

Revista



TRABALHO SEGURO

Programa Nacional de Prevenção
de Acidentes de Trabalho

N. 1 | Janeiro/Dezembro 2023



JUSTIÇA DO TRABALHO
Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)

Ministro Lelio Bentes Corrêa – Presidente

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga – Vice-presidente

Ministra Dora Maria da Costa – Corregedora geral da Justiça do Trabalho

Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte

Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão

Ministro Douglas Alencar Rodrigues

Desembargador José Ernesto Manzi

Desembargador Débora Maria Lima Machado

Desembargador Paulo Roberto Ramos Barrionuevo

Desembargador Marcus Augusto Losada Maia

Desembargador Cesar Marques Carvalho

Conselho Editorial/Científico

Ministro Alberto Bastos Balazeiro

Ministra Liana Chaib

Desembargador Roberto Luiz Guglielmetto

Desembargadora Vilma Leite Machado Amorim

Desembargador Paulo Isan Coimbra da Silva Júnior

Juíza Lorena de Mello Rezende Colnago

Juíza Ananda Tostes Isoni

Procurador do Trabalho Afonso de Paula Pinheiro Rocha

Juiz Bruno Alves Rodrigues

Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto

Juíza Adriana Meireles Melonio

Juliana Ramos Magalhães Patú

Revista do Programa Trabalho Seguro

2023. Conselho Superior da Justiça do Trabalho (Brasil)
Este trabalho está licenciado sob CC BY-NC-SA 4.0. Para visualizar uma cópia desta licença, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>.

Os textos publicados nesta revista são de responsabilidade dos autores, não refletindo, necessariamente, a posição do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Presidente: Ministro Lelio Bentes Correa

Coordenação: Ministro Alberto Bastos Balazeiro

Conselho editorial/científico:

Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministra Liana Chaib
Desembargador Roberto Luiz Guglielmetto
Desembargadora Vilma Leite Machado Amorim
Desembargador Paulo Isan Coimbra da Silva Júnior
Juíza Lorena de Mello Rezende Colnago
Juíza Ananda Tostes Isoni
Procurador do Trabalho Afonso de Paula Pinheiro Rocha
Juiz Bruno Alves Rodrigues
Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto
Juíza Adriana Meireles Melonio
Juliana Ramos Magalhães Patú

Projeto gráfico: Secretaria de Comunicação Social (SECOM)

Diagramação: Lucas Almeida

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

R454 Revista do Programa Trabalho Seguro / Conselho Superior da Justiça do Trabalho. – N. 1 (jan./dez. 2023). – Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, Secretaria de Comunicação Social, 2023-
n.
Anual.

1. Ambiente do trabalho. 2. Segurança do trabalho. 3. Saúde do trabalhador. I. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. II. Programa Trabalho Seguro. III. Título.

331.4

Catalogação elaborada por Juliana Costa Bernardes – CRB1/2803

Endereço para correspondência:
Conselho Superior da Justiça do Trabalho
SAFS Qd. 8 Conjunto A, Bloco A, 5º Andar
CEP: 70070-600. E-mail: scsjt@csjt.jus.br

Sumário

Apresentação	6
Prefácio	10
Um paradigma da saúde democrático no trabalho	12
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 nº 155 e 187 da OIT	31
Condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias de trabalho no Sistema Interamericano de Direitos Humanos	52
Reforma trabalhista e saúde do trabalhador: impactos do negociado sobre o legislado no meio ambiente do trabalho	72
A saúde do trabalhador no âmbito da Organização Internacional do Trabalho	92
A saúde mental no trabalho, a cultura do assédio e a síndrome de burnout, boreout e brownout	114
Perfil profissiográfico previdenciário eletrônico – um novo paradigma no registro de informações de segurança e saúde no trabalho	136
Segurança e saúde do trabalho: histórico da proteção por razões econômicas e como fator oculto da competitividade	155
A Análise Ergonômica do Trabalho (AET) como ferramenta na prevenção de acidentes e doenças do trabalho	164
Novos contornos do assédio moral no Brasil	174
Vedação à monetização do intervalo intrajornada: garantia de saúde e segurança ao trabalhador	182
Vigilantes de carro-forte: insegurança que desumaniza exige cooperação por ambiente de trabalho seguro	196
Prevenção de acidentes de trabalho e acidentes aéreos – trabalho seguro no ar: o gerenciamento de fadiga do aeronauta e as normas internacionais	211
O Ministério Público do Trabalho e a efetivação da segurança no meio ambiente laboral: perfil de atuação demandista ou resolutivo?	226
Repercussão das ações de saúde e ergonomia nas perícias fisioterapêuticas	241
A viabilidade da jornada de trabalho semanal de 4 dias em face do ordenamento jurídico brasileiro	253
Teletrabalho, bem-estar e direito à desconexão: breves reflexões sobre possíveis medidas de controle da hiperconexão e manutenção do bem-estar psicoemocional do teletrabalhador	271
O conceito amplíssimo de saúde em razão da convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho	289

Apresentação

Apresentamos a primeira edição da “Revista do Programa Trabalho Seguro”.

A criação da Revista resulta do diuturno esforço do Programa Trabalho Seguro, desde sua instituição, em 2012, em criar espaços de reflexão e diálogo social sobre a temática da saúde e da segurança do trabalho.

Busca-se, com a publicação, ampliar o alcance do Programa, estimulando 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.

A Revista foi idealizada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por sua Comissão Nacional do Programa de Prevenção de Acidentes do Trabalho, Programa Trabalho Seguro – PTS, e instituída pelo art. 18 da Resolução CSJT nº 324, de 11 de fevereiro de 2022. Apresenta periodicidade anual, sendo veiculada gratuitamente e por meio exclusivamente digital.

Suas diretrizes e coordenação editorial estão estabelecidas no Ato CSJT.GP.SG nº 56, de 5 de junho de 2023, competindo ao Ministro(a) Coordenador(a) do Programa Trabalho Seguro a editoração, publicação e disseminação, com auxílio do Ministro(a) Vice-Coordenador(a) do Programa. Conta com Conselho Editorial presidido pelo Ministro Coordenador do Programa Trabalho Seguro, na qualidade de editor-chefe, e integrado pelo(a) Ministro(a) Vice-Coordenador(a), pelos Gestores Nacionais, representantes das 5 (cinco) regiões geográficas do país, e por até 5 (cinco) outros membros de notável saber jurídico.

É nesse contexto, portanto, que oferecemos à comunidade a primeira edição da “Revista Programa Trabalho Seguro”, com o firme intuito de fomentar a produção acadêmica e doutrinária sobre o tema da saúde e segurança no trabalho, por meio da publicação de artigos, estudos e normativos para a promoção da saúde dos trabalhadores, da prevenção de acidentes de trabalho e do fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST.

Nutrimos a expectativa de que, além dos estudiosos da temática nela abordada, a publicação alcance os diversos segmentos da sociedade civil que participam da construção de um

meio ambiente de trabalho seguro e saudável, destacando-se os formuladores de políticas públicas, trabalhadores(as), empregadores(as) e estudantes.

Nesta primeira edição, o Professor Michel Miné, do Conservatório Nacional de Artes e Ofícios (Cnam, França), contribui com o artigo “Um paradigma da saúde democrático no trabalho”, em que, a partir do disposto na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, discorre sobre a importância de uma abordagem democrática para a elaboração e a implementação de forma eficaz de normas sobre saúde e segurança no trabalho.

Adentrando o exame das Convenções nºs 155 e 187 da OIT e da Constituição Federal, Guilherme Guimarães Feliciano e Paulo Lemgruber Ebert assinalam que as diretrizes contidas nessas normas supralegais, quanto à garantia ao direito fundamental ao trabalho digno, alcançam os dispositivos do ordenamento jurídico concernentes à responsabilidade civil, agregando-lhes uma “função preventiva” bastante própria, que deve operar nos casos concretos por meio de mecanismos de controle prévio e razoável dos riscos labor-ambientais.

Ainda sob o enfoque do Direito Internacional, e mais especificamente do sistema interamericano de Direitos Humanos, Renan Bernardi Kalil e Mauro Leonardo Pucheta discorrem sobre os parâmetros interamericanos relativos a condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho e, analisando-os, buscam contribuir para a realização do controle de convencionalidade pelos atores das instituições trabalhistas, de modo a compatibilizar o direito interno com a Convenção Americana.

Francisco Meton Marques de Lima e Zoraíma Meneses Brandão, analisam os impactos da prevalência do negociado sobre o legislado no meio ambiente de trabalho, em razão das alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista. Abordam a necessidade de, em negociações coletivas, se equilibrar a proteção da integridade físico-psíquica do trabalhador, ante o princípio da dignidade humana, com a manutenção das atividades empresariais e econômicas, a fim de resguardar um meio ambiente de trabalho sadio, à luz das normas internacionais, constitucionais e legais regentes da temática.

No artigo intitulado “A saúde do trabalhador no âmbito da Organização Internacional do Trabalho”, Ronaldo Lima dos Santos e Carolina Spack Kimmelmeier contribuem com pesquisa cujo tema central é a análise da influência do referencial teórico-metodológico da Saúde do Trabalhador sobre o quadro normativo da OIT em matéria de Segurança e Saúde do Trabalho.

Cláudio Freitas e Carolina Boynard examinam em seu texto o tema da saúde mental no trabalho, a cultura do assédio (à luz das Leis nºs 14.457/2022, 14.540/2023 e 14.612/2023) e as síndromes de burnout, boreout e brownout.

Orion Sávio Santos de Oliveira e Alessandro Pereira Lordêllo apresentam um panorama sobre o Perfil Profissiográfico Previdenciário eletrônico, implantado definitivamente em 1º de janeiro de 2023, abordando os avanços trazidos na parametrização dos dados produzidos e nas informações disponíveis para a promoção da saúde do trabalhador.

No artigo “Segurança e saúde do trabalho: histórico da proteção por razões econômicas e como fator oculto da competitividade”, Luciana Paula Conforti e Ronaldo Borin discorrem sobre o alto índice de acidentes de trabalho no Brasil na década de 1970 e as alterações promovidas na legislação por razões econômicas e pressões internacionais. Destacam que no ano de 2022, em que a OIT estabeleceu como princípio fundamental a proteção da segurança e saúde no trabalho, houve aumento do número de acidentes de trabalho no Brasil. Abordam a necessidade de implementação de mudanças na área para o aumento de produtividade e da competitividade.

O artigo de Carine Taís Guagnini Benedet e Barbara Bedin examina a importância de tratar a Ergonomia, nos termos em que disciplinada na Norma Regulamentadora nº 17, por meio da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) e a relevância dessa metodologia diante do conjunto da Normas Regulamentadoras, em especial a NR nº 1.

Arlene Souza Santos examina o tema do assédio moral, à luz da Convenção nº 190 da OIT. Alerta para a necessidade de revisão do conceito adotado no ordenamento jurídico brasileiro, para que se observe os princípios contidos na norma internacional, com a sua plena implementação.

No artigo intitulado “Vedação à monetização do intervalo intrajornada: garantia de saúde e segurança no trabalhador”, Brenno Augusto Freire Menezes argumenta que os arts. 611-A, III, e 59-A da CLT, introduzidos pela Lei nº 13.467/2017, ao permitirem a redução ou supressão do intervalo intrajornada por meio de normas coletivas, impactam a efetividade do direito humano fundamental ao meio ambiente de trabalho hígido e seguro.

