e quarteirização; a degradação das condições de trabalho; a revisão dos marcos jurídicos que regulam proteções ambientais, terras indígenas e atividades de mineração; o modelo baseado no agronegócio, voltado para a exportação, com larga utilização de agrotóxicos e venenos; o desmonte das políticas sociais, do serviço público e dos direitos trabalhistas e previdenciários, são exemplos de que o Estado sempre caminhou de mãos dadas com o capital financeiro e com o agronegócio, consumando a transformação da saúde, educação e demais direitos sociais em mercadorias.

12 MARX, K. e ENGELS, F. **Manifesto do partido comunista**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000. p. 12.

Segundo Salvador,[13] a partir da década de 1990 se consolidou a presença do capital financeiro no processo de produção e reprodução do capital. Nesse processo, o fundo público tem papel de grande importância, visto que grande parte dos recursos arrecadados pelo Estado na forma de tributos cobrados à população direta e/ou indiretamente, são destinados à composição do superávit primário, por vezes, direcionado às despesas com o serviço da dívida.

A crise de 2008, denominada por Harvey,[14] como sendo "a mãe de todas as outras", será subsidiada por todos os países do mundo, sobrecarregados de dívidas e obrigados a pagar tributos para sustentar Wall Street, sobretudo, os países periféricos, que foram empurrados para mais uma rodada de políticas de austeridade. Nesse contexto neoliberal, as políticas sociais têm sido marcadas pela "privatização, focalização/seletividade e descentralização".[15]

A partir de 2016, o governo Temer operou o início de uma nova fase do neoliberalismo, cada vez mais selvagem, tanto no ataque aos direitos sociais e individuais, quanto na ofensiva privatista, com o auge no governo Bolsonaro. Esse período é denominado por Demier[16] como ultraneoliberalismo. Para o autor, a polarização política criada a partir de o Governo Temer conduziu a burguesia brasileira ao caminho do ultraneoliberalismo e o da destruição de todos os nossos direitos.

Nesse contexto, percebe-se o avanço da precarização no serviço público, como uma política de Estado ancorada no neoliberalismo e que tem por objetivo transformar tudo em mercadoria. Entre os exemplos mais recentes, podemos citar a Emenda Constitucional 95,[17] do teto de gastos, e a tentativa de aprovar a PEC 32[18] (reforma administrativa), ambos os projetos reduzem serviços públicos e criam situações de instabilidade para os servidores, ao aplicarem uma lógica de redução do efetivo e máximo aproveitamento da força de trabalho para ter

13 SALVADOR, Evilásio. **Fundo p**úblico e seguridade **social**. São Paulo: Cortez, 2012.

14 HARVEY, David. **O neoliberalismo**: história e implicações. São Paulo: Loyola, 2011. p. 191.

15 BEHRING, Elaine Rossetti; BOSCHETTI, Ivanete. **Política social**: **fundamentos e história**. São Paulo: Cortez, 2006. p. 135.

16 DEMIER, Felipe. Democracia e Bonapartismo no Brasil pós-Golpe. *In*: CISLAGHI, J. F. *et al*. (org.). **O neofascismo no poder**. (ANO) I Análises críticas sobre o governo Bolsonaro. Rio de Janeiro: Consequência, 2019.

17 BRASIL, ref. 6.

18 BRASIL, ref. 10.

maior produtividade e, dessa forma, produzem formas e vínculos de atividades públicas cada vez mais precários.

De acordo com Moraes[19], no âmbito do serviço público, temos como demarcador da introdução dos meios eletrônicos o Decreto n. 8.539,[20] de 8 de outubro de 2015. A partir desse momento, a adoção de processos eletrônicos se tornou cada vez mais recorrente. Entretanto, o que de um lado facilitou os processos de trabalho no âmbito das estruturas públicas, por outro, vem sendo cada vez mais como instrumento de precarização do trabalho: seja na tentativa de suprir déficit de servidores públicos, seja por intensificar os processos de trabalho. Assim, justificando a redução de custos, o teletrabalho deixa de ser exceção para se transformar, sob o discurso da modernização da gestão de pessoal e do foco em resultados e entregas, em uma regra adotada por gestores públicos.

TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

A OIT[21] define o teletrabalho "como forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação". Em geral, trata-se do trabalho realizado na residência do trabalhador (*home office*) ou em abrigos de trânsito (hotéis) ou em edificações como os telecentros.[22]

Quanto à regulação do teletrabalho no Brasil, podem ser destacadas sete normas fundamentais: a Lei n. 12.551,[23] de 2011, que alterou o artigo 6 da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil (CLT); a Lei n. 13.467/2017,[24] co-

19 MORAES, Flávia Lopes de. Novas Formas de Precarização do Serviço Público: Breve análise da PEC 32 à digitalização do trabalho. **Anais do XVII Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais**, 17. Brasília, 2022.

20 BRASIL. **Decreto n**. **8**.**539**, **de 8 de outubro de 2015**. Dispõe sobre o uso do meio eletrônico [...]. Brasília: Secretaria-Geral, 2015.

21 OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da covid-19**: Guia prático Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, jul. 2020.

22 BARBOSA, Rosangela Nair de Carvalho. TIC e Teletrabalho: configurações laborais recentes. **Anais do XVII Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais**. Brasília, 2022.

23 BRASIL. **Lei n**. **12**.**551**, **de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6.º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília: Casa Civil, 2011.

24 BRASIL. Ref. 8.

nhecida como "Reforma Trabalhista"; as Medidas Provisórias (MP) 927/2020[25] e 1.046/2021,[26] que não foram transformadas em lei, mas trataram da maior expansão do home office já assistida no Brasil; a MP 1.108/2022,[27] que permite o modelo híbrido e a contratação por produção sem controle de jornada; e, por fim, a Instrução Normativa n. 65/2020[28] e o Decreto n. 11.072/2022,[29] que dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) na administração pública federal e que, também, preveem a modalidade de teletrabalho.

O Programa de Gestão e Desempenho (PGD), conforme a Instrução Normativa n. 65/2020[30] e o Decreto n. 11.072/2022,[31] é o instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade. O PGD substitui o controle de frequência pelo de resultados e estabelece novas formas de organização da força de trabalho nas instituições públicas federais, tendo como premissa viabilizar maior flexibilidade e inovação nos arranjos de trabalho.

O trabalho remoto, mediado pela tecnologia de informação, não é recente. Nesse bojo, marcado pela reestruturação do trabalho em escritório, as grandes empresas multinacionais já o utilizavam antes da pandemia de covid-19. Como exemplo, em pesquisa realizada pelo IBGE, apontou-se que o trabalho remoto cresceu 21,1% entre os anos de 2017 e 2018.[32] Não obstante, essa tendência ainda era avaliada por determinadas instituições, a passos lentos, como uma prática pouco usual e acompanhada de uma série de ressalvas e receios, mas,

---

25 BRASIL. **Medida Provisória n**. **927**, **de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública [...]. Brasília: Secretaria-Geral, 2020a.

26 BRASIL. **Medida Provisória n**. **1**.**046**, **de 27 de abril de 2021**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas [...]. Brasília: Secretaria-Geral, 2021.

27 BRASIL. **Medida Provisória n**. **1**.**108**, **de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação [...]. Brasília: Presidência da República, 2022b.

28 BRASIL. **Instrução Normativa n**. **65**, **de 30 de julho de 2020**. Estabelece orientações, [...]. Brasília: Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, 2020b.

29 BRASIL. **Decreto n**. **11**.**072 de 17 de maio de 2022**. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho [...]. Brasília: Presidência da República, 2022a.

30 BRASIL, ref. 30.

31 BRASIL, ref. 31.

32 GOBBATO, Andréa Guimarães *et al*. O que o distanciamento social nos ensinou sobre o home office? **Portal Jota**, São Paulo, 2020.

que se tornou uma possibilidade com a aprovação da Reforma Trabalhista, em vigor desde 1.º de novembro de 2017.

Segundo Alves[33] (2018), a Lei n. 13.467/2017 regulamentou novas modalidades de contratação trabalhista, que criaram a base jurídica para a expansão da "nova informalidade" do mundo do trabalho no Brasil. Desse modo, regulamentou novas formas de contratações precárias como o trabalho de *home office* ou teletrabalho e o trabalho intermitente (quando o trabalhador exerce suas atividades apenas quando convocado pelo empregador, recebendo por período trabalhado, não mensalmente). Essa informalidade laboral se utiliza da nova tecnologia informacional para reduzir custos da força de trabalho, criando novidades nas formas de exploração e espoliação do trabalho vivo para o capital.