O texto de Raimundo Dias de Oliveira Neto e Valdêlio de Sousa Muniz investiga as consequências sobre a saúde física e mental dos trabalhadores que atuam como vigilantes de carro-forte, diante das condutas adotadas pelas empresas para a proteção patrimonial de seus clientes. Buscando a promoção do trabalho decente, propõem medidas orientadas pelos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da livre iniciativa, para superação da situação.

No artigo “Prevenção de acidentes de trabalho e acidentes aéreos – Trabalho seguro no ar: o gerenciamento de fadiga do aeronauta e as normas internacionais”, Carlos Vinicius Barbosa analisa a Lei nº 13.475/17 (Nova Lei do Aeronauta) e o Regulamento Brasileiro de Aviação Civil 117 (RBAC 117) e sua compatibilidade com as prescrições da Organização da Aviação Civil Internacional (OACI) e com a Convenção Sobre Aviação Civil Internacional (Convenção de Chicago de 1944). Adentra a questão da necessidade de a agência reguladora (ANAC)

reavaliar o texto do RBAC 117 e as instruções suplementares, para estabelecer limitações prescritivas de duração de voo e/ou jornada de trabalho mediante a realização de estudos técnico-científicos, a fim de evitar que as operações aéreas fiquem sujeitas a riscos iminentes.

Márcio Dutra da Costa investiga em seu texto, a partir de dados publicados pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho e pelo Conselho Nacional do Ministério Público, o perfil de atuação que tende a preponderar no Ministério Público do Trabalho nos casos que envolvem o meio ambiente laboral. Concluiu pela prevalência do perfil resolutivo, em detrimento do demandista, com ênfase na tutela coletiva dos conflitos.

No texto “Repercussão das ações de saúde e ergonomia nas perícias fisioterapêuticas”, Larissa Maranhão Costa de Almeida” procede à análise de documentos extraídos de processos em que atuou como perita judicial no Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, ao longo de uma década, concluindo que as perícias fisioterapêuticas demonstram a predominância de ações superficiais e ausência de gestão nas organizações, com escassez de cultura prevencionista de saúde e ergonomia.

Lasmin Sousa Pessoa aborda em seu texto a questão da viabilidade de implementação da jornada semanal de trabalho de 4 (quatro) dias em face do ordenamento jurídico brasileiro.

No artigo “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 e Natália Luiza Alves Martins analisam possíveis medidas de controle da hiperconexão, a serem observadas pelos empregadores, a fim de assegurar um meio ambiente de trabalho sadio.

Finalizando a edição, Igor de Oliveira Zwicker analisa a amplitude do conceito de saúde conferido pela Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho. Segundo o autor, saúde no trabalho não é conceito negativo, por não se restringir à ausência de adoecimentos, mas possui cunho positivo, por envolver a presença de um completo estado de bem-estar físico, mental e social.

A nossos leitores(as) desejamos que os textos trazidos nesta edição, por sua diversidade e profundidade, possam contribuir para o aprofundamento das reflexões, repercutindo para a adoção de medidas concretas direcionadas ao aperfeiçoamento da cultura da prevenção como inibidora da ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais em nosso país.

Conselho Editorial

Prefácio

O valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana são fundamentos da República e do Estado Democrático de Direito, assegurados pelo art. 1º da Constituição Federal. Determina a Carta Constitucional que a finalidade da ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, é assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Os princípios que orientam o ordenamento jurídico interno alinham-se às diretrizes emanadas da Organização Internacional do Trabalho, que, historicamente, empenha-se em promover oportunidades para que homens e mulheres possam desenvolver seu trabalho em condições de liberdade, equidade, segurança e com dignidade. Assim é que, em junho de 2022, o ambiente de trabalho seguro e saudável foi incluído no quadro de princípios e direitos fundamentais da OIT (ILC. 110/Resolução I).

A fim de dar concretude ao valor social do trabalho, é necessário empenho constante para a promoção de medidas que, envolvendo os diversos seguimentos da sociedade, orientem para a criação da cultura de prevenção no campo da saúde e segurança no trabalho.

Convivemos, ainda, com um número expressivo de mortes, mutilações e adoecimentos, que constituem verdadeiras tragédias e que, muitas vezes, poderiam ser evitados. Adotar medidas que possam diminuir essas perdas e adoecimentos é passo primordial para o alcance da saúde, nos termos em que conceituada na Convenção nº 155 da OIT, que envolve não somente a ausência de afecções ou doenças, mas a garantia do bem-estar do trabalhador, em suas esferas física e mental.

É nesse contexto que o Conselho Superior do Trabalho instituiu há mais de uma década o Programa Trabalho Seguro, por meio do qual busca contribuir para a defesa do meio ambiente de trabalho, para a segurança e a saúde no trabalho, bem como para a prevenção de novos litígios.

O Programa, atualmente regulamentado pela Resolução CSJT nº 324/2022, congrega magistrados do Tribunal Superior do Trabalho e de todos os Tribunais Regionais do Trabalho, em atividades norteadas pela atuação colaborativa na implementação de políticas públicas,

pelo diálogo social e institucional, pela educação para a prevenção, pelo compartilhamento de dados e informações, pelo estudo e pesquisa, pela efetividade normativa e pela eficiência jurisdicional.

Atualmente coordenando o Programa Trabalho Seguro, por designação do Ministro Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, Lelio Bentes Corrêa, aprez-me ter a oportunidade de oferecer a primeira edição da Revista do Trabalho Seguro, orientado pela vertente do estímulo ao estudo e à pesquisa, com a inestimável colaboração do Conselho Editorial.

A publicação surge alinhada com o tema do biênio do Programa: “Democracia e Diálogo Social como ferramentas para a construção de meio ambiente de trabalho saudável e seguro”, trazendo artigos elaborados por estudiosos do Direito do Brasil e do exterior, bem como por economista, engenheiro, fisioterapeutas e médica. Assim, busca-se pluralidade de visões sobre a temática, com o intuito de que os leitores possam aprofundar seus conhecimentos, de modo a contribuir para o alcance de um meio ambiente de trabalho saudável, comprometido com o valor social do trabalho e com a dignidade da pessoa humana.

Alberto Bastos Balazeiro

Ministro Coordenador do Programa Trabalho Seguro

Um paradigma da saúde democrático no trabalho

A DEMOCRATIC HEALTH PARADIGM AT WORK

Michel Miné¹

RESUMO: As normas da Organização Internacional do Trabalho incluem disposições para proteger a saúde no trabalho. Para garantir que essas normas sejam elaboradas e implementadas de forma eficaz, a Organização Internacional do Trabalho insiste em uma abordagem democrática. Os trabalhadores e suas organizações devem poder contribuir para a elaboração de normas para que as regras de segurança sejam relevantes e aplicadas nas empresas.

A abordagem democrática é uma condição essencial para que as normas de segurança sejam concretas e eficazes para o benefício daqueles a quem se destinam, principalmente os trabalhadores, que ainda são, com muita frequência, vítimas de acidentes de trabalho. O princípio da prevenção primária de riscos ocupacionais e o princípio da participação dos trabalhadores são os dois princípios legais essenciais de qualquer política pública de saúde no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Prevenção primária de riscos. Participação dos trabalhadores. Paradigma da saúde democrático.

¹ Professor do Conservatório Nacional de Artes e Ofícios (Cnam, França), titular da cátedra de Direito do Trabalho e direitos da pessoa, Lise/Cnrs/Cnam. michel.mine@lecnam.net 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 Azais 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, "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. 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 Cívicos e Políticos.

A fonte desses direitos é a Declaração de Filadélfia³. Essa Declaração estabelece as bases

² Declaração de Filadélfia, II a).

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

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 ideias⁴ 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 Organização Internacional do Trabalho 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 »;
- 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 Organização Internacional do Trabalho 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

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.

⁵ Declaração de Filadélfia, III.

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 culturais⁷.

Itália. A Constituição com o Preâmbulo de 1946 - « República Democrática, fundada sobre o trabalho »; « Relações econômicas »;

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 através 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.

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).

Desde 1998, a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho 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 civilização⁸.

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 emprego⁹.

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 Constituição¹⁰; 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 (No. 155) (com a Recomendação No. 164),
- Convenção Promocional para Segurança e Saúde Ocupacional, 2006 (No. 187) (com a Recomendação No. 197).

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

⁹ Mauricio Godiho Delgado et autres (Organização), Democracia, Sindicalismo e Justiça social, Editora Jus-Podium, 2022. Sayonara Grillo et autres (Organizadores), Reformas institucionais de austeridade, Democracia e Rações de Trabalho, Ltr, 2018.

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

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).

I. A criação do direito

A Organização Internacional do Trabalho 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 Organização Internacional do Trabalho estabelece um objetivo para os Estados e prevê um método vinculado a esse objetivo.

1. Objetivo

A Organização Internacional do Trabalho 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 dis-

ciplinar. 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 Weil¹¹, 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 França¹².

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.

O desenvolvimento do conteúdo substancial para cada padrão deve envolver todas as partes interessadas, a saber Especialistas científicos (mecâ-

¹¹ Simone Weil, Reflexões sobre as Causas da Liberdade e da Opressão Social, Antígona, 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, dezembro de 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”.

nica, 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 Violências¹³, 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 através 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 de saúde no local de trabalho, afirmando que: « Uma das características do verdadeiro diálogo é que aqueles que dialogam estão no mesmo

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.

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. 1º Liberdade dos cidadãos). A liberdade dos cidadãos significa liberdade de participação¹⁵. A liberdade de participar na elaboração da regra comum (de acordo com a concepção da democracia nascida em Atenas¹⁶).

Essa liberdade é expressa na Cidade. Em uma democracia parlamentar, os cidadãos se expressam através 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 da 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 corpos contra riscos ocupacionais, para que não sejam vítimas de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e, de modo mais geral, qualquer

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.).

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 Organização Internacional do Trabalho: o direito de se retirar. Quando os envolvidos na prevenção falham, o trabalhador tem um direito subjetivo, um direito prévio excepcional. (Convenção nº 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 pessoa¹⁸.

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 adotada, 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

¹⁷ Ministra 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 através 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).

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).

é Reduzir as consequências dos riscos que ocorrem. A abordagem aqui é mais curativa do que preventiva.

A Organização Internacional do Trabalho 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 Organização Internacional do Trabalho 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 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 francesa de 2017²¹ e projeto de Diretiva Europeia sobre « dever corporativo de cuidado »²²).

Esses textos são uma resposta inicial, embora limitada, ao desastre do Rana Plaza²³ (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 ca-

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

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.

deia 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.

B. Três pilares

De acordo com as Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, 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.

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 (C.L.T.), 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 1º de maio 2023, o Decreto nº 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 (quarenta e cinco) membros, dentre 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. 2º e o § 2º do art. 7º 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 discussão²⁴ (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 coo-

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

peração 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 Organização Internacional do Trabalho, 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.

A. Monitorar a aplicação efetiva do direito

Desde o Tratado de Versalhes, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho afirma, entre seus 9 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 proteção dos trabalhadores e dos seus representantes contra todas as medidas disciplinares decorrentes de ações por eles devidamente efectuadas).

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

- * 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 (U.E.) contêm muitas disposições comparáveis.

Os Princípios norteadores da segurança e saúde no trabalho são bem conhecidos²⁵. 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 estágio 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);

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

- « 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 protecção 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 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 Organização Internacional do Trabalho, 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.

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 nº 155 e 187 da OIT

THE PREVENTIVE ROLE OF CIVIL LIABILITY IN THE PROTECTION OF THE FUNDAMENTAL RIGHT TO A SAFE AND HEALTHY WORK ENVIRONMENT: DECENT WORK FROM THE PERSPECTIVE OF ILO CONVENTIONS N. 155 AND N. 187

Guilherme Guimarães Feliciano¹
Paulo Roberto Lemgruber Ebert²

RESUMO: O presente artigo busca perquirir de que forma o princípio da prevenção consagrado nas Convenções nº 155 e 187 da OIT dialoga com o direito fundamental ao “trabalho digno” e com seus corolários pertinentes à saúde, à redução dos riscos inerentes ao trabalho e ao meio ambiente [do trabalho] adequado, positivados na Constituição Federal, de modo a impor às autoridades estatais a implementação de medidas de combate à totalidade dos riscos labor-ambientais e aos particulares a implementação de ações de antecipação e de controle eficaz dos riscos labor-ambientais inerentes às suas atividades.

Ao cabo, restará demonstrado que as sobreditas diretrizes supralegais alcançam os dispositivos dos ordenamentos jurídicos concernentes à responsabilidade civil, de modo a agregar-lhes uma “função preventiva” muito própria, que deverá operar por intermédio de mecanismos de controle antecipado dos riscos labor-ambientais, tais como, por exemplo, a tutela específica e o efeito dissuasório das condenações.

PALAVRAS-CHAVE: Meio ambiente do trabalho; Princípio da prevenção; Obrigações destinadas ao Poder Público e aos particulares; Impactos na responsabilidade civil.

¹ 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 15ª 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).

² 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.

ABSTRACT: This article seeks to investigate how the principle of prevention enshrined in ILO Conventions n. 155 and n. 187 dialogues with the fundamental right to “decent work” and its corollaries, such as the right to health, to reduction of risks inherent to work and to appropriate environment, affirmed in the Federal Constitution, in order to impose on state authorities the duty of setting measures in the way to combat all labor-environmental risks and to impose on private actors the duty of setting actions to anticipate and control the labor-environmental risks inherent to its activities.

In the end, it will be demonstrated that the above-mentioned guidelines reach the statements of the legal systems concerning liability and tort law, in order to add to them a very specific “preventive function”, which should operate through mechanisms of anticipatory control of labor-environmental risks, such as, for example, injunctions and deterrence.

KEY-WORDS: Work environment; Prevention principle; Duties for state officials and private actors; Impacts on liability and tort law.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Antecedentes das Convenções nº 155 e nº 187 da OIT: a saúde e a segurança do trabalho no horizonte regulatório da OIT e a monetização dos riscos ocupacionais. 3. As Convenções nº 155 e nº 187 da OIT. Abordagem ambientalista dos riscos inerentes ao trabalho. 4. Os diálogos entre a “core obligation” subjacente às Convenções nº 155 e 187 da OIT e o direito fundamental ao trabalho digno: operacionalização por intermédio da função preventiva da responsabilidade civil. 5. Considerações finais. 6. Referências bibliográficas.

1 - Introdução

Na década de 1990, no contexto do fim da Guerra Fria e da intensificação do processo de globalização econômica, com o conseqüente 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 81ª 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 nº 87, 98, 135, 151 e 154); (ii) [da] “eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório” (Convenções nº 29 e 105); (iii) [da] “abolição efetiva do trabalho infantil” (Convenções nº 138 e 182) e; (iv) [da] “eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação” (Convenção nº 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 110ª 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 nº 155 e 187 da OIT.

A inserção do “ambiente de trabalho seguro e saudável” dentre 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 nº 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, es-

pecialmente 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” dentre as “core obligations” da OIT, na linha do que preconizam suas Convenções nº 155 e 187, resulta na imposição um “diálogo” (KRISCH, 2010, p. 298-299) entre o conteúdo destas últimas e os artigos 6º, 7º, 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 nº 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 dentre as diretrizes consagradas expressamente nas Convenções nº 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 5º, 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 nº 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 com 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 nº 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 6º, 7º, 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 6º, 7º, XXII, 196, 200, VIII e 225, *caput*, da Constituição Federal, inspirados pelas diretrizes emanadas das Convenções nº 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 nº 155 e nº 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 Organização Internacional do Trabalho 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 POTOBOSKY; 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 nº 1, de 1919), da idade mínima para o trabalho nas indústrias (Convenção nº 5, de 1919), do

descanso semanal nas indústrias (Convenção nº 14, de 1921), dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais (Convenções nº 17 e 18, de 1925), das quarenta horas semanais (Convenção nº 47, de 1935), dentre 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 alibi 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 nº 115 (proteção dos trabalhadores contra a radiação), nº 136 (proteção contra a exposição aos riscos inerentes ao benzeno), nº 139 (proteção contra o câncer de origem ocupacional) e nº 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.

Dentre 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 5º, 6º e 8º da Convenção nº 115 ao tratar das “doses máximas admissíveis de radiações ionizantes” e no artigo 6º da Convenção nº 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 um 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 pré-estabelecidas, 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 com 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 nº 155 da OIT, aprovada em 1981 e reforçada, mais adiante, na Convenção nº 187.

3 - As Convenções nº 155 e nº 187 da OIT. Abordagem ambientalista dos riscos inerentes ao trabalho

Antes de mais nada, a Convenção nº 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 dentre 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 nº 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 nº 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 nº 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 4º e 11 da Convenção nº 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, dentre outras).

Ainda no plano da ação nacional, a Convenção nº 155 da OIT determina aos Estados signatários a reavaliação periódica das medidas de tutela labor-ambiental com vistas ao seu aperfeiçoamento (artigo 7º) 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 nº 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 nº 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 nº 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 nº 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 nº 155 da OIT sinaliza claramente para a adoção da interpretação mais favorável à tutela da saúde, da segurança e do meio ambiente do trabalho dentre 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 nº 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 nº 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 num 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. 4º, 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 nº 155 da OIT foi reafirmada e reforçada vinte e cinco anos após seu advento com a promulgação, em 2006, da Convenção nº 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 nº 187 reafirma em seu artigo 3º, em linha com o que já preconizado na Convenção nº 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 nº 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 5º, bem mais abrangente do que as “políticas nacionais” já previstas na Convenção nº 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 nº 187 da OIT ainda faz menção a um “sistema nacional de segurança e saúde no trabalho” que, nos termos de seu artigo 4º, 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 nº 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 nº 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 1º, III), o valor social do trabalho (artigo 1º, IV), a promoção do bem de todos (artigo 3º, IV) e as garantias à saúde (artigos 6º e 196), à redução dos riscos inerentes ao trabalho (artigo 7º, 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 nº 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 3º, III e IV, 6º, 7º, 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 nº 6.938, de 1º.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 nº 155 e 187 da OIT.

Pode-se afirmar, portanto, que as diretrizes elencadas nas Convenções nº 155 e 187 da OIT integram o conteúdo do “trabalho digno” subjacente aos artigos 3º, III e IV, 6º, 7º, 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 5º, § 2º, 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 nº 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 nº 155 e 187 da OIT também integra em sua plenitude o comando do artigo 7º, 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 conivência 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 compensa-

tório ou restitutivo em relação aos prejuízos sofridos, para assumir um escopo destinado a prevenir, antecipadamente, certos comportamentos (ROSENVOLD, 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 5º, 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 nº 155 e 187 da OIT, o postulado em referência não se contera 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 repara-

ção, 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 5º, 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 nº 155 e 187 da OIT.

É exatamente em tal medida que o teor das Convenções nº 155 e 187 da OIT dialoga com os preceitos constitucionais conformadores do “trabalho digno” (artigos 3º, III e IV, 6º, 7º, 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 5º, V, da Carta Magna e 944 do Código Civil.

5- Considerações Finais

Vê-se, ao cabo das considerações formuladas no presente artigo, que as Convenções nº 155 e 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 tota-

lidade 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 110ª Conferência Internacional do Trabalho, reconheceu o “direito ao ambiente seguro e saudável” definido nas Convenções nº 155 e nº 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 3º, III e IV, 6º, 7º, 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 nº 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 estagnar³.

Assim, os elementos deontológicos de que comungam os textos das Convenções nº 155 e nº 187 da OIT e os artigos 3º, III e IV, 6º, 7º, XXII, 196, 200, VIII e 225 da Constituição Federal, a conformar o direito fundamental ao trabalho digno, espriam 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

³ “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).

(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, de certo terá sido um primeiro e importante passo.

6 - Referências Bibliográficas

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*. 2ª Edição. 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 Ebert. *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. Vol. 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 31/07/2023.

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, vol. 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 20.12.2021.

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: MOROSINI. Fábio Costa; BARBOSA. Fernanda Nunes. *Teoria geral do Direito Ambiental*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

MARINONI. Luiz Guilherme. *Tutela inibitória. Individual e coletiva*. 5ª Edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MARQUES. Cláudia Lima. *Contratos no Código de Defesa do Consumidor. O novo regime das relações contratuais*. 4ª Edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

MELO. Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador*. 5ª Edição. São Paulo: LTr, 2013.

MOKHIBER. Russel. Trad: COOK. James F. S. *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*. 2ª 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, julio/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. TERRÉ. Jordi. *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. Vol. I*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1997.

TUNC. André. *La responsabilité civile*. Paris: Economica, 1981.

VON POTOBOSKY. Geraldo; DE LA CRUZ. Héctor Bartolomei. *La Organización Internacional del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 1990.

Condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias de trabalho no Sistema Interamericano de Direitos Humanos

JUST, EQUITABLE, AND SATISFACTORY WORKING CONDITIONS IN THE INTER-AMERICAN SYSTEM OF HUMAN RIGHTS

Renan Bernardi Kalil¹

Mauro Leonardo Pucheta²

Resumo: A Corte Interamericana de Direitos Humanos promoveu um giro em sua jurisprudência em 2017 e adotou uma interpretação sistemática dos tratados regionais para proteger os direitos trabalhistas. Contudo, a adoção dos parâmetros interamericanos, que são obrigações jurídicas identificadas a partir da interpretação de artigos da Convenção Americana, ainda é tímida no Brasil. O objetivo deste artigo é tratar do desenvolvimento desses parâmetros sobre condições justas, equitativas e satisfatórias. Adotamos o método analítico-descritivo, em que consolidamos os posicionamentos da Corte sobre esse tema. É um estudo prescritivo, em que se pretende sistematizar esses parâmetros, no intuito de contribuir para a realização do controle de convencionalidade por atores das instituições trabalhistas, especialmente auditores-fiscais, procuradores e juízes do trabalho, para compatibilizar o direito interno com a Convenção Americana.

Palavras-chave: segurança e saúde; condições justas, equitativas e satisfatórias; controle de convencionalidade.

Abstract: The Inter-American Court of Human Rights underwent a shift in its jurisprudence in 2017 and adopted a systematic interpretation of regional treaties to protect labor rights. However, the adoption of inter-American standards, which are legal obligations identified through the interpretation of articles of the American Convention, is still limited in Brazil. The objective of this article is to address the development of these standards on just, equitable, and satisfactory conditions. We adopted the analytical-descriptive method, consolidating the Court's positions on this topic. It is a prescriptive study that aims to systematize these standards to contribute to the implementation of conventionality control by institutions of the labor system, especially labor inspectors, labor

¹ Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo e Procurador do Trabalho.

² Doutor em Direito pela Universidade de Nottingham e Professor na Universidade de Kent (Reino Unido).

prosecutors, and labor judges, to harmonize domestic law with the American Convention.