Gobbato *et al*.[34] alerta que, em algumas empresas o "sucesso" da experiência, traduzido de aumento de produtividade, associado às incertezas sobre o enfrentamento da pandemia, resultou na determinação da adoção do *home office* por período prolongado. Algumas empresas passaram a fornecer auxílio para seus trabalhadores com infraestrutura para o *home office*, como a disponibilização de cadeiras, *laptops*, *softwares* de segurança da informação e planos de internet. Outras empresas chegaram até a oferecer um auxílio *home office* para os seus funcionários. Contudo, a realidade e as condições objetivas de trabalho da maior parte da classe trabalhadora são outras. O trabalho remoto diante de todo o contexto foi feito de forma não planejada. De um dia para o outro, o "inferno do trabalho", conforme explicitou Antunes,[35] foi deslocado para o ambiente doméstico.

Para além dos ganhos de produtividade, muitos empregadores passaram a avaliar benefícios adicionais relacionados ao regime de trabalho à distância, como a redução de custos fixos (que contempla, por exemplo, aluguel e manutenção da estrutura física) e adicionais de remuneração dos(as) trabalhadores (as), tais como auxílio alimentação, transporte e adicionais de insalubridade e periculosidade.

Segundo Alves,[36] a transferência de custos de produção para o trabalhador assalariado é perceptível quando a Reforma Trabalhista trata da infraestrutura

33 ALVES, Giovanni. A "nova informalidade" do mundo do trabalho – aspectos da reforma trabalhista no Brasil. **ComCiência – Revista eletrônica de Jornalismo Científico**, 9 nov. 2018.

34 GOBBATO, ref. 34.

35 ANTUNES, ref. 4. p. 22.

36 ALVES, ref. 35.

que permite o trabalho *home office*. Diz a lei que as partes deverão entrar em um acordo acerca dos custos fixos como água, luz e espaço para a realização adequada do trabalho; além dos custos e necessidades que passarão a existir como, por exemplo, internet com maior velocidade, computador ou *notebook*, celular, entre outros, que deverão estar dispostos em contrato e mencionando a responsabilidade das partes. E no serviço público?

De acordo com Braunert *et al*.,[37] no setor público, embora essa ampla adesão ao *home office* tenha sido impulsionada pela necessidade de isolamento, gerou-se uma economia aos cofres públicos, economia essa decorrente da pandemia de um vírus com alto potencial de contágio, produzindo um efeito talvez não inicialmente pretendido, mas, certamente, bastante desejável para os governos. Segundo o autor, o Ministério da Economia informou que o governo federal economizou com o trabalho remoto, entre abril e agosto de 2020, cerca de R$1 bilhão. Inclui-se nessa conta o pagamento de auxílios, adicionais e despesas com diárias; passagens; locomoção; serviços de água, esgoto e energia elétrica; além de gastos com cópias e reprodução de documentos.

O Programa de Gestão de Desempenho (PGD) apresentado no governo Bolsonaro afirma que caberá ao participante desse programa arcar com os custos referentes à conexão à internet, à energia elétrica e ao telefone, entre outras despesas decorrentes do exercício de suas atribuições. A Instrução Normativa (IN) 65/2020[38] e o Decreto n. 11.072/2022[39] atribuem ao participante a responsabilidade exclusiva para providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos.

Essa norma vai ao encontro da orientação neoliberal de diminuir as despesas do Estado com a provisão de bens e de serviços públicos tomados como gasto social; ao mesmo tempo em que precariza as condições e as relações contratuais do trabalho. Raichelis[40] afirma que as diversas modalidades de trabalho remoto ou teletrabalho viabilizam a exponencial ampliação da produtividade do trabalho mediante a redução do trabalho vivo e a maximização do trabalho

37 BRAUNERT, Mariana Bettega *et al*. Home office e a precarização do servidor público. **Outras Palavras**, 23 dez. 2020.

38 BRASIL, ref. 30.

39 BRASIL, ref. 31.

40 RAICHELIS, Raquel. Tecnologia, trabalho e pandemia no capitalismo em crise: admirável mundo novo? **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 144, p. 5-16, maio/set. 2022.

morto; a diminuição dos custos do trabalho; o aprofundamento das estratégias de controle e vigilância; a destruição de direitos.

Nessa esteira de digitalização do serviço público emergem aplicativos como Meu INSS, Caixa Tem, SouGOV, SEI, esse último, o(a) próprio(a) trabalhador(a) acessa para abertura de um processo funcional sem mediação de outro(a) trabalhador(a), tornando-se o RH (Setor de Recursos Humanos) de si mesmo. Raichelis[41] ainda adverte que o objetivo do crescimento da automação é reduzir a força de trabalho e aumentar a precarização.

O exemplo disso foi o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que estava com déficit de servidores há muito tempo e a solução encontrada pelo governo federal foi robotizar o atendimento, o que gerou muitos problemas na avaliação de benefícios e aposentadorias. Em matéria recente da UOL, Tagiaroli,[42] expôs que o robô do INSS já decide ao menos um terço dos pedidos de aposentadoria, pensão e auxílios feitos ao órgão. Em fevereiro, abril e maio de 2023, ele foi o responsável por quatro das dez concessões de um dos mais importantes benefícios do trabalhador brasileiro.

Recentemente, o Ministério de Gestão Inovação (MGI) publicou a IN n. 24/2023,[43] que tem como base o Decreto n. 11.072,[44] de 17 de maio de 2022, dando continuidade às medidas do governo Bolsonaro, ratificando, gradativamente, e sem muito alarde a contrarreforma Administrativa.

A FENASPS[45] alerta que, de acordo com essa Instrução Normativa o(a) servidor(a) fica "desobrigado(a)" a cumprir sua jornada regulamentar de trabalho, estando vinculado diretamente à meta de produtividade, mesmo que execute suas funções de forma presencial. Nesse caso, o órgão poderá vincular o trabalho do(da) servidor(a) não mais à jornada legal, estabelecida na Lei n. 8.112/1991,[46] mas, sim, a metas de produtividade, quantidade de processos

41 *Ibid*.

42 TAGIAROLI, Guilherme. Robô do INSS já decide até 4 de cada 10 aposentadorias. **TilT-UOL**, São Paulo, 14 ago. 2023.

43 BRASIL. **Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI n**. **24**, **de 28 de julho de 2023**. Estabelece orientações [...]. Brasília: Secretaria de Gestão e Inovação, 2023.

44 BRASIL, ref. 31.

45 FENASPS, ref. 42.

46 BRASIL. **Lei n**. **8**.**112**, **de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos [...]. Brasília: Casa Civil, 1990.

analisados, independentemente da adesão do(a) servidor(a) ao programa de gestão, repassando para os(as) servidores(as) a sobrecarga de trabalho devido ao quadro funcional reduzido.

Em síntese, a IN 24/2023[47] cria o programa de gestão de caráter compulsório, o teletrabalho compulsório, a jornada de trabalho sem limites, o trabalho noturno sem adicional, o fim da insalubridade, obriga o servidor a custear a infraestrutura do estado com o próprio salário, extingue a jornada de trabalho, luta histórica da classe trabalhadora, além de estabelecer parâmetros para no futuro servirem de indicadores para demissão pela chamada insuficiência de desempenho.

Antunes[48] lembra que interessa ao capitalismo transferir para o trabalhador despesas que antes eram de atribuição exclusiva de patrões e empresas. Incentivar a adesão ao *home office* significa, portanto, economia aos cofres públicos e privados. Concordamos com Alves,[49] a sociedade neoliberal é o reino de ilusões e solidões em rede. O mal-estar não está nas novas tecnologias informacionais que permitem, por exemplo, exercer o *home office* ou convocar o trabalhador intermitente pelo WhatsApp; mas, sim, no modo de regulamentar tais atividades laborais, deixando que as pessoas que trabalham fiquem à mercê dos empregadores, reduzindo suas vidas a agenciamentos do novo produtivismo capitalista.

TELETRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR: É POSSÍVEL?

O teletrabalho é uma modalidade de labor que vem sendo praticada há alguns anos, todavia, sua devida regulamentação somente ocorreu com a Reforma Trabalhista promovida pela Lei n. 13.467/2017.[50] Ocorre que por ser uma legislação relativamente nova, que dispõe sobre o tema, percebem-se algumas lacunas, especialmente, em relação ao direito à proteção e promoção da saúde e do trabalhador(a) no regime de teletrabalho.

No início da pandemia, em face das medidas de isolamento social como alternativa coletiva possível de enfrentamento à doença, muitos trabalhadores e trabalhadoras de diversos segmentos econômicos e ramos de atividade

47 BRASIL, ref. 46.

48 ANTUNES, ref. 4.

49 ALVES, ref. 35.

50 BRASIL, ref. 8.

passaram a trabalhar, em tempo integral, na própria casa. Com essa situação de trabalho remoto, *home office* ou teletrabalho foram expostos a condições de trabalho improvisadas e a jornadas extenuantes.