Keywords: health and safety; just, equitable, and satisfactory working conditions; conventionality control.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Os direitos trabalhistas no sistema interamericano de direitos humanos. 3. Os parâmetros interamericanos sobre as condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho. 3.1. Spoltore v. Argentina. 3.2. Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus v. Brasil. 3.3. Buzos Miskitos v. Honduras. 3.4. Parecer Consultivo n. 27. 4. Controle de convencionalidade. 5. Conclusões. 6. Referências bibliográficas.

1 - Introdução

Em 2017, a Corte Interamericana de Direitos Humanos promoveu um giro jurisprudencial e proferiu uma sentença paradigmática no caso Lagos del Campo v. 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 v. Brasil) e pareceres consultivos arrojados (como o sobre liberdade sindical, negociação coletiva e greve com perspectiva de gênero), dentre 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”, “seguridad 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, dentre 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 Declaração³. 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 a Convenção Americana, a Declaração constitui uma fonte de obrigações internacionais⁴. A seguir, a Corte afirmou que os Estados partes da Convenção Americana também devem observar as obrigações previstas na Declaração em razão de se-

³ 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.

⁴ CORTE IDH. Opinión Consultiva OC-10/89 de 14 de julio de 1989. cit., parágrafo 45.

rem membros da OEA⁵. Finalmente, colocou que apesar da Declaração não ser um tratado, possui efeitos jurídicos e permite a sua interpretação pela Corte⁶.

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 San Salvador)⁷, 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.

⁵ Id. Ibid., parágrafo 46.

⁶ Id. Ibid., parágrafo 47.

⁷ 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. 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.

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, conseqüentemente, 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 Tribunal⁸.

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 v. Colômbia*⁹, 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 v. Peru*, em 2005¹⁰.

A segunda etapa compreende o período de 2001 a 2017, em que a Corte dá um importante passo e decide proteger os direitos trabalhistas direta e indiretamente. O caso *Baena Ricardo e outros v. Panamá*¹¹ 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 v. Colômbia*¹², em que dezessete 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 v. Brasil*¹³, em que 85 trabalhadores foram escravizados no estado do Pará. Ainda, houve reconhecimento da violação do art. 19 (direitos da criança),

⁸ CANESSA MONTEJO, Miguel F. *Jurisprudencia laboral de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, maio 2020. (2h07m04s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=FVcrkHTEtZI>. Acesso em: 14 jun. 2023.

⁹ CORTE IDH. Sentencia de 8 de diciembre de 1995. Caso Caballero Delgado y Santana Vs. Colombia San José, 8 dez. 1995

¹⁰ Id. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Caso Huilca Tecse Vs. Perú, San José. 3 mar. 2005.

¹¹ Id. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá, San José, 2 fev. 2001.

¹² CORTE. Sentencia de 1 de julio de 2006. Caso de las Masacres de Ituango Vs. Colombia, San José, 01 jul. 2006.

¹³ Id. Sentencia de 20 de octubre de 2016. Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil, San José, 20 out. 2016.

no caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde v. 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 v. Peru*¹⁴, 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 v. Peru*¹⁵, 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.

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 v. Peru*¹⁶, 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 José 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 direito¹⁷.

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 esta-

¹⁴ Id. Sentencia de 4 de marzo de 2011. Caso Abril Alosilla y otros Vs. Perú, San José, 04 mar. 2011.

¹⁵ Id. Sentencia de 7 de febrero de 2006. Caso Acevedo Jaramillo y otros Vs. Perú, San José, 07 fev. 2006.

¹⁶ Id. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Caso Lagos del Campo Vs. Perú, San José, 31 ago. 2017.

¹⁷ CORTE IDH. Sentencia de 31 de agosto de 2017. cit.

bilidade laboral¹⁸, o direito à saúde¹⁹, o direito à seguridade social²⁰, o direito às condições justas, equitativas e satisfatórias²¹, o direito de greve²² e o direito à negociação coletiva²³.

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 v. Argentina

O caso Spoltore v. 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 satisfatórias²⁴.

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 v. 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

¹⁸ Id. Sentencia de 23 de noviembre de 2017. Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros Vs. Perú, San José, 23 nov. 2017b.

¹⁹ Id. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile, San José, 8 mar. 2018.

²⁰ Id. Sentencia de 6 de marzo de 2019. Caso Muelle Flores Vs. Perú, San José, 6 mar. 2019.

²¹ 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.

²² Id. Sentencia de 17 de noviembre de 2021. Caso Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala, San José, 17 nov. 2021.

²³ 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.

²⁴ 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: 02 jun. 2023.

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 OEA. Os arts. 34 e 45 deste documento constituem uma rica fonte de direitos trabalhistas, como descrito anteriormente²⁵.

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 OIT²⁶.

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

²⁵ CORTE IDH. Sentencia de 9 de junio de 2020. Caso Spoltore Vs. Argentina, San José, 09 jun. 2020.

²⁶ CORTE IDH. Sentencia de 9 de junio de 2020. cit.

A Corte entende que a proteção deste direito contém duas dimensões²⁷. 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 indenização²⁸.

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 justificada²⁹.

3.2 - Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus v. Brasil

O caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus v. 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 v. 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.

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 ns. 18 e 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

²⁷ Id. Ibid.

²⁸ Id. Ibid.

²⁹ CORTE IDH. Sentencia de 9 de junio de 2020. cit.

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 Americana³⁰.

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 Estado³¹.

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 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 frente aos 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 trabalho³².

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

³⁰ 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.

³¹ Id. Ibid.

³² Id. Ibid.

uma política sistemática de inspeções periódicas que verifiquem as condições de segurança e saúde dos trabalhadores³³.

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 inseridas³⁴.

3.3 - Buzos Miskitos v. Honduras

O caso dos Buzos Miskitos (Lemoth Morris e outros) v. 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. 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 social³⁵.

A Corte recupera as interpretações realizadas nos casos Spoltore v. Argentina e Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus v. 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.

³³ CORTE IDH. Sentencia de 15 de julio de 2020. cit.

³⁴ Id. Ibid.

³⁵ Id. Sentencia de 31 de agosto de 2021. Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) Vs. Honduras, San José, 31 ago. 2021

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 tratam de atividades laborais que impliquem riscos significativos à vida e à integridade das pessoas, com especial atenção às crianças³⁶.

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 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 Americana³⁷.

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 direito³⁸.

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 inseridas³⁹.

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 America-

³⁶ CORTE IDH. Sentencia de 31 de agosto de 2021. cit.

³⁷ Id. Ibid.

³⁸ Id. Ibid.

³⁹ Id. Ibid.

na, 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?⁴⁰

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, conseqüentemente, 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 trabalho⁴¹.

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 sustentável⁴². Por fim, retoma os parâmetros desenvolvidos no caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus v. 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 vida⁴³.

4 - Controle de convencionalidade

A jurisprudência da Corte Interamericana desenvolveu o conceito de controle de convencionalidade a partir do caso *Almonacid Arellano vs. Chile*⁴⁴, em que os Estados devem efetivar a obrigação de garantir os direitos humanos no âmbito 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

⁴⁰ CORTE IDH. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. cit.

⁴¹ Id. Ibid.

⁴² Id. Ibid.

⁴³ CORTE IDH. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. cit.

⁴⁴ Id. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Caso *Almonacid Arellano y otros Vs. Chile*, San José, 26 set. 2006.

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 consultiva⁴⁵.

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 humanos⁴⁶.

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 Americana⁴⁷.

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 Tribunal⁴⁸.

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, dentre outras⁴⁹.

⁴⁵ Id. Sentencia de 24 de febrero de 2011. Corte IDH. Caso *Gelman Vs. Uruguay*, San José, 24 fev. 2011.

⁴⁶ 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.

⁴⁷ CORTE IDH. Sentencia de 27 de enero de 2009. Caso *Tristán Donoso Vs. Panamá*, San José, 27 jan. 2009.

⁴⁸ Id. Resolución de 20 de marzo de 2013. Caso *Gelman Vs. Uruguay*, San José, 20 mar. 2013.

⁴⁹ Id. Ibid.

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 Corte⁵⁰.

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 danos de acordo com os seus mecanismos internos⁵¹.

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 lugar, e as instâncias internacionais, que são acionadas de forma complementar. Isso permite que os critérios decisórios se adequem e conformem entre si⁵².

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 v. 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

⁵⁰ Id. Ibid.

⁵¹ Id. Sentencia de 30 de noviembre de 2012. Caso Masacre de Santo Domingo Vs. Colombia, San José, 30 nov. 2012.

⁵² CORTE IDH. Sentencia de 30 de noviembre de 2012. cit.

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.

Os tratados internacionais de direitos humanos possuem status infraconstitucional e suprallegal⁵³. 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 347⁵⁴, além de reiterar que o Pacto de San José da Costa Rica tem status suprallegal 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, enquanto autoridades públicas, previstos na Convenção Americana e atuar para aplicar e efetivar os direitos previstos nesse tratado e, dessa forma, efetivar o Direito do Trabalho.

6 - Referências bibliográficas

BRASIL. Decreto nº 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

⁵³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 466.343. Recorrente: Banco Bradesco S.A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Ministro Relator: Gilmar Mendes. Brasília, 03 dez. 2008. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em: 14 jun. 2023.

⁵⁴ Id. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 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.

Oficial da União, Brasília, DF, 09 nov. 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 14 jun. 2023.

Decreto nº 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, El Salvador. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 14 jun. 2023.

Decreto nº 30.544, de 14 de fevereiro de 1952. Promulga a Carta da Organização dos Estados Americanos. Diário Oficial da União, Rio De Janeiro, DF, 19 fev. 1952. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/453154>. Acesso em: 14 jun. 2023.

Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 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.

Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 466.343. Recorrente: Banco Bradesco S.A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Ministro Relator: Gilmar Mendes. Brasília, 03 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. (2h07m04s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=FVcrkHTEtZI>. Acesso em: 14 jun. 2023.

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 (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.

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.

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

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

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

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

Sentencia de 7 de febrero de 2006. Caso Acevedo Jaramillo y otros Vs. Perú, San José, 07 fev. 2006.

Sentencia de 1 de julio de 2006. Caso de las Masacres de Ituango Vs. Colombia, San José, 01 jul. 2006.

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

Sentencia de 27 de enero de 2009. Caso Tristán Donoso Vs. Panamá, San José, 27 jan. 2009.

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

Sentencia de 4 de marzo de 2011. Caso Abrill Alosilla y otros Vs. Perú, San José, 04 mar. 2011.

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

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

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

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

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

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

Sentencia de 9 de junio de 2020. Caso Spoltore Vs. Argentina, San José, 09 jun. 2020.

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.

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

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: 02 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.

Reforma trabalhista e saúde do trabalhador: impactos do negociado sobre o legislado no meio ambiente do trabalho

LABOR REFORM AND WORKERS' HEALTH: IMPACTS OF THE NEGOTIATED OVER THE LEGISLATED ON THE WORK ENVIRONMENT

Francisco Meton Marques de Lima¹

Zoraíma Meneses Brandão²

RESUMO: O presente artigo busca analisar, criticamente, a substancial mudança da legislação laboral, promovida pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), no que tange à primazia do negociado sobre o legislado, com a inclusão dos arts. 611-A e 611-B da CLT e suas possíveis implicações no meio ambiente do trabalho. Os referidos dispositivos visam ampliar o campo de atuação da negociação coletiva como meio de facilitar ou flexibilizar direitos e princípios de ordem social, lidando com as relações coletivas como se fossem um mero somatório de relações individuais civis, o que pode resultar em uma iminente ofensa ao direito fundamental da saúde e segurança dos trabalhadores. Destarte, o meio ambiente do trabalho constitui parte do meio ambiente geral, merecendo proteção especial, por ser a pessoa humana a vítima principal de sua agressão. Assim, por meio de um estudo qualitativo, pretende-se verificar as principais implicações dessa nova vertente principiológica no meio ambiente laboral.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma Trabalhista; negociação coletiva; meio ambiente laboral.