Sobre o tema, a OIT[51] alertava que, as entidades empregadoras, os(as) trabalhadores(as) e profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) deviam estar cientes dos riscos associados ao teletrabalho, tais como: O tecnoestresse, cuja adição às tecnologias e sobrecarga com tarefas aumentam a fadiga, a irritabilidade e a incapacidade de desligar do trabalho e descansar corretamente; o risco de *burnout* e do sentimento de exclusão, devido ao isolamento prolongado; o conflito entre a vida profissional e pessoal e os desafios relacionados com a gestão das fronteiras entre o tempo de trabalho e das obrigações pessoais sendo exacerbados, incluindo a incapacidade de desligar do trabalho e de recuperar.

Para Antunes,[52] o *home office* e o teletrabalho, além da redução de custos, proporciona maior corrosão nos direitos do trabalho, acentuando a desigual divisão sociossexual, racial e étnica do trabalho e embaralhando o tempo de trabalho e de vida da classe trabalhadora.

É fato que durante a pandemia se percebeu que, o malabarismo entre obrigações de trabalho e cuidados tornou-se uma complexidade diária cada vez maior. O espaço dos lares não foi pensado para ser um espaço de trabalho de 8 a 12 horas por dia, além dos riscos ergonômicos, têm-se os riscos psíquicos e sociais. O excesso de carga horária da jornada laboral, o isolamento, a solidão, a escassez de contato humano para discussão e troca de experiências, a falta de estrutura para o trabalho remoto e a perda de poder reivindicativo, entre outros, levaram a quadros como raiva, insegurança, frustração, medo, impotência e tantas outras reações, ocasionando sofrimento psíquico, conforme estudos publicados durante a pandemia de covid-19.[53]

Todo tempo foi pensando em uma ergonomia física dos postos de trabalho, mas não de ergonomia ligada aos fatores psíquicos e socais. Lidamos com

51 OIT, ref. 23.

52 ANTUNES, ref. 4.

53 GIACOMELLO, Liesge Beatriz Alves *et al*. Teletrabalho na Pandemia de covid-19: impactos na saúde mental de trabalhadores. dossiê saúde mental no trabalho no contexto da pandemia de covid-19, artigo de pesquisa. **Revista Trabalho (En) Cena**, Palmas, ISSN eletrônico: 2526-1487, 2022; CHAPADEIRO, Bruno Ribeiro *et al*. "Não somos máquinas!": Saúde Mental de Trabalhadores de Saúde no contexto da pandemia por covid-19. **Política & Sociedade, Florianópolis**, v. 20, n. 48, maio/ago. 2021.

novos fenômenos que pesquisadores da área de Saúde Mental e Trabalho denominaram de a fadiga do zoom, dismorfia do zoom, patologias da solidão e tele assédio.

De acordo com Antunes,[54] um novo fenômeno surgiu e foi batizado de fadiga do zoom e que se refere ao sentimento de exaustão associado ao uso de videoconferência (como o programa Zoom), provavelmente, pela atenção autocentrada desencadeada pela visão de si mesma em videoconferência e pela necessidade de estar fisicamente presa, centrada no campo de visão da câmera. Estudos identificaram outro fenômeno chamado de dismorfia do zoom, no qual as pessoas podem estar olhando durante horas e examinando uma imagem distorcida de si mesmas na tela e desenvolverem como resultado uma autopercepção negativa.

Logo, com essas tecnologias surgiram várias patologias: patologias da sobrecarga e do desgaste (fadiga física e mental; lesões por esforços repetitivos/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/Dort); Síndrome de *Burnout* e excesso de trabalho, entre outras); e as patologias da solidão ou silêncio (transtornos mentais depressivos e suicídio relacionado ao trabalho etc.).

A pressão por metas e produtividade, imposta pelo Programa de Gestão de Desempenho (PGD), por exemplo, pode tornar-se uma fonte de sofrimento quando não alcançada e um instrumento de assédio moral institucional, já existente no serviço público federal, considerando que a avaliação ficará a cargo da chefia imediata.

Lembrando que a flexibilidade do teletrabalho e a falta de nitidez da caracterização de acidentes de trabalho no teletrabalho podem fazer com que muitos(as) servidores(as) deixem de solicitar licenças de saúde e notificar os acidentes.

Além disso, o PGD afirma que o(a) servidor(a) ficará também responsável por garantir a ergonomia do seu local de trabalho. Dessa forma, o governo se exime de assumir a responsabilidade por adoecimento dos(as) trabalhadores(as) no serviço público devido às condições ergonômicas de trabalho. Ou seja, não vai se responsabilizar nos casos de adoecimento ou acidentes de trabalho.

---

54 ANTUNES, Evelise Dias. **Teletrabalho**: o novo lócus de trabalho pós-pandêmico? Uma perspectiva transnacional da política e o caso da implementação na justiça federal brasileira antes e durante a pandemia de covid-19. 2022. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Faculdade de Saúde Pública, São Paulo, Universidade de São Paulo, 2022.

O teletrabalho promove a fragmentação da organização do trabalho, dos laços de camaradagem, da solidariedade de classe em favor do enfraquecimento das formas de organização coletiva, afetando, inclusive, os direitos básicos de segurança no trabalho. Como provar que um acidente ocorrido em casa pode ser caracterizado como acidente de trabalho, se até hoje o(a) trabalhador(a) tem dificuldade de ter reconhecido um acidente ou agravo de trabalho no espaço físico da empresa?

De acordo com Filgueiras e Carvalho[55] (2017), há consenso na literatura de que não comunicar acidentes é um comportamento comum dos empregadores e a ocultação dos acidentes de trabalho faz parte do padrão de gestão da força do trabalho no Brasil, sendo uma das características que o torna predominantemente predatório, e um dos seus principais mecanismos de defesa, contribuindo para reproduzi-lo.

Para os autores supracitados, os empregadores tendem a não notificar os infortúnios como estratégia de conservação do padrão de gestão predatório, quer dizer, para manter a forma como gerem sua força de trabalho. Isso, porque quando há comunicação dos acidentes, eles são pressionados por forças exógenas (especialmente por meio da cobrança das previsões legais decorrentes dos agravos), que podem impeli-los a mudar o tratamento dado aos trabalhadores, oferecendo condições de trabalho menos danosas e, ao menos em curto prazo, mais custosas. Nesse sentido, o teletrabalho será mais um tempero amargo nessa máquina de moer gente, que é o capitalismo, e a subnotificação dos acidentes e agravos no trabalho será um incremento a mais nessas "geleias de trabalho humano que são as tecnologias".[56]

Além do mais, Antunes[57] alerta que outros fatores recentemente identificados e intensificados foram a presença de telepressão e do tecnoestresse. A telepressão pode representar conceitualmente a combinação de preocupação e urgência em responder, imediatamente, às mensagens mediadas pelas TICs relacionadas ao trabalho. Tecnoestresses que versa sobre um processo que pela presença de condições ambientais tecnológicos, promove uma ativação crônica

55 FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CARVALHO, Sarah de Araújo. **A ocultação do adoecimento laboral no Brasil Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

56 GROHMANN, Rafael (org.). **Os laboratórios do trabalho digital**: entrevistas. São Paulo: Boitempo, 2021. p. 93.

57 ANTUNES, ref. 58.

do sistema de estresse humano. Muitas pessoas vivenciaram o tecnoestresse durante a pandemia, por serem obrigadas subitamente a conectar computadores em casas, aprender a instalar *softwares* e utilizar novas plataformas de trabalho e comunicação.

De certo que, podemos encontrar elementos positivos com o uso das tecnologias de informação como: evitar os riscos e perda desse tempo nos deslocamentos entre a residência e o local de trabalho, celeridade nos processos de trabalho, liberdade de horários e local de trabalho, dando a impressão de relativa liberdade na administração do tempo etc., entretanto, não podemos esquecer que "se trata de uma relação profundamente desigual entre trabalho e capital, em que o que se perde é sempre muito maior do que aquilo que se ganha".[58]

Estudiosos da área de Saúde Mental e Trabalho alertam que há relato de trabalhadoras e trabalhadores com crise de ansiedade toda vez que são convocados para estarem presencialmente no local de trabalho. Em vista disso, a adesão ao teletrabalho pode ser vista como fuga da violência e do assédio moral e sexual no trabalho, que, considerando o modelo de gestão instituído, faz-se corriqueiro no ambiente de trabalho presencial, assim como uma fuga da violência urbana, violência no território e estresse no deslocamento ao trabalho seja pela precariedade do transporte público e engarrafamentos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos últimos anos, expressões como capitalismo de plataforma; trabalho por meio de aplicativos; uberização do trabalho; plataformização do trabalho, trabalho digital, teletrabalho; automação; robotização; inteligência artificial; trabalho intermitente; *gig economy* invadiram a dinâmica do cotidiano de forma geral e até mesmo o universo acadêmico; às vezes, utilizadas como sinônimos ou empregadas para expressarem as mudanças no mundo do trabalho, as novas modalidades de contratação da força de trabalho são marcadas pela intensa precarização do trabalho.

Com esse denominado capitalismo de plataforma existe nova configuração do trabalho e o que prevalece é o trabalho precarizado e mais desemprego (lembrando-se do recente processo de demissão em massa das gigantes de tecnologia como a Amazon, Facebook, Google, aplicativo de transporte 99 e outras *startups*).

58 ANTUNES, ref. 4, p. 32.

Contudo, para não dizer que não falamos de flores, importante apontar algumas resistências. Estiveram em curso novas formas de luta e resistência no trabalho, em especial, com novas tecnologias, uma delas é o direito à desconexão do trabalho, direito à recusa ao trabalho nocivo. Esse direito à desconexão pretendeu promover uma libertação em relação ao tempo cronometrado imposto pelo modelo capitalista, além de diminuir a sobrecarga de trabalho de horas e de ritmo de trabalho, desacelerando a corrida homem-máquinas.[59]

Aliás, essa é uma luta internacional. Vivemos greves tecnológicas com professores, não só no Brasil, como na França. Conforme estudos de Souza *et. al.*,[60] nesse período, percebeu-se a insurgência de formas de resistência e de luta pela conquista da saúde, tanto no plano das estratégias individuais – como, por exemplo, a mobilização de suas redes de apoio para aprendizado e uso de ferramentas tecnológicas − quanto coletivas, como na mobilização para a greve virtual.

Podemos citar, também, a mobilização e organização coletiva dos entregadores de aplicativos no Brasil, que no período de pandemia convocaram duas Greves, denominadas nas mídias sociais como "Breque dos Apps" e que, recentemente, estão em negociação com o governo Lula pela regulamentação do trabalho controlado por plataformas digitais que garantam direito e proteção.

Grohmann[61] chama à atenção que o trabalho mediado pelas tecnologias de base digital potencializa novas formas de exploração do trabalho, destroem as relações estáveis e o trabalho protegido e impõem o crescente esfacelamento da classe trabalhadora, mas, do mesmo modo abrem a possibilidade para novas formas de organização política e de resistência dos trabalhadores, que precisam ser adensadas pelas pesquisas como uma importante contribuição à defesa da classe trabalhadora em tempos de devastação do trabalho e da vida.

Todavia, Souza[62] (2023) alerta que o neoliberalismo conseguiu implementar reformas jurídicas, que flexibilizaram as relações de trabalho, e institui uma imagem de que direitos trabalhistas são prejudiciais aos trabalhadores, pois

59 ANTUNES, ref. 58.

60 SOUZA, Kátia R. *et al*. Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. **Trabalho**, **Educação e Saúde**, v. 19, 2021.

61 GROHMANN, ref. 60.

62 SOUZA, Matheus Silveira de. Subjetividade neoliberal e precarização do trabalho. **Portal ihu**. **unisinos**, São Leopoldo, 26 abr. 2023. Disponível em: https://aterraeredonda.com.br/subjetividade-neoliberal-e-precarizacao-do-trabalho/.

diminuem sua liberdade de escolha. Assim, precarização virou sinônimo de modernização e a rede de proteção social instituída na Constituição de 1988 foi pintada como algo velho e retrógrado, a ser superado pelo moderno mundo da tecnologia.

Precisamos retomar o direito à recusa ao trabalho nocivo, que se perdeu. Faz-se necessário retomar na agenda das políticas públicas de saúde, a atualização da lista de doenças relacionadas ao trabalho, publicada e revogada pelo Ministério da Saúde em 2020, que considerava essas grandes transformações ocorridas nos processos produtivos e suas consequências para a saúde dos trabalhadores, atualizando agravos relacionados à Saúde Mental no Trabalho. Precisamos fortalecer a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, articulando a luta pela saúde com as demais lutas populares de corte classista, antirracista, antipatriarcal, anti-lgbtfóbica, anticapacitista.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. A "Nova Informalidade" do mundo do trabalho – aspectos da reforma trabalhista no Brasil. **ComCiência – Revista eletrônica de Jornalismo Científico**, 9 nov. 2018. Disponível em: https://www.comciencia.br/nova-informalidade-do-mundo-do-trabalho-aspectos-da-reforma-trabalhista-no-brasil/. Acesso em: 11 dez. 2018.

ANTUNES, Ricardo. **O trabalho sob fogo cruzado**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Evelise Dias. **Teletrabalho**: o novo lócus de trabalho pós-pandêmico? Uma perspectiva transnacional da política e o caso da implementação na justiça federal brasileira antes e durante a pandemia de covid-19. 2022. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Faculdade de Saúde Pública, São Paulo, Universidade de São Paulo, 2022.

BARBOSA, Rosangela Nair De Carvalho. TIC e teletrabalho: configurações laborais recentes. **Anais do XVII Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais**. Brasília, 2022.

BEHRING, Elaine Rossetti; Boschetti, Ivanete. **Política social**: fundamentos e história. São Paulo: Cortez, 2006.

BRASIL. **Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI n. 24, de 28 de julho de 2023**. Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos [...]. Brasília: Secretaria de Gestão e Inovação. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-conjunta-seges-sgprt-/mgi-n-24-de-28-de-julho-de-2023-499593248. Acesso em: 2 jan. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória n. 1.108**, **de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação [...]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 9 dez. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória n. 1.046**, **de 27 de abril de 2021**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas [...]. Brasília: Secretaria-Geral, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 11 dez. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória n. 927**, **de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento [...]. Brasília: Secretaria-Geral, 2020a. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=MPV&numero=927&ano=2020&ato=615Azaq5EMZpWT390. Acesso em: 16 dez. 2020.

BRASIL. **Instrução Normativa n. 65**, **de 30 de julho de 2020**. Estabelece orientações, critérios [...]. Brasília: Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, 2020b. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395. Acesso em: 11 nov. 2020.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição-PEC n.32**, **de 3 setembro de 2020**. Altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020c. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2262083. Acesso em: 6 dez. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 103**, **de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasil: Casa Civil, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 1 dez. 2020.

BRASIL. **Lei n. 13.467**, **de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), [...]. Brasília: Secretaria-Geral, 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 10 nov. 2020.

BRASIL. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei n. 6.019, [...]. Brasília: Senado Federal, 2017b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 5 nov. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 95**, **de 15 de dezembro de 2016**. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm. Acesso em: 2 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 8.539**, **de 8 de outubro de 2015**. Dispõe sobre o uso do meio eletrônico [...]. Brasília: Secretaria-Geral, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8539.htm. Acesso em: 10 dez. 2020.

BRASIL. **Lei n. 12.551**, **de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6.º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), [...]. Brasília: Casa Civil, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em 10 dez. 2020.

BRASIL. **Lei n. 8.112**, **de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília: Casa Civil, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 2 nov. 2020.

BRAUNERT, Mariana Bettega *et. al*. **Home office e a precarização do servidor público**. Disponível em: https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/home-office-e-a-precarizacao-do-servidor-publico/. Acesso em: 1.º nov. 2020.

CHAPADEIRO, Bruno Ribeiro *et. al*. "Não somos máquinas!": Saúde Mental de Trabalhadores de Saúde no contexto da pandemia por covid-19**. Política & Sociedade**, Florianópolis, v. 20, n. 48, maio/ago. 2021.

DEMIER, Felipe. Democracia e Bonapartismo no Brasil pós-Golpe. *In*: CISLAGHI, J. F. *et al*. (org.). **O neofascismo no poder** (ano) I Análises críticas sobre o governo Bolsonaro. Rio de Janeiro: Consequência, 2019.

DRUCK, Graça. Reforma Administrativa: a "reforma trabalhista" dos servidores públicos. **Revista Brasileira de Administração Política**, v. 13, n. 1, 2022.

FENASPS. **Teletrabalho**. Portal Fenasps, Posts Tagged "Teletrabalho", Brasília, 2023. Disponível em: https://fenasps.org.br/tag/teletrabalho/. Acesso em: 23 jan. 2020.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CARVALHO, Sarah de Araújo. **A ocultação do adoecimento laboral no Brasil Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

GIACOMELLO, Liesge Beatriz Alves *et. al*. Teletrabalho na Pandemia de covid-19: impactos na saúde mental de trabalhadores. Dossiê Saúde Mental no Trabalho no Contexto da Pandemia de covid-19, Artigo de Pesquisa. **Revista Trabalho (En) Cena**, Palmas, ISSN eletrônico: 2526-1487, 2022. Disponível em: https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/14708. Acesso em: 2 jan. 2022.