ABSTRACT: *The present article seeks to critically analyze the substantial change in the labor*

¹ Prof. Titular da UFPI, Integrante do PPGD, Desembargador do TRT da 22ª 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 22ª Região. Escritor. Endereço: Av. João XXIII, 1460, Noivos, Teresina-PI. CEP 64045-000. E-mail: meton@trt22.jus.br. Fones: (86) 99989-8054. 2106-9533 Lattes -/9232203175795621. Orcid iD 0000-0002-1909-3134.

² 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 22ª Região. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6576178951481640>. Orcid iD 0000-0002-2427-6306. E-mail: zoraíma@ufpi.edu.br.

legislation, promoted by the Labor Reform (Law 13.467/17), regarding the primacy of negotiated over legislated, with the inclusion of arts. 611-A and 611-B of CLT and its possible implications on the work environment. The aforementioned provisions seek to expand the scope of collective bargaining as a means of facilitating or flexibilizing social rights and principles, dealing with collective relations as if they were a mere sum of individual civil relations, which can result in an imminent offense to the fundamental right of workers' health and safety. Therefore, the work environment is part of the general environment, deserving special protection, since the human being is the main victim of its aggression. Thus, by means of a qualitative study, we intend to verify the main implications of this new principiological aspect in the work environment.

KEYWORDS: Labor Reform; collective bargaining; work environment.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Trabalho Digno como interseção da ordem social e econômica. 3. Conceitos históricos legais e aspectos atuais. 4. Implicações práticas do negociado sobre o legislado no meio ambiente laboral. 5. Conclusão. 6. Referências Bibliográficas.

1- 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, dentre 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. 5º, inciso XVII, e 7º, inciso XXVI).

E, no que tange especificamente às normas de segurança e saúde do trabalho, o art. 7º da Constituição Federal de 1988, no inciso XXII, dentre 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. 8º 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 NR's (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 7 (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 (noventa e sete) artigos da CLT (SENADO FEDERAL, 2018).

Dentre 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. 7º 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 termos, 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.

2 - 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. 1º, 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 (quinhentos e setenta e um mil e oitocentos) acidentes e 2487 (dois mil e quatrocentos e oitenta e sete) 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 de suas 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 3º ao art. 8º 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.

Isto 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.

3- 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 absentismo 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 uma 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, numa 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 empregadores. 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 uma 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. 7º, 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 13.467/17), 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, dentre 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 § 3º no art. 8º 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, num 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. 8º, 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 107ª 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 nº 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 nº 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 dentre 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 sentido 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. 6º 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 6.938/81), que no inciso I do seu art. 3º 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 ecologicamente 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 microsistema 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.

4 - Implicações práticas do negociado sobre o legislado 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 nº 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 promulgação da Lei 13.467/17, 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, dentre 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 assumira 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-se 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. 7º 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.

5 - 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, via 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.

6 - Referências Bibliográficas

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 Adelman de Barros Villa / Éfren Paulo Porfirio de Sá Lima, Nelson Juliano Cardoso Matos, Ana Luísa Melo Nogueira (Organizadores). – Teresina : PPGD-UFPI; EDUFPI, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. 1403 p.

CAMPOS, André Gambier. Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo? In: 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. 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2002, p. 336.

DE OLIVEIRA, Rafael Niebuhr Maiade; 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 de abril de 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-acidentes-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-classificacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-no-brasil-2018-2019. Acesso em: 17 abr. 2022.

Observatório 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. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf. p. 60. Acesso em 27/04/2022

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 27/04/2022

IPEA – 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 mai. 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, 07 dez. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-59557761>. Acesso em: 04 mai. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito Contemporâneo do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional – 12ed. rev. ampl e atual- Salvador: Editora 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 de julho de 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos sociais como direitos fundamentais: contributo para um balanço aos vinte anos da Constituição Federal de 1988. Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica. 20 Anos de Constitucionalismo Democrático – E Agora? 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 de abril de 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 13.467/2017. (Nota de Política Econômica nº 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-SP: Martin Claret, 2009.

A saúde do trabalhador no âmbito da Organização Internacional do Trabalho

WORKERS' HEALTH WITHIN THE CONTEXT OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION

Ronaldo Lima dos Santos¹
Carolina Spack Kemmelmeier²

RESUMO: A pesquisa tem como questão central analisar a influência do referencial teórico-metodológico da Saúde do Trabalhador na Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente no que diz respeito à construção do quadro normativo em matéria de Segurança e Saúde do Trabalho (SST). Justifica-se esse enfoque por três razões: a) diferenciar a Saúde do Trabalhador dos modelos da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional; b) analisar a influência da Saúde do Trabalhador na construção da política da OIT de humanização do trabalho e na elaboração das Convenções n. 155 e 187; c) identificar a contribuição do referencial da Saúde do Trabalhador para a delimitação do sentido do direito à saúde no âmbito das relações laborais e, conseqüentemente, dos deveres de proteção e promoção associados à cultura de ampla prevenção em matéria de SST. Como contribuição central do estudo, tem-se a difusão no campo juslaboral dos conceitos, críticas e soluções construídas no âmbito do referencial teórico-metodológico da Saúde do Trabalhador e, conseqüentemente, dos avanços e limites das Convenções e Recomendações da OIT em matéria de tutela jurídica à saúde nas relações laborais.

PALAVRAS-CHAVE: Organização Internacional do Trabalho; Segurança e Saúde do Trabalho; Saúde do Trabalhador; Direito à Saúde.

ABSTRACT: *The research has as a central question to analyze the influence of the theoretical and methodological reference of Worker's Health in the International Labor Organization (ILO), especially*

¹ Professor Doutor da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho da 2ª 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.

² 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.

with regard to the construction of the normative framework on Occupational Safety and Health (OSH). This approach is justified for three reasons: a) to differentiate Worker's Health from Occupational Health and Work Medicine models; b) analyze the influx of Workers' Health in the construction of the ILO's humanization policy and the elaboration of Conventions n.155 and 187; c) to identify the contribution of the Worker's Health referential to the delimitation of the right to health in the scope of labor relations and, consequently, the duties of protection and promotion associated to the culture of broad OSH prevention. As a central contribution of the study, there is the diffusion in the jus-labor field of the concepts, criticisms and solutions built within the framework of the theoretical and methodological reference of Worker's Health and, consequently, of its unfolding regarding the interpretation and application of the Conventions and Recommendations of the ILO on OSH.

Key words: International Labor Organization; Health and safety; Worker's health; Right to health.

Sumário: 1 – Introdução. 2 - A Medicina do Trabalho. 3 - A Saúde Ocupacional. 4 - A Saúde do Trabalhador. 5 - O direito à saúde na perspectiva da OIT e a Saúde do Trabalhador. 6 – Conclusões. 7 – Referências bibliográficas.

1 - 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 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, conseqüentemente, 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.

2 - 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 marmitta. 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 indústrias³.

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 (MENDES; DIAS, 1991; MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997,).⁴

Especificamente quanto aos serviços de medicina do trabalho, estes se configuraram como *standard*, em matéria de SST para a OIT, com a Recomendação n.º 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, conseqüentemente, da prática dos serviços de Medicina do Trabalho, que prejudicaram a concretização dos objetivos de proteção, adaptação e bem-estar previstos na Recomendação n.º 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).

³ 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: 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).

⁴ 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, 1997, p. 21).

3 - 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 prevalentes 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,⁵ ou seja, prevalece uma cultura em que o agravamento à saúde é o resultado da ignorância ou da negligência dos trabalhadores (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p. 22).

⁵ Vale observar que a Portaria n.º 84/2009 do Ministério do Trabalho alterou a redação da Norma Regulamentadora n.º 1, excluindo a categoria do ato inseguro e outras disposições a ela relacionadas, todavia o conceito continua presente na doutrina e em decisões judiciais.

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).

Conseqüentemente, 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 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).

4 - 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, conseqüentemente, 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 enquanto 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 sujeitos 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 iniciativas 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, enquanto modelo e discurso, se apresenta 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 1970-1980.⁶

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 da Itália (Lei n.º 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 à segurança e higiene na negociação coletiva por setor industrial (isto é, a nível nacional). Suas reivindicações

⁶ 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).

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).

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 sanitária 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 petroquí-

micos 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 'através 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.

5 - 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 segurança 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, dentre 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.º 155 da OIT, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.⁷ 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.⁸

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,⁹ os quais

⁷ 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.º 1.254/1994.

⁸ "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, 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).

⁹ "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 relacio-

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.¹⁰

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.º 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 condições 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. 1º, 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 conseqüentemente 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, em-

nados com a segurança e higiene no trabalho” (OIT, 1985).

10 “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).

pregadores 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. 1º, 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 da OIT.

Todavia, o sistema de direitos, deveres e responsabilidades em matéria de prevenção é estruturado pelo dever patronal de observância de normas técnicas¹¹ 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

11 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”.

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”¹² ou “estejam diretamente relacionados com a saúde e segurança do trabalho”,¹³ 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, ainda, à sua razoabilidade e possibilidade¹⁴ perante o estado da técnica¹⁵ 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 ações 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

12 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”.

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

14 Nesse sentido, o art. 4.º, item 2, da Convenção n.º 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”.

15 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”.

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 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 que 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.

6 - Conclusões

Ao comparar os diferentes marcos teórico-metodológicos 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.

7 – Referências bibliográficas

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.º 89/391, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. Publicada em 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: _____; 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, RMG E GOMES, MHA. (orgs). O clássico e o novo: tendências, objetos e abordagens em ciências sociais e saúde. Rio de Janeiro: Editora 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 des atteintes vers um régime de gestion préventive des risques psychosociaux. 2008. Tese (Doctorat) – Programme de Doctorat en Droit de la Faculté des Études Supérieures 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.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; THEDIM-COSTA, Sônia Maria da Fonseca. 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: Vozes; Porto Alegre: Ed. 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: 03 de janeiro de 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_INSTRUMENT_ID:312332>. Acesso em: 03 de janeiro de 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração de Filadélfia. 1994. Disponível em: <<http://www.oit.org.br>>. Acesso em: 03 de janeiro de 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação n. 112 – Serviço de Medicina do Trabalho. Genebra: 1959. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlexAcesso> em: 25 abr. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Workplace stress: a collective challenge. Genebra, 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.

A saúde mental no trabalho, a cultura do assédio e a síndrome de burnout, boreout e brownout

MENTAL HEALTH AT WORK, THE CULTURE OF HARASSMENT AND THE BURNOUT, BOREOUT AND BROWNOUT SYNDROME

Cláudio Freitas¹
Carolina Boynard²

RESUMO: O presente artigo analisará questões relacionadas ao desenvolvimento das formas de exploração do trabalho humano na sociedade e sua consequência na saúde mental dos trabalhadores. São averiguadas, dentro da temática, as práticas assediadoras mais frequentes no meio laboral, bem como apontadas as novidades advindas pelas Leis 14.457/2022, 14.540/2023 e 14.612/2023 e estudadas três doenças psicossomáticas que vêm chamando atenção da literatura especializada, quais sejam, as síndromes de *burnout*, *boreout* e *brownout*.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral – assédio sexual – síndrome de *burnout*.