GOBBATO, Andréa Guimarães *et al*. O que o distanciamento social nos ensinou sobre o home office? **Portal Jota**, São Paulo, 2020. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-que-o-distanciamento-social-nos-ensinou-sobre-o-home-office-19062020. Acesso em: 1.º nov. 2020.

GROHMANN, Rafael (org.). **Os laboratórios do trabalho digital**: entrevistas. São Paulo: Boitempo, 2021.

GROHMANN, Rafael (org.). Plataformização do trabalho: características e alternativas. I*n:* ANTUNES, Ricardo (org.). U**berização, trabalho digital e indústria 4.0.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

HARVEY, David. **O neoliberalismo**: história e implicações. São Paulo: Loyola, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html. Acesso em: 8 nov. 2022.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MORAES, Flávia Lopes de. Novas Formas de Precarização do Serviço Público: Breve análise da PEC 32 à digitalização do trabalho. *In*: Anais do XVII Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, 17, 2022, Brasília. **Anais [...]**. Brasília, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da covid-19** – Guia prático Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, jul. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 9 nov. 2022.

RAICHELIS, Raquel. Tecnologia, trabalho e pandemia no capitalismo em crise: admirável mundo novo? **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 144, p. 5-16, maio/set. 2022.

RIBEIRO, Herval Pina. **De que adoecem e morrem os trabalhadores na era dos monopólios 1980-2014**. São Paulo, 2014.

SALVADOR, Evilásio. **Fundo público e seguridade social**. São Paulo: Cortez, 2012.

SMARTLAB. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**. 2022. Disponível em: https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes. Acesso em: 10 nov. 2020.

SOUZA, Matheus Silveira de. Subjetividade neoliberal e precarização do trabalho. **Portal ihu.unisinos**, São Leopoldo, 26 abr. 2023. Disponível em: https://aterraeredonda.com.br/subjetividade-neoliberal-e-precarizacao-do-trabalho/. Acesso em: 25 abr. 2023.

SOUZA, Kátia R. *et al*. Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. **Trabalho**, **Educação e Saúde**, v. 19, 2021.

TAGIAROLI, Guilherme. Robô do INSS já decide até 4 de cada 10 aposentadorias. **Tilt-UOL**, São Paulo, 14 de agosto de 2023. Disponível em: https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2023/08/14/robo-do-inss-ja-decide-ate-4-de-cada-10-aposentadorias.htm. Acesso: 14 ago. 2023.

PARTE V

A JUSTIÇA DO TRABALHO, O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E A EFETIVAÇÃO DA SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE LABORAL: PERFIL DE ATUAÇÃO DEMANDISTA OU RESOLUTIVO?

Márcio Dutra da Costa

Procurador do Trabalho. Doutor e Mestre em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul/RS (UNISC). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal/MS (UNIDERP). Graduado em Odontologia e bacharel em Direito pela Universidade Federal de Pelotas/RS. Professor de Pós-Graduação. Integrante do Grupo de Pesquisa "Políticas Públicas no Tratamento dos Conflitos", vinculado ao CNPq.
E-mail: marciodc@hotmail.com.
Currículo *Lattes:* http://lattes.cnpq.br/8417807238389059.
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1502-688X.

INTRODUÇÃO

Segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (OSST) – uma iniciativa conjunta do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da OIT, concebida no contexto da "Iniciativa *SmartLab* – Promoção do Trabalho Decente Guiada por Dados" –, o Brasil registrou mais de 1,6 milhão de Comunicações de Acidente de Trabalho (CATs) durante o triênio 2019-2021. O número de óbitos durante esse período foi de quase 6.500, e a estimativa de subnotificações de acidentes superou a quantidade de 327.000.

Alguns desses casos foram levados – sob a forma de notícias de fato (NFs) – ao conhecimento do MPT, ramo especializado do Ministério Público da União (MPU) que oficia perante a Justiça do Trabalho em defesa dos direitos sociais assegurados pela Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988 (CRFB/1988). Em tais situações, o MPT adota medidas tendentes à efetivação de um meio ambiente do trabalho (MAT) seguro, sobretudo em termos físicos. Nessa senda, a praxe adotada pela instituição consiste em instaurar um inquérito civil (IC) ou um procedimento preparatório de inquérito civil (PP), a fim de investigar extrajudicialmente as causas que conduziram ao acidente de trabalho e adotar medidas que venham a prevenir a ocorrência de novos infortúnios.

O Ministério Público brasileiro, em sua atuação como órgão agente, apresenta dois perfis institucionais: o demandista, em que o conflito é levado à cognição do Poder Judiciário, instado a exercer a sua clássica função de "dizer o direito"; e o resolutivo, no qual prevalece a busca do tratamento autocompositivo e extrajudicial do conflito, por meio da via negocial. Os números que representam essas distintas formas de proceder são publicados anualmente pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), em um relatório intitulado "Ministério Público: um retrato", cuja última edição divulgada contém os dados referentes ao exercício de 2021.

O objetivo do presente artigo é investigar, com base em dados estatísticos publicados pelo OSST e pelo CNMP, qual o perfil de atuação que tende a prevalecer no MPT, nos casos que envolvem o MAT. Para tal, adotar-se-ão como fundamentos os números registrados durante o triênio 2019-2021, devido à limitação temporal anteriormente exposta.

A partir desse contexto, a indagação que se pretende responder é a seguinte: o perfil institucional predominante de atuação do MPT nos casos relativos ao

MAT, entre 2019 e 2021, pode ser classificado como demandista ou resolutivo? A hipótese principal responde ao problema de pesquisa conforme a segunda alternativa.

O método de abordagem utilizado neste artigo é o dedutivo, o qual parte da relação entre argumentos gerais – denominados premissas – e argumentos particulares, até chegar à conclusão. Por sua vez, o método de procedimento utilizado é o monográfico, a partir da leitura de fontes bibliográficas e dados estatísticos ligadas ao tema da pesquisa.

O primeiro capítulo do trabalho aborda aspectos gerais atinentes ao Ministério Público brasileiro e ao MPT, bem como os dois referidos perfis de atuação institucional. No segundo capítulo, trata-se da autocomposição de conflitos praticada pelo Ministério Público, enfatizando-se o método da negociação e o instrumento da recomendação. Por fim, o terceiro capítulo expõe, com base em dados estatísticos, qual o perfil predominante de atuação do MPT nos casos envolvendo o MAT, durante o triênio 2019-2021.

1 O MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO E SEUS PERFIS DE ATUAÇÃO

Este capítulo iniciará com a apresentação de considerações gerais sobre o Ministério Público nacional, com ênfase sobre o perfil da instituição após 1988. Em seguida, abordar-se-ão aspectos atinentes ao MPT, ramo que interessa mais diretamente ao presente estudo. Após, tratar-se-á dos dois modelos de atuação da instituição, o demandista e o resolutivo.

1.1 Aspectos gerais do Ministério Público brasileiro

Antes da promulgação da atual CRFB, o Ministério Público era subordinado ao Poder Executivo, conforme previsão contida nos arts. 94 a 96 da Constituição de 24 de janeiro de 1967, alterada pela Emenda Constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969 (emenda esta que, do ponto de vista material, sói ser tratada pelos constitucionalistas como uma nova Carta Magna, devido às substanciais transformações que promoveu no texto alterado). A partir de 5 de outubro de 1988, o Ministério Público passou a ser considerado uma "função essencial à Justiça", juntamente com a Advocacia (tanto a pública quanto a privada) e a Defensoria Pública, topograficamente localizados no Capítulo IV do Título IV da CRFB/1988.

Em estudo que analisou a estruturação do Ministério Público em outros países, Carvalho (1986, p. 77-119 *apud* GOULART, 2019, p. 104) sustenta que o fato de não haver qualquer tipo de subordinação aos poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário) é "o traço marcante que distingue o Ministério Público brasileiro, colocando-o como o mais avançado do mundo à luz do direito comparado":

> [...] Nessa perspectiva, a Constituição de 1988 consolidou o novo perfil político-institucional do Ministério Público, definindo o papel essencial que deve desempenhar em uma sociedade complexa, na defesa do regime democrático, da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, instrumentalizando-o para tais fins [...] (Goulart, 2019, p. 102).

O legislador constituinte nacional atribuiu ao Ministério Público diversas funções institucionais, merecendo realce a de zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados na Carta Magna, promovendo as medidas necessárias à sua garantia; e a de promover o IC e a ação civil pública (ACP), para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos (CRFB/1988, art. 129, II e III).

No Brasil, cada um dos 26 estados que compõem a Federação possui um Ministério Público, o qual oficia perante a Justiça Estadual, em primeiro e segundo graus de jurisdição. Outrossim, há o MPU, composto por quatro ramos: o Ministério Público Federal (que atua perante a Justiça Federal), o Ministério Público Militar (oficiante na Justiça Militar da União), o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (que atua perante a Justiça do Distrito Federal e Territórios) e o MPT, o qual oficia na Justiça do Trabalho e será objeto de análise no próximo item.

1.2 Aspectos gerais do Ministério Público do Trabalho

Até a promulgação da atual Constituição, a organização e as atribuições do MPT estavam elencadas no Título IX (constituído pelos arts. 736 a 762) da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943. A CRFB/1988 – conforme já exposto – instituiu um novo perfil político-institucional para o Ministério Público brasileiro e, por conseguinte, para o MPT. A título exemplificativo, o § 3.º do art. 114 da Carta Magna lhe atribui expressamente a legitimidade para ajuizar dissídio coletivo em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público.

Em 20 de maio de 1993, foi promulgada a Lei Complementar n. 75, a qual dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do MPU. A organização do MPT se encontra disciplinada no Capítulo II do Título II dessa lei, composto pelos arts. 83 a 115. Entre suas atribuições, é possível destacar: promover as ações que lhe sejam atribuídas pela CRFB/1988 e pelas leis trabalhistas; manifestar-se em qualquer fase do processo, acolhendo solicitação do juiz ou por sua própria iniciativa, quando concluir pela presença de interesse público que justifique sua intervenção; promover a ACP no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando forem desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos; e instaurar IC e outros procedimentos administrativos (como o PP), sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores.

Nessa senda, a atuação do MPT pode se desenvolver tanto na esfera judicial (como órgão agente, na qualidade de parte; ou como órgão interveniente, na condição de *custos juris* ou fiscal do ordenamento jurídico) quanto na órbita extrajudicial (por meio da instauração de ICs, da assinatura de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) e da expedição de recomendações, por exemplo).

Expostos em linhas gerais os caracteres mais relevantes do Ministério Público brasileiro e do MPT, passar-se-á no próximo item à análise dos dois perfis de atuação que podem ser encontrados na instituição.

1.3 Perfis de atuação do Ministério Público brasileiro: demandista e resolutivo

No contexto atual da sociedade, o Ministério Público brasileiro depara com desafios que estão a exigir constantemente o aprofundamento da compreensão de sua função política, a atualização do seu perfil institucional e a adoção de novas maneiras de atuação e inserção social (Goulart, 2019, p. 221).

Historicamente, a atuação do Ministério Público segue o modelo denominado "demandista", em que a instituição se limita a atuar como um simples operador processual, transferindo ao Poder Judiciário a tarefa de solucionar os conflitos transindividuais. Hodiernamente, contudo, vem ganhando força o modelo chamado de "resolutivo", em que o princípio da autonomia funcional é explorado ao máximo, almejando o tratamento direto dos conflitos. Do ponto de vista imediato, busca-se o ajustamento voluntário da conduta do infrator às disposições legais; caso a autocomposição reste inexitosa, ocorre o ajuizamento

de uma ACP, sendo o processo judicial tratado como um objetivo apenas mediato da instituição na esfera extrapenal (Goulart, 2019, p. 222):

> A concepção demandista remonta a um Ministério Público como parte da máquina judiciária, como um "judicializador" amplo de questões para definição jurisdicional. Por sua vez, a concepção resolutiva remete ao Ministério Público proativo, que busca interação social, bem como a identificação de problemas e sua resolução antes mesmo do acionamento judiciário. (ROCHA, 2018, p. 32).

Apesar das vantagens oferecidas pelo modelo resolutivo, o tradicional modelo demandista ainda é o prevalecente na instituição, o que conduz a uma sobrecarga de atribuições dos membros do Ministério Público em ações judiciais (ALMEIDA, 2015, p. 114).

Para que o Ministério Público possa renovar-se e firmar o perfil resolutivo[1] de atuação, como uma instituição forte e consolidada, é mister que haja a elaboração e a implementação de uma política institucional (Sadek, 2009, p. 139).

No próximo capítulo, abordar-se-á a autocomposição de conflitos no âmbito do Ministério Público, com ênfase na negociação (por meio da assinatura de TACs) e na expedição de recomendações.

2 A AUTOCOMPOSIÇÃO DE CONFLITOS E O MINISTÉRIO PÚBLICO RESOLUTIVO

O tratamento de conflitos pode ser classificado, por via de regra, em dois grupos principais: a autocomposição (que abrange a conciliação, a mediação e a negociação, entre outros métodos), na qual os próprios indivíduos conflitantes são os responsáveis por tomar uma decisão, sem transferência da responsabilidade a outrem; e a heterocomposição (cujos exemplos mais conhecidos são a arbitragem e a jurisdição), em que eles delegam a um terceiro o poder de decidir a contenda. Outra forma bastante conhecida de classificação dos métodos de tratamento de conflitos consiste em distinguir os adversariais (tais

1 A discussão a respeito dos perfis de atuação ministerial – demandista ou resolutivo – ainda não se encontra totalmente encerrada. Rocha (2018, p. 32) prenuncia o surgimento de "uma nova categoria ontológica: entende-se possível vislumbrar contornos de uma especialização dentro da concepção resolutiva que seria um 'Ministério Público Negocial'. Com efeito, o Ministério Público Negocial seria um dos desdobramentos em face do manejo intensificado de mecanismos negociais de pacificação social e resolução de questões jurídicas.".

como a arbitragem, a autotutela e a jurisdição) dos não adversariais (a exemplo da conciliação, da mediação e da negociação).

Sob o prisma do acesso à justiça promovido pelo Ministério Público, a tutela dos direitos de grupo (ou direitos coletivos *lato sensu*) é efetuada por meio de "instrumentos de resolutividade ministerial", ou seja, recursos extrajudiciais que promovem "a realizabilidade de direitos e o exercício de práticas democráticas no âmbito da própria instituição e não no espaço do Poder Judiciário" (Guimarães, 2019, p. 72).

Para os fins do presente estudo, merecem destaque dois instrumentos de resolutividade ministerial adotados cotidianamente pelo MPT: o TAC e a recomendação. Estes serão abordados na próxima subseção.

2.1 A negociação de conflitos no âmbito do Ministério Público do Trabalho: o termo de ajustamento de conduta

A negociação requer o estabelecimento de uma comunicação entre os indivíduos que almejam a resolução de uma questão ou um problema (pois nem sempre se trata de um conflito). A partir do intercâmbio de informações, surge uma nova situação de fato ou de direito, distinta daquela que fora experimentada originariamente pelos conflitantes (MORAES; MORAES, 2012, p. 78). Ela simboliza "uma mudança de paradigma, com redução do enfoque ganhador x perdedor, e o crescimento da participação e da cooperação, fundamentadas na satisfação dos interesses e fortalecimento dos vínculos interpessoais" (SPENGLER, 2019, p. 79).

No âmbito do MPT, a negociação de conflitos de natureza coletiva se desenvolve por meio da proposição e assinatura de TACs, conforme autorização prevista no art. 8.º, *caput*, da Resolução CNMP n. 118/2014, e no art. 6.º, *caput*, da Resolução n. 157/2018 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CSMPT). Nessas situações, o órgão atua na defesa de direitos e interesses da sociedade, em razão de sua condição de representante adequado e legitimado coletivo universal, consoante o art. 129, III, da CRFB/1988.

O TAC é um instrumento que só existe no ordenamento jurídico brasileiro, não havendo instrumento que lhe seja similar, em termos de extensão e eficácia, em outros países (Rodrigues, 2011, p. 94; Melo, 2015, p. 697). Sua gênese está associada ao Estatuto da Criança e do Adolescente (instituído pela Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990), cujo art. 211 dispõe que "os órgãos públicos

legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, o qual terá eficácia de título executivo extrajudicial" (Brasil, 1990a). Em 11 de março de 1991, entrou em vigor o Código de Defesa do Consumidor, instituído pela Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990. Entre outras providências, esta norma acresceu o § 6.º ao art. 5.º da Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985), cuja redação é bastante semelhante à do supracitado art. 211 do Estatuto da Criança e do Adolescente: "Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial" (Brasil, 1985).

Sendo o Ministério Público um dos órgãos públicos legitimados ao ajuizamento de ACP (a exemplo da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, da Defensoria Pública, das autarquias, das empresas públicas, das fundações públicas e das sociedades de economia mista prestadoras de serviços públicos), resta indene de dúvida sua legitimidade para propor a assinatura de TAC, cujo conceito é assim exposto pela doutrina:

> O Termo de Ajuste de Conduta é um instituto jurídico que soluciona conflitos metaindividuais, firmado por algum ou alguns órgãos públicos legitimados para ajuizar ação civil pública e pelo investigado (empregador), no qual se estatui, de forma voluntária, o modo, lugar e prazo em que o inquirido deve adequar sua conduta aos preceitos normativos, mediante cominação, sem que, para tanto, a priori, necessite de provocação do Poder Judiciário, com vistas à natureza jurídica de título executivo extrajudicial. (SILVA, 2004, p. 19).