ABSTRACT: *This article will analyze issues related to the development of forms of exploitation of human labor in society and its consequences on workers' mental health. Within the theme, the most frequent harassing practices in the work environment are investigated, as well as the novelties arising from Laws 14.457/2022, 14.540/2023 and 14.612/2023 and studied three psychosomatic diseases that have been drawing attention from the specialized literature, namely, burnout, boreout and brownout syndromes.*

KEYWORDS: *Moral harassment – sexual harassment – burnout syndrome.*

SUMÁRIO: 1. Introdução: o esgarçamento da saúde mental do trabalhador, a cultura do estresse, as patologias do assédio e o meio ambiente do trabalho. 2. As práticas assediadoras: assédio moral e assédio sexual e as Leis 14.457/2022, 14.540/2023 e 14.612/2023. 2.1. O assédio moral. 2.2. O assédio sexual. 3. As doenças psicossomáticas do novo milê-

¹ Juiz do Trabalho do TRT da 1ª 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.

² 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.

nio: a síndrome de burnout e as novas situações de boreout e brownout. 4. Conclusão. 5. Referências bibliográficas.

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 livremente³ e apresentando, conseqüentemente, o seu verdadeiro “espírito”, que é a busca pela maximização do lucro pelo exercício da atividade econômica como modelo global de vida⁴.

Tal apuração perpassa diversos momentos sistematizados, inicialmente propostos sobre o cânon da liberdade irrestrita^{5,6} e utilização dos modelos taylorista de organização científica do labor⁷ com posterior aperfeiçoamento pela parcelização fordista⁸ em direitos fundamentais de 1ª dimensão⁹, seguido do constitucionalismo social e início de uma preocupação estatal com a proteção social das relações laborativas¹⁰ a apresentar direitos fundamentais de 2ª dimensão em um *Welfare State*, baseado, sobretudo, na teoria do bem estar, que se fundava no mais puro utilitarismo benthaniano¹¹, teorizado no “ótimo de Pareto” e buscador do equilíbrio ocasionado pela existência de mercados suficientes e pela competição entre consumidores e produtores¹²,

³ WEBER, Max. História geral da economia. In Os pensadores. Vol. XXXVII. 2ª ed. São Paulo: Abril Cultural, 1980, p.123.

⁴ WEBER, Max. A ética protestante e o “espírito” do capitalismo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

⁵ SMITH, Adam. A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

⁶ Ressalvamos, por fidelidade doutrinária, a existência de estudos que não defendem o cânon de liberdade irrestrita sob a ótica de Adam Smith. SANTOS, Antonio Tiago Loureiro Araújo dos; BIANCHI, Ana Maria. (2007). Além do cânon: mão invisível, ordem natural e instituições. In Estudos Econômicos (São Paulo), 37(3), 635-662.

⁷ HELOANI, R. Organização do trabalho: uma visão multidisciplinar. São Paulo, SP: Cortez: 2002, p.31.

⁸ CORIAT, B. Ciencia, técnica y capital. Madrid: H. Blume, 1976, p.108.

⁹ MARMELESTEIN, George. Curso de Direitos Fundamentais. São Paulo: Atlas, 2008.

¹⁰ 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, vol. 70, n. 05, p. 550. São Paulo: LTr, maio/2006.

¹¹ SEN, A. K. Sobre ética e economia. Trad. Laura Teixeira Motta. Rev. Ricardo Doninelli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 1999, p.50.

¹² 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.

evitando-se *falhas de mercado*¹³. Ainda que sem uma divisão estática temporal, seguiu-se a estagnação¹⁴ e primeira grande crise do petróleo¹⁵, 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/produções, 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)¹⁶, através de uma série de pensadores econômicos^{17,18,19,20,21,22}, 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”²³ e da suposta cooperação espontânea entre os indivíduos como geradores de coesão social²⁴, reconfigurando-se do capitalismo através da mundialização do capital²⁵.

A referida sistemática, no entanto, induziu novos sofrimentos físicos, psíquicos e sociais²⁶ e inserção de uma nova ideologia dominante²⁷ a acarretar verdadeira acumulação por espoliação²⁸, colocando-se nova roupagem em razão da crise estrutural²⁹, 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 capitalismo³⁰,

13 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.

14 STOFFAËS, Christian. A crise da economia mundial. Trad. Miguel Serras Pereira e João Faria. Lisboa: Dom Quixote, 1991, p.64.

15 MOURA, Alkimar R. Crise do petróleo e o fim do milagre: uma nota. In Rev. adm. empres. São Paulo, v.18, n.1, pp.72/74, Março/1978.

16 MATTOS, Paulo et al. (Coord.). Regulação econômica e democracia: o debate norte-americano. São Paulo: Ed. 34, 2004, p.15.

17 ARROW, K. J. Social choice and individual values. 2a ed. New York: John Wiley and Sons, 1963.

18 DOWNS, A. Uma teoria econômica da democracia. Trad. Sandra Guardini Teixeira Vasconcelos. São Paulo: Editora da USP, 1999, pp.117/134.

19 Ibidem, pp.33/34.

20 BUCHANAN, J.M.; TULLOCK, G. The calculus of consent: logical foundations of constitutional democracy. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1962, p.13.

21 OLSON, M. L. The logic of collective action: public goods and the theory of groups. 20a ed. Cambridge: Harvard University Press, 2002.

22 NISKANEN, William A. The peculiar economics of bureaucracy. In The American Economic Review, v.58, n.2, p.293, may/1968.

23 HAYEK, Friedrich August von.. O caminho da servidão. Porto Alegre: Globo, 1977, p.35.

24 FRIEDMAN, Milton. Capitalismo e liberdade. São Paulo: Arte Nova, p.68.

25 CHESNAIS, F. A mundialização do capital. Rio de Janeiro: Xanã, 1996, p.34.

26 GORZ, André. Crítica da divisão do trabalho. 2a ed São Paulo: Martins Fontes, 1989.

27 MÉSZAROS, István. O poder da ideologia. São Paulo: Boitempo, 2014, pp.17/18.

28 HARVEY, David. O novo imperialismo. São Paulo: Loyola, 2004.

29 ALVES, Giovanni. Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho. 2ª edição. Londrina: Praxis, 2007, p.16.

30 MÉSZÁROS, István. Para além do capital: rumo a uma teoria da transição. São Paulo: Boitempo, 2002.

com a flexibilidade da força de trabalho acompanhada da diminuição da legislação e regulamentação social do trabalho e sindical³¹, que se apresentaram travestidas de reais necessidades e construtoras do valor mercadológico relacionado ao tempo despendido pelo labor humano³², 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 social³³.

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 trabalhador³⁴, com surgimento de patologias da sobrecarga e patologias do assédio³⁵, inclusive com aumento de suicídios relacionados ao trabalho³⁶ especialmente em razão da falta de espaços para se discutir os sofrimentos, o silêncio coletivo e ausência de interlocutores que deem atenção àquele que sofre³⁷, 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 constância³⁸. 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.³⁹

31 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.

32 DAL ROSSO, Sadi. O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

33 ALVES, Giovanni. Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

34 ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 2ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2020, p.155.

35 DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. In Revista Produção, vol. 14, n.03, p.38, set/dez 2004, p.38.

36 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. 2021 Oct 1;47(7):509-520. Disponível em <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34397098/>>. Acesso em 18/11/2021.

37 DEJOURS, Christophe; BÉGUE, Florence. Suicídio e trabalho: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

38 SANTOS, A.F.O. e CARDOSO, C.L. Profissionais de saúde mental: manifestação de stress e burnout. In Estudos de Psicologia, n. 27, vol.1, p. 67, 2010.

39 CHRISTOPHORO, R. e WAIDMAN, M.A.P. Stress: condições de trabalho em docentes universitários. In Ciência, Cuidado e Saúde, vol.1, n.1, pp.179/183, Maringá, 2002.

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”⁴⁰. 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 esgotamento⁴¹.

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, dentre 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 indivíduo⁴² 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 SELYE, H. *The stress of Life*. New York: Mc. Graw Hill, 1956.

⁴¹ RIBEIRO, M.C.S. *Enfermagem e trabalho: fundamentos para a atenção à saúde dos trabalhadores*. 1ª ed. Ed. Martinari, São Paulo, 2008.

⁴² NUNES, G.B.G.; MAURO, M.Y.C. e CUPELLO, A.J. *Estresse nos Trabalhadores de Enfermagem: Estudo em uma Unidade de Psiquiatria*. In 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 OMS⁴³ e OIT⁴⁴, 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 ijime⁴⁵) 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 trabalhadores⁴⁶), representando a fática eliminação da rotina laboral do elemento da solidariedade⁴⁷.

Daí a verdadeira “cultura do estresse”⁴⁸ cada dia mais difundida e normalizada nos meios ambientes empresariais, destacada especialmente pelas práticas de assédio laboral, que possui nexos causais com a organização do trabalho e os fatores psicossociais⁴⁹, assim como o surgimento de diversos adoecimentos psicossociais usualmente a elas relacionados, que

⁴³ HARNOIS, Gaston; GABRIEL, Phyllis. *Mental health and work : impact, issues and good practices*. Geneva: World Health Organization & International Labour Organisation, 2000.

⁴⁴ International Labor Organization (ILO). *Mental health in the workplace: key issues and good company practices*. Geneva: ILO, 2017, pp.06/07.

⁴⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Trad. Rejane-Janowitz. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

⁴⁶ PRAUN, Lucieneida Dovão. *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 10/12/2022.

⁴⁷ DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. *Suicídio e Trabalho: o que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010, p.21.

⁴⁸ CESAR, Bel; KLEPACZ, Sergio; RINPOCHE, Lama Michel. *O sutil desequilíbrio do estresse: conversas entre uma psicóloga, um psiquiatra e um lama budista*. São Paulo: Editora Gaia, 2015.

⁴⁹ 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.

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 14.457/2022, 14.540/2023 e 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 laboral⁵⁰), podemos apontar que se trata de temática relacionada ao direito à saúde do trabalhador (artigos 6º, 200, VIII e 225 da CRFB)⁵¹, sendo popularizado pela psicanalista Marie-France Hirigoyen⁵² 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 moral⁵³. Inicialmente (i) uma *1ª fase* caracterizada pela “*sedução perversa*”, na qual o 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 *2ª fase* conhecida como “*comunicação perversa*”, em que existe uma pseudo-comunicação a ponto de fazer com que o assediado sintam-se 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 *3ª 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 sintam culpada por tudo o que ocorre, induzindo-a, inclusive, ao erro.

Como requisitos definidores do instituto⁵⁴ temos os seguintes: (i) ato agressor que degrade as condições de trabalho; (ii) periodicidade e durabilidade (repetição ao longo do tempo); (iii)

⁵⁰ GALON, Tanyse; COSCRATO, Aline. Cyberbullying no ambiente de trabalho: uma reflexão a partir de reportagens jornalísticas. In Revista UNAERP, Ribeirão Preto, vol.12, pp.135/152, set-dez/2019.

⁵¹ FREITAS, Claudio; DINIZ, Amanda. CLT Comentada. 2ª ed. Salvador: Juspodivm, 2021, pp.415/417.

⁵² HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

⁵³ Idem, ibidem.

⁵⁴ FREITAS, Claudio. Noções Gerais de Direito e Formação Humanística para a Magistratura do Trabalho. Curitiba: CRV, 2018, p.48.