O TAC está situado "em um ponto equidistante entre conciliação e mediação, [...] ao mesmo tempo haurindo de cada uma delas algumas características, sempre ao pressuposto de que ao fim e ao cabo sobrevenha a pacificação justa e tempestiva do conflito" (Mancuso, 2020, p. 120, grifo do autor).

Com o intuito de regulamentar a tomada dos TACs na esfera do Ministério Público brasileiro, o CNMP editou a Resolução n. 179, de 26 de julho de 2017. Este diploma reconhece a utilidade do TAC como um instrumento de redução da litigiosidade, o que contribui para o acesso à justiça em sua atual visão (não mais como o mero acesso ao Poder Judiciário, e sim a uma ordem jurídica justa). Sua natureza jurídica é a de um negócio jurídico, e sua finalidade é "a adequação da conduta às exigências legais e constitucionais, com eficácia de título executivo extrajudicial a partir da celebração" (art. 1.º, *caput*).

O CSMPT já regulamentara a assinatura de TACs no âmbito do MPT, por meio da Resolução n. 69, de 12 de dezembro de 2007 – mais precisamente em seus arts. 14 e 14-A (este último incluído pela Resolução n. 100, de 29 de setembro de 2011). Os escopos do instrumento são os de reparar o dano, adequar a conduta do infrator às exigências legais trabalhistas e buscar a compensação ou a indenização pelos danos que não possam ser reparados (art. 14, *caput*).

No próximo item do presente estudo, expor-se-ão os principais caracteres referentes à expedição de recomendações no âmbito do MPT.

2.2 As recomendações do Ministério Público do Trabalho como instrumento de tratamento de conflitos

No caso da recomendação expedida pelo Ministério Público, a doutrina define tal instrumento como um meio extrajudicial de tratamento de conflitos transindividuais, mais precisamente como "o expediente de atuação eminentemente externa, voltado à exortação, ao conselho, à orientação, ao apontamento de como proceder, sem vinculação de seu conteúdo, mas indicando as prováveis consequências do não acatamento" (Barbugiani, 2019, p. 66, grifo do autor).

O fundamento constitucional desse instrumento pode ser encontrado no supracitado art. 129, II, da CRFB/1988. No âmbito específico do MPU, a autorização para sua utilização reside no art. 6.º, XX, da Lei Complementar n. 75/1993, que atribui aos seus quatro ramos a incumbência de "expedir recomendações, visando à melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como ao respeito, aos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe cabe promover, fixando prazo razoável para a adoção das providências cabíveis" (Brasil, 1993). Por meio da Resolução n. 164, de 28 de março de 2017, o CNMP disciplinou a expedição de recomendações pelo Ministério Público brasileiro, tendo conceituado o instrumento da seguinte maneira:

> Art. 1.º. A recomendação é instrumento de atuação extrajudicial do Ministério Público por intermédio do qual este expõe, em ato formal, razões fáticas e jurídicas sobre determinada questão, com o objetivo de persuadir o destinatário a praticar ou deixar de praticar determinados atos em benefício da melhoria dos serviços públicos e de relevância pública ou do respeito aos interesses, direitos e bens defendidos pela instituição, atuando, assim, como instrumento de prevenção de responsabilidades ou correção de condutas.

> Parágrafo único. Por depender do convencimento decorrente de sua fundamentação para ser atendida e, assim, alcançar sua plena eficácia, a recomendação não tem caráter coercitivo. (BRASIL, 2017a).

Na esfera interna do MPT, o instrumento da recomendação se encontra regulamentado pelo art. 15 da Resolução n. 69/2007 do CSMPT, que exige para sua expedição a existência de um expediente de investigação subjacente (IC ou PP), além de proibir expressamente sua utilização como medida substitutiva do TAC ou da ACP. A recomendação costuma ser adotada em casos que exigem a promoção de políticas públicas, tais como a erradicação do trabalho infantil, a regularização do trabalho de adolescentes e o combate à discriminação por motivo de raça, cor e sexo (Leite, 2015, p. 265).

Barbugiani (2019, p. 94-95) entende que a nomenclatura mais adequada para o instrumento não seria "recomendação" (como consta nos diplomas legais), e sim "notificação recomendatória", ou seja, um comunicado por meio do qual o notificado é instado pelo Ministério Público a fazer ou deixar de fazer alguma coisa. Seu raciocínio se baseia no fato de que a denominação "recomendação" é insuficiente, transmitindo apenas a ideia natural de um mero aconselhamento.

A Resolução n. 164/2017 do CNMP, em um de seus "considerandos", reconhece a elevada utilidade da recomendação para a autocomposição de conflitos e controvérsias, tratando-a como um relevante instrumento de redução da litigiosidade e de ampliação do acesso à justiça em sua visão contemporânea.

Expostos os caracteres gerais do TAC e da recomendação, analisar-se-á no capítulo seguinte qual o perfil institucional de atuação do MPT verificado na abordagem de conflitos envolvendo o MAT. Para tal, utilizar-se-ão dados estatísticos publicados pelo OSST e pelo CNMP referentes aos três últimos exercícios em que houve tal compilação por parte do CNMP, ou seja, de 2019 a 2021.

3 O PERFIL DE ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NOS CASOS DE IRREGULARIDADES ATINENTES AO MEIO AMBIENTE LABORAL DURANTE O TRIÊNIO 2019-2021

A partir de 2012, o CNMP passou a publicar anualmente o relatório "Ministério Público: um retrato", o qual contém informações sobre o desempenho funcional dos 26 Ministérios Públicos estaduais, bem como dos 4 ramos que compõem o MPU. Trata-se de um equivalente ministerial ao "Justiça em Nú-

meros", produzido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) desde 2004, com estatísticas relativas ao Poder Judiciário. O objetivo daquele documento, conforme exposto em sua apresentação, é "oferecer um relato à sociedade e ao próprio Ministério Público sobre as atividades institucionais, propiciando uma reflexão crítica e um planejamento adequado." (CHAGAS, 2012, p. 27). Desde 2019, o referido relatório passou a ser publicado sob a forma de *business intelligence* (BI),[2] o que facilita a comparação entre exercícios distintos, cujos dados podem ser acessados na mesma tela, bastando selecionar o período desejado para consulta.

A Tabela n. 1 (abaixo) – elaborada a partir de dados do OSST – demonstra: o número de CATs emitidas entre 2019 e 2021; o quantitativo de CATs com registro de óbito do trabalhador; e "uma estimativa de subnotificação para acidentes de trabalho que resultaram em afastamento previdenciário, considerando que muitos registros de acidentes são gerados no momento da concessão do benefício, sem correspondente emissão anterior na forma da lei" (SMARTLAB, 2023):

TABELA N. 1

ANO	CATs	CATs com óbito	Estimativa de subnotificações
2019	639.325	2.146	159.114
2020	446.881	1.866	53.375
2021	571.786	2.487	114.525
TOTAL	**1.657.992**	**6.499**	**327.014**

Fonte: SMARTLAB (2023).

Por sua vez, a Tabela n. 2 – desenvolvida após análise do relatório "Ministério Público: um retrato" – comprova que as irregularidades envolvendo o MAT são as mais denunciadas ao MPT, entre as várias atinentes à legislação trabalhista:

2 "As plataformas de Business Intelligence (BI) permitem que as empresas criem aplicativos de BI, fornecendo recursos em três categorias: análise, como processamento analítico online (OLAP); entrega de informações, como relatórios e painéis; e integração de plataforma, como gerenciamento de metadados de BI e um ambiente de desenvolvimento." (GARTNER, 2023).

TABELA N. 2

ANO	Total de ICs instaurados	ICs instaurados sobre MAT[3]	Segundo tema mais denunciado
2019	28.002	13.888	8.732 (duração do trabalho)
2020	28.524	17.864	6.192 (duração do trabalho)
2021	23.120	16.569	4.638 (aprendizagem)
TOTAL	**79.646**	**48.321**	**19.562 (diversos)**

Fonte: Conselho Nacional do Ministério Público (2022).

A Tabela n. 3 contém o total de petições iniciais de ações que foram ajuizadas pelo MPT, em relação ao quantitativo de TACs firmados e recomendações expedidas por esse ramo especializado:

TABELA N. 3

ANO	Petições iniciais (MAT)	TACs (MAT)	Recomendações (MAT)
2019	1.518	3.529	438
2020	1.395	2.034	1.420
2021	1.139	2.494	681
TOTAL	**4.052**	**8.057**	**2.539**

Fonte: Conselho Nacional do Ministério Público (2022).

Por fim, a Tabela n. 4 indica a relação entre o número de petições iniciais que foram ajuizadas, cotejando-as com o quantitativo de instrumentos extrajudiciais firmados, ou seja, TACs e recomendações:

TABELA N. 4

ANO	Petições iniciais (MAT)	TACs + recomendações (MAT)	Variação percentual de TACs e recomendações, em relação ao n. de petições iniciais (MAT)
2019	1.518	3.967	+ 161,33%
2020	1.395	3.454	+ 147,60%
2021	1.139	3.175	+ 178,75%
TOTAL	**4.052**	**10.596**	**+ 161,50%**

Fonte: Conselho Nacional do Ministério Público (2022).

3 É frequente que alguns ICs possuam diversos objetos, nem todos necessariamente relacionados ao MAT (tais como irregularidades envolvendo jornada de trabalho e remuneração, por exemplo).

Esses números demonstram que, durante o triênio 2019-2021, o MPT fez intenso uso de métodos e instrumentos extrajudiciais de autocomposição de conflitos, com uma média de 161,5% mais TACs e recomendações do que petições iniciais, em casos envolvendo o MAT.

Antes de chegarmos à conclusão, faz-se necessário efetuar uma ressalva: tais dados não podem ser interpretados com precisão matemática (algo que, na Ciência Jurídica, raramente é possível). Há alguns casos em que a recomendação expedida é simplesmente ignorada pelo destinatário, e o MPT acaba tendo que ajuizar uma ACP para a tutela dos direitos violados (o que, em tese, possibilita que haja dupla contagem referente ao mesmo conflito, ou seja, uma recomendação e uma exordial). Em outras situações, o TAC até é assinado pelo violador da legislação, mas resta posteriormente descumprido – o que irá gerar uma petição inicial, desta vez não de ACP, mas de execução de TAC. Entretanto, cabe relembrar que o objetivo deste estudo é investigar, com base em dados, qual o perfil de atuação que tendeu a prevalecer no MPT, nos casos que envolveram o MAT, durante o triênio 2019-2021. E, ante o considerável predomínio dos métodos extrajudiciais sobre os judiciais, possíveis idiossincrasias não são capazes de produzir alterações estatisticamente significativas.

CONCLUSÃO

O presente artigo teve por objetivo investigar – a partir de dados disponibilizados pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho e pelo Conselho Nacional do Ministério Público – se o Ministério Público do Trabalho costuma adotar, na busca da efetivação de um meio ambiente do trabalho seguro, um perfil de atuação demandista ou resolutivo.

No tradicional modelo demandista, o conflito é simplesmente levado à cognição do Poder Judiciário, o qual é instado a exercer sua clássica função jurisdicional, em típica atividade adversarial e heterocompositiva. No modelo resolutivo, por sua vez, sobressai a busca da autocomposição extrajudicial do conflito, devendo os envolvidos assumir a responsabilidade pelo seu tratamento como partícipes de uma solução consensuada.

Entre os métodos e instrumentos autocompositivos de tratamento de conflitos colocados à disposição do Ministério Público brasileiro, é possível elencar a negociação (sendo o termo de ajuste de conduta um de seus exemplos mais conhecidos) e a expedição de recomendações.

Os números registrados durante o triênio 2019-2021 – devidamente retratados nas tabelas que integram este artigo – autorizam a conclusão de que, em linhas gerais, o perfil de atuação do Ministério Público do Trabalho, nas situações de irregularidades atinentes ao meio ambiente laboral, é o resolutivo.

Ao priorizar a tutela preventiva (e não a meramente reparatória) dos direitos laborais, valendo-se da autocomposição extrajudicial de conflitos, o Ministério Público do Trabalho materializa o ideal de agente transformador da sociedade, produzindo resultados concretos no cumprimento do seu mister institucional.

REFERÊNCIAS

BARBUGIANI, Fernando Augusto Sormani. **As recomendações administrativas do Ministério Público como instrumento de prevenção e solução de conflitos transindividuais**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, **de 1.º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n. 7.347**, **de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347Compilada.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.069**, **de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. 1990a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069compilado. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.078**, **de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. 1990b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8078compilado.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Lei complementar n. 75**, **de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

CHAGAS, Claudia. Apresentação. *In*: CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Ministério Público**: um retrato: dados de 2011. Brasília: CNMP, 2012, p. 24-27.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Ministério Público**: um retrato. 2022. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/relatoriosbi/mp-um-retrato-2021. Acesso em: 10 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução n. 118**, **de 1.º de dezembro de 2014**. Dispõe sobre a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público e dá outras providências. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolu%C3%A7%C3%A3o-118.pdf. Acesso em: 10 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução n. 164**, **de 28 de março de 2017**. 2017a. Disciplina a expedição de recomendações pelo Ministério Público brasileiro. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolu%C3%A7%C3%A3o-164.pdf. Acesso em: 10 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução n. 179**, **de 26 de julho de 2017**. Regulamenta o § 6.º do art. 5.º da LACP, disciplinando, no âmbito do Ministério Público, a tomada do compromisso de ajustamento de conduta. 2017b. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolu%C3%A7%C3%A3o-179.pdf. Acesso em: 10 jul. 2023.

Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. **Resolução n. 69**, **de 12 de dezembro de 2007**. Disciplina, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a instauração e tramitação do inquérito civil, conforme artigo 16 da Resolução n. 23, de 17 de setembro de 2007, do Conselho Nacional do Ministério Público. Disponível em: https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/csmpt/resolucoes/resolu69.pdf. Acesso em: 10 jul. 2023.

CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Resolução n. 157**, **de 28 de agosto de 2018**. Institui o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA) e define diretrizes para a implementação da Política Nacional de Autocomposição no âmbito do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/csmpt/resolucoes/Resolu157.pdf. Acesso em: 10 jul. 2023.

GARTNER. **Glossário do Gartner**: tecnologia da informação: plataformas de business intelligence (BI). Disponível em: https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/bi-platforms. Acesso em: 5 fev. 2023.

GOULART, Marcelo Pedroso. **Elementos para uma teoria geral do Ministério Público**. 2. ed. Belo Horizonte: D'Plácido, 2019.

Guimarães, Leísa Mara Silva. **Ministério Público resolutivo no enfoque do acesso à justiça**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **A resolução dos conflitos e a função judicial no contemporâneo estado de direito**. 3. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2020.

MELO, Raimundo Simão de. Revisão e anulação de termo de ajuste de conduta na área trabalhista. *In*: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Estudos aprofundados MPT** – V. 2. Salvador: JusPodivm, 2015, p. 697-713.

MORAES, Paulo Valério Dal Pai; MORAES, Márcia Amaral Corrêa de. **A negociação ética para agentes públicos e advogados**: mediação, conciliação, arbitragem, princípios, técnicas, fases, estilos e ética da negociação. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro. O *ethos* de um membro do Ministério Público em estágio probatório. **Revista Jurídica da Corregedoria Nacional**: atuação das corregedorias no estágio probatório dos membros do Ministério Público brasileiro: o futuro do Ministério Público e o Ministério Público do futuro. V. V. Brasília: CNMP, 2018. p. 29-38.

RODRIGUES, Geisa de Assis. **Ação civil pública e termo de ajustamento de conduta**: teoria e prática. 3. ed. rev., ampl. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

SADEK, Maria Teresa. A construção de um novo Ministério Público resolutivo. **Revista Jurídica do Ministério Público do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, n. 12, p. 130-139, jan./jun. 2009.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. Termo de ajuste de conduta. São Paulo: LTr, 2004.

SMARTLAB. **Segurança e saúde no trabalho**. Disponível em: https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes. Acesso em: 10 jul. 2023.

SPENGLER, Fabiana Marion. **Dicionário de mediação**. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2019. v. 2. M-V.

Volume 8

TRABALHO DECENTE E PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A contribuição científica levada a cabo nos 15 artigos publicados na presente obra materializa importantes diretrizes institucionais definidas na Resolução CSJT nº 324/2022, a saber, o "incentivo ao diálogo com a sociedade e com instituições públicas e privadas, notadamente por meio de parcerias voltadas ao cumprimento dos objetivos do Programa"; o "incentivo ao compartilhamento e a divulgação de dados e informações sobre saúde e segurança no trabalho entre as instituições parceiras, prioritariamente por meio eletrônico", e a "promoção de estudos e pesquisas sobre causas e consequências dos acidentes de trabalho no Brasil, e temas conexos, a fim de auxiliar no diagnóstico e no desenvolvimento de ações de prevenção e de redução dos custos sociais, previdenciários, trabalhistas e econômicos decorrentes.

Ministro Mauricio Godinho Delgado
Ministro Alberto Bastos Balazeiro

COLEÇÃO ESTUDOS ENAMAT

TRABALHO SEGURO
Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

enamat

TST