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, §2º, I da Lei 8.906/1994 (com redação conferida pela Lei 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 8.906/1994, com redação dada pela Lei 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 4º do Decreto-Lei 4.657/1942 – LINDB).

Como modalidades de assédio moral⁵⁵ 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 agrada aos funcionários; e (iv) *misto*, que é a ocorrência de um assédio 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, dentre 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 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

⁵⁵ Idem, ibidem.

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 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 diante 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*”⁵⁶, ou “*assédio moral coletivo*”⁵⁷.

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 MTE⁵⁸ 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 8º da CLT).

Existem várias leis estaduais (vide Lei 3.921/2002 do Rio de Janeiro e Lei 12.250/2006 de São Paulo, por exemplo), bem como municipais pelo Brasil que abordam o assunto, no

56 Vide, dentre 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, Grasielle Augusta Ferreira. O assédio moral organizacional na era da conexão permanente. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas/SP, n.55, pp.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.

57 MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. Assédio moral coletivo nas relações de trabalho. 2a ed. São Paulo: LTr Editora, 2014.

58 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.

sentido de incentivar boas práticas e combater o assédio moral especialmente no âmbito da Administração Pública. O Ministério Público do Trabalho (MPT) possui a Portaria 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 11.948/2009, que em seu artigo 4º pontua a vedação de concessão/renovação de empréstimos com o BNDES por empresas condenadas em assédio moral⁵⁹.

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 gênero para prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho*”⁶⁰.

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 ofendido⁶¹.

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) *misto*, em que temos assediadores concomitantes como sendo o superior e o inferior hierárquico em relação a algum terceiro.

O artigo 216-A do Código Penal⁶² tipifica o delito de assédio sexual, mas sua amplitude

59 Art. 4º 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.

60 Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio. Genebra: OIT, 2020, p.29.

61 FREITAS, Claudio. Noções Gerais de Direito e Formação Humanística para a Magistratura do Trabalho. Curitiba: CRV, 2018, p.49.

62 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.

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, §2º, II da Lei 8.906/1994 (com redação conferida pela Lei 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 8.906/1994, com redação dada pela Lei 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 4º do Decreto-Lei 4.657/1942 – LINDB).

No Brasil, recentemente, o artigo 23 da Lei 14.457/2022⁶³ passou a prever medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho, atribuindo às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA, com

63 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 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.

§1º 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 nº 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.

a referida nova nomenclatura) a adoção de medidas necessárias. Tal alteração legislativa inclusive ensejou a alteração das NRs 01 e 05 por meio da Portaria 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 190 da OIT (com a respectiva Recomendação 206), tratando da proibição de violência e assédio no âmbito laboral.

Ademais, recentemente, foi publicada a Lei 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.

Dentre 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 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 tratem 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 adversas⁶⁴ (que, de acordo com a literatura especializada⁶⁵, 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 do indivíduo, que apresenta uma série de atitudes negativas em relação ao seu ambiente de trabalho, à organização e às pessoas relacionadas⁶⁶.

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 medicações⁶⁷, apresentando um esgotamento para alcance de meta irrealizável exatamente na área da vida onde há a maior expectativa de sucesso, qual seja, o trabalho⁶⁸.

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 enfren-

⁶⁴ SELYE, H. From Dream to Discovery. New York: McGraw-Hill, 1964.

⁶⁵ 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, pp.153/169.

⁶⁶ TÓMAS-SÁBADO, J et.al. Síndrome de Burnout y Riesgo Suicida em Enfermeras de Atención Primaria. In Revista de Enfermería Clínica, n. 20, vol. 3, pp.173/178, 2010.

⁶⁷ FREUDENBERGER, H. J. Staff burnout. In Journal of Social Issues, vol. 30, pp.159/165, 1974.

⁶⁸ FREUDENBERGER, H. J.; RICHELSON, G. L'Épuisement professionnel: la brûlure interne. Trad. Marc Peltier. Ottawa: Gaëtan Morin, 1987.

tamento 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 pessoal⁶⁹.

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) defensivos⁷⁰.

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.⁷¹

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

⁶⁹ MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. In Annual Review of Psychology, vol. 52, pp. 397/422, 2001.

⁷⁰ CROTTY, M. Burnout and its Implications for the Continuing Education of Nurses. In Nurse Education Today, vol.7, pp.278/284, 1987.

⁷¹ BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. A saúde mental de profissionais de saúde mental: uma investigação da personalidade de psicólogos. Maringá: Eduem, 2001, pp.32/33.

colegas de profissão). Nesse caso, fora mantida a dimensão da “exaustão emocional” (EE, que descreve sentimentos de esgotamento dos recursos emocionais e físicos⁷²) e renomeada a “despersonalização” para “cinismo/ceticismo” (CI, que apresenta uma atitude impessoal e distante em relação ao trabalho com um todo⁷³) e de “baixa realização pessoal” para “eficácia no trabalho” (ET, que se destina a enfatizar de modo mais direto as expectativas do trabalhador com sua eficácia nas tarefas⁷⁴).

Em tal MBI-GS são apresentadas 16 (dezesesseis) variáveis (sendo seis ligadas ao fator “exaustão emocional”, seis vinculadas à “eficácia no trabalho” e mais quatro ligadas ao “cinismo”), variando sua pontuação de 0 (zero) a 6 (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”⁷⁵. Quanto maiores os escores de exaustão e cinismo e menores os de eficácia profissional, maior é a indicação de *burnout*⁷⁶.

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
CI 2	Sou menos entusiasmado com o meu trabalho
CI 3	Sou mais descrente sobre a contribuição de meu trabalho para algo
CI 4	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

Seguindo orientações de Mclaurine⁷⁷, 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:

⁷² BRIA, Mara, et. al. Maslach Burnout Inventory. General Survey: factorial validity and invariance among romanian healthcare professional. In Annual Review of Psychology, vol.1, n.3, pp.103/111, dec./2014.

⁷³ Idem, ibidem.

⁷⁴ Idem, ibidem.

⁷⁵ SCHAUFELI, W.B.; GREENGLASS, E.R. Introduction to special issue on burnout and health. In Psychology & Health, vol.16, n.5, pp.501/510, 2001.

⁷⁶ SCHAUFELI, W.; BAKKER, A. UWES: Utrecht, work engagement scale preliminary manual. In Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, 2003.

⁷⁷ MCLAURINE, William D. A Correlational Study of Job Burnout and Organizational Commitment Among Correctional Officers. Charleston: Umi Dissertation Publishing, 2012.

	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 clínica⁷⁸, levando-se a afastamentos muitas vezes a ele não correlacionados, eis que apresentadas externalidades físicas e biológicas não pesquisadas quanto à sua origem.

Tamãha a incidência nos dias atuais 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 4 dias úteis) com 61 (sessenta e uma) empresas e 2.900 (dois mil e novecentos) funcionários demonstrou, após 6 (seis) meses de aplicação sem redução salarial e com redução para 4 (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 pesquisadas⁷⁹.

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 desestímulo⁸⁰, 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

⁷⁸ VIEIRA, I., et al. Burnout na clínica psiquiátrica: relato de um caso. In Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, vol. 28, n. 3, pp.352/356, set/dez 2006.

⁷⁹ 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>. Acesso em 07/03/2023.

⁸⁰ CABRERA NORIEGA, L. E. Síndrome de Boreout: diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento. In Revista de la Universidad Industrial de Santander, Salud, 2014, vol. 46, n.3, pp.259/265.

sendo demandados⁸¹. 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 frustração⁸² a afetar negativamente a vida pessoal⁸³. 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 desempenhar 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 indicados⁸⁴.

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 importância social no labor exercido, ainda que anteriormente tivesse plena satisfação e realização nas mesmas atividades⁸⁵. 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 reconhecimento⁸⁶. 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

⁸¹ 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, pp.229/296.

⁸² STOCK, R. Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. In *Journal of Business Research*, vol.69, n.10, pp.4259/4268, 2016.

⁸³ ROTHLIN, P.; WERDER, P. *El Nuevo Síndrome Laboral Boreout*. Madrid: Penguin Random House Grupo, 2011.

⁸⁴ *Ibidem*, pp.71/72.

⁸⁵ PETIAU, Annick. “Just do it”. *Accompagner la souffrance des soignants: entre complexité et logique de rendement*. In *Cahiers de psychologie clinique*, vol.51, n.2, p.164, 2018.

⁸⁶ FARBER, B. A. *Crisis in education: stress and burnout in the American teacher*. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.

trabalho decente em detrimento da precarização das relações de trabalho presente em nossa legislação pátria e balizada por decisões judiciais do Supremo Tribunal Federal, 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. Introduce-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 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.

5. Referências Bibliográficas.

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, vol. 70, n. 05, p. 550. São Paulo: LTr, maio/2006.

ALVES, Giovanni. *Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. 2ª 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*.

2ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARROW, K. J. Social choice and individual values. 2a 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. In 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. In Annual Review of Psychology, vol.1, n.3, dec./2014.

BUCHANAN, J.M.; TULLOCK, G. The calculus of consent: logical foundations 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. In Revista de la Universidad Industrial de Santander, Salud, 2014, vol. 46, n.3.

CESAR, Bel; KLEPACZ, Sergio; RINPOCHE, Lama Michel. O sutil 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. e WAIDMAN, M.A.P. Stress: condições de trabalho em docentes universitários. In Ciência, Cuidado e Saúde, vol.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. In Nurse Education Today, vol.7, 1987.

DAL ROSSO, Sadi. O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. In Revista Produção, vol. 14, n.03, p.38, set/dez 2004.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. Suicídio e trabalho: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. Suicídio e Trabalho: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DOWNS, A. Uma teoria econômica da democracia. Trad. Sandra Guardini Teixeira Vascon-

celos. 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. 2ª 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. In Journal of Social Issues, vol. 30, 1974.

FREUDENBERGER, H. J.; RICHELSON, G. L'Épuisement professionnel: 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. In Revista UNAERP, Ribeirão Preto, vol.12, set-dez/2019.

GORZ, André. Crítica da divisão do trabalho. 2a ed São Paulo: Martins Fontes, 1989.

HARNOIS, Gaston; GABRIEL, Phyllis. Mental health and work : impact, issues and good practices. Geneva: World Health Organization & 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, SP: Cortez: 2002.

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.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane-Janowitz. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

International Labor Organization (ILO). 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. In *Scandinavian Journal of Work Environ Health*. 2021 Oct 1;47(7):509-520. Disponível em <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34397098/>>. Acesso em 18/4/2023.

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. In *Annual Review of Psychology*, vol. 52, 2001.

MATTOS, Paulo et al. (Coord.). *Regulação econômica e democracia: o debate norte-americano*. São Paulo: Ed. 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, Grasielle Augusta Ferreira. O assédio moral organizacional na era da conexão permanente. In *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. In *Rev. adm. empres.* São Paulo, v.18, n.1, Março/1978.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. *Assédio moral coletivo nas relações de trabalho*. 2a ed. São Paulo: LTr Editora, 2014.

NISKANEN, William A. The peculiar economics of bureaucracy. In *The American Economic Review*, v.58, n.2, may/1968.

NUNES, G.B.G.; MAURO, M.Y.C. e CUPELLO, A.J. Estresse nos Trabalhadores de Enfermagem: Estudo em uma Unidade de Psiquiatria. In *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 and the theory of groups*. 20a ed.

Cambridge: Harvard University Press, 2002.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). *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*. In *Cahiers de psychologie clinique*, vol.51, n.2, 2018.

PRAUN, Lucieneida Dovão. *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 18/4/23.

RIBEIRO, M.C.S. *Enfermagem e trabalho: fundamentos para a atenção à saúde dos trabalhadores*. 1ª ed. Ed. Martinari, São Paulo, 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. e CARDOSO, C.L. Profissionais de saúde mental: manifestação de stress e burnout. In *Estudos de Psicologia*, n. 27, vol.1, 2010.

SANTOS, Antonio Tiago Loureiro Araújo dos; BIANCHI, Ana Maria. (2007). Além do cânon: mão invisível, ordem natural e instituições. In *Estudos Econômicos (São Paulo)*, 37(3).

SCHAUFELI, W.; BAKKER, A. UWES: Utrecht, work engagement scale preliminary manual. In *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University*, 2003.

SCHAUFELI, W.B.; GREENGLASS, E.R. Introduction to special issue on burnout and health. In *Psychology & Health*, vol.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.

Perfil profissiográfico previdenciário eletrônico – um novo paradigma no registro de informações de segurança e saúde no trabalho

ELECTRONIC SOCIAL SECURITY PROFESSIONAL PROFILE – A NEW PARADIGM IN THE REGISTRATION OF SAFETY AND HEALTH INFORMATION AT WORK

Orion Sávio Santos de Oliveira¹
Alessandro Pereira Lordêllo²

RESUMO: O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) corresponde ao histórico laboral do trabalhador para fins previdenciários, contemplando as condições do ambiente de trabalho em que a atividade é exercida e eventual exposição a agentes nocivos constantes no anexo IV do Regulamento da Previdência Social – RPS, aprovado pelo Decreto nº. 3.048, de 1999. Desde 1º de janeiro de 2023 o documento passou a ser produzido em formato eletrônico, garantindo maior tempestividade na obtenção da informação pela administração pública e na disponibilização de tais dados ao trabalhador. Tal processo também representou uma grande mudança na forma de registro de informações de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), que via de regra são feitas em documentos físicos arquivados na empresa. Com a implantação do projeto eSocial, que possui em seu escopo o registro de dados específicos de SST, foi possível estruturar o PPP em meio eletrônico, representando grande avanço na parametrização dos dados produzidos e nas informações disponíveis para promoção da saúde do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Perfil Profissiográfico Previdenciário. eSocial. Segurança e Saúde no Trabalho.

¹ Coordenador-Geral do Seguro Acidente de Trabalho no Ministério da Previdência Social; Vice-Presidente da “Comissão Americana de Prevenção de Riscos no Trabalho da Conferência Interamericana de Seguridade Social (CISS) no triênio 2020-2022; membro do Conselho Curador da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina no Trabalho (Fundacentro); gestor interinstitucional do Programa Trabalho Seguro do TST desde 2014, representando a Previdência social; advogado, com formação em Segurança e Saúde no Trabalho pela Organização Internacional do Trabalho (OIT); integrou o corpo docente da Universidade Federal de Uberlândia no período de março de 2010 a janeiro de 2012, ministrando as disciplinas Direito do Trabalho e Direito Previdenciário; atuou na advocacia consultiva e contenciosa, com ênfase em recursos perante tribunais superiores.

² Diretor do Departamento de Políticas de Saúde e Segurança Ocupacional da Secretária de Regime Geral da Previdência Social do Ministério da Previdência Social; foi Secretário Municipal de Ordem Pública do Município de Salvador-Bahia; exerceu assessoria parlamentar na Câmara dos Deputados por mais de vinte anos; atuou como advogado nos seguintes tribunais: Tribunal Superior Eleitoral – TSE, Superior Tribunal de Justiça – STJ e Supremo Tribunal Federal – STF; foi servidor da Agência Nacional de Vigilância Sanitária – Anvisa; coautor das obras: Políticas de Patentes em Saúde Humana e Relatório CPI-Medicamentos, CD 2000.

ABSTRACT: The Social Security Porifsiographic Profile - PPP corresponds to the worker's work history for social security purposes, contemplating the work environment conditions in which the activity is carried out and the possible exposure to harmful agents contained in Annex IV of the Social Security Regulation - RPS, approved by the Decree no. 3,048, of 1999. Since January 1, 2023, the PPP has been produced in electronic format, ensuring greater timeliness in obtaining information by the public administration and in making such data available to the worker. This process also represented a major change in the way occupational safety and health information (OSH) is recorded, which as a rule is done in physical documents filed at the company. With the implementation of the eSocial project, which has in its scope the recording of specific OSH data, it was possible to structure the PPP electronically, representing a great advance in the parameterization of the data produced and, in the information, available for the promotion of workers' health.

KEYWORDS: Social Security Professional Profile. eSocial. Safety and Health at Work.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 - O projeto eSocial e as informações de segurança e saúde no trabalho – SST; 3 - PPP eletrônico – o marco inicial do registro das informações de segurança e saúde no trabalho em formato eletrônico; 4 - As informações de ausência de exposição a agentes nocivos no PPP; 5 - Das penalidades administrativas relacionadas à ausência de informações para emissão do PPP eletrônico; 6 – Considerações finais; 7 – Referências bibliográficas e legislativas.

1 - Introdução

A opção para efetivar o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) em meio eletrônico (anseio de grande parte da classe trabalhadora brasileira para assegurar o adequado reconhecimento do direito à aposentadoria especial por exposição a agentes nocivos, benefício com taxa de concessão judicial superior a 90%), desde 2013, foi a incorporação de seu conteúdo ao eSocial, projeto inicialmente instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, contemplando-se em seus leiautes³, desde então, as informações necessárias para tal substituição na forma de cumprir a obrigação.

Em 2019, o projeto foi submetido a uma significativa otimização, assim nascendo o Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial), o qual tem por objetivo facilitar o cumprimento de obrigações acessórias e melhorar a qualidade dos dados recebidos pelo Governo Federal. As informações de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) nele contidas são as estritamente necessárias para viabilizar o envio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) pelo eSocial, tema já disciplinado na Portaria SEPRT nº 4.334, de 15 de abril de 2021, e o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

³ Entende-se por leiaute a estrutura de informações que compõe cada arquivo XML do eSocial, estando disponíveis para consulta em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica>.

A partir de 13 de outubro de 2021, as empresas do grupo 1 foram obrigadas ao envio dos eventos de SST no eSocial; a partir de 10 de janeiro de 2022 as empresas dos grupos 2 e 3 e, a partir de 1º de janeiro de 2023, as empresas do grupo 4, conforme Portaria Conjunta SERFB/SEPRT/ME nº 71, de 29 de junho de 2021, o que, finalmente, permitiu à Previdência Social a obtenção das informações necessárias à implementação do PPP em meio eletrônico⁴.

A implementação e regulamentação do PPP eletrônico se deram por meio da Portaria MTP nº 313, de 22 de setembro de 2021, com a sua implantação definitiva posteriormente aprazada para 1º de janeiro de 2023, estando ele atualmente disponível para todos os segurados empregados, trabalhadores avulsos e cooperados, vinculados a cooperativas de trabalho ou de produção, mediante mero acesso à aplicação “MEU INSS”.

Para garantir a simplificação da implantação do projeto para as micro e pequenas empresas, relevantes alterações foram introduzidas na IN/INSS nº 128, de 2022, especialmente em seu art. 284, § 3º, explicitando-se que a ausência de exposição a riscos é aferida nos termos da legislação trabalhista, inclusive por meio da Declaração de Inexistência de Riscos, facilitação implementada com a nova redação da NR-1, documento elaborado em sistema disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Assim, entender esse novo cenário de registro das informações de Segurança e Saúde no Trabalho e os ajustes na normatização infralegal que regulamenta o PPP é fundamental para que se possam vislumbrar os benefícios que os registros em formato eletrônico podem representar para as políticas focadas na promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e salubres.

2 – O projeto eSocial e as informações de Segurança e Saúde no Trabalho (SST)

As normas relativas à saúde e segurança do trabalhador abrangem uma ampla gama de disposições jurídicas, abarcando diversos ramos do direito, tais como o do Trabalho, Previdenciário, Tributário, Sanitário, Penal e Ambiental. Ademais, o tema possui interface com diversas outras disciplinas, tais como a engenharia de segurança do trabalho, medicina do trabalho e enfermagem do trabalho, dentre outras.

Nesse contexto, uma boa e multidisciplinar gestão em saúde e segurança do trabalhador é fundamental, sendo que um ponto específico, relacionado ao cumprimento das obrigações acessórias exigidas pelo Governo Federal, ganhou especial relevância com a mudança no formato das declarações que está em curso, o que demanda um profundo conhecimento das obrigações a serem cumpridas e a forma correta de atendê-las.

⁴ A implantação do eSocial ocorreu em 4 fases e as empresas foram divididas em grupos de acordo com o seu porte e natureza jurídica. O regramento consta na Portaria Conjunta SERFB/SEPRT/ME nº 71, de 29 de junho de 2021 e Portaria Conjunta MTP/RFB/ME nº 2, de 19 de abril de 2022 e sua descrição detalhada está disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao>.

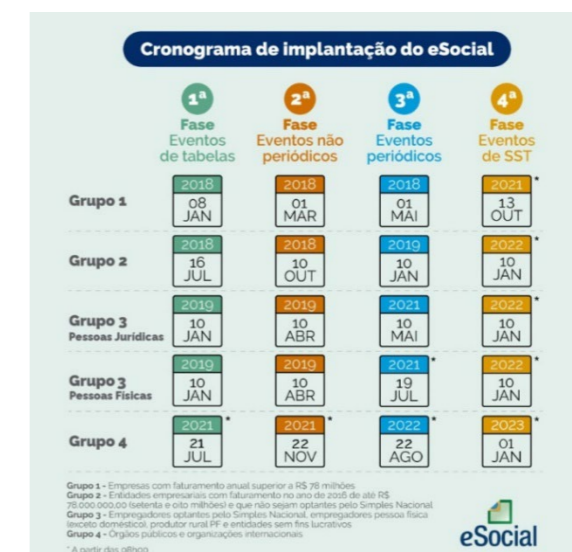
Para melhor compreensão do tema, é relevante mencionar que, em 2007, foi instituído o denominado Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro daquele ano, reputado um grande avanço na informatização da relação entre o Estado e o contribuinte. Dentro desse amplo sistema foi idealizado, em 2010, um instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, que tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, denominado eSocial.

Em outras palavras, o projeto apresentado como uma nova forma de registro de eventos trabalhistas, substituindo cerca de 14 obrigações acessórias exigidas pela Previdência Social, pelo Ministério do Trabalho, pela Receita Federal do Brasil e pela Caixa Econômica Federal (FGTS), tais como RAIS, CAGED, GFIP, PPP e CAT.

A prestação das informações relacionadas à segurança e à saúde dos trabalhadores tem grande relevância no eSocial, pois permite o acompanhamento mais eficaz da gestão e do impacto da exposição dos trabalhadores aos riscos presentes no meio ambiente do trabalho, facilitando a gestão do Seguro Contra Acidentes de Trabalho (SAT).

A implantação do eSocial foi dividida em fases para garantir segurança no processo, sendo que as informações de SST são a 4ª e última etapa de implantação do projeto para os 4 grupos do eSocial, conforme respectivo calendário⁵:

Figura 1 – CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO ESOCIAL



Fonte: BRASIL (2023)

Vale ressaltar que a implantação das informações de SST no eSocial para implementação do PPP eletrônico foi objeto de amplo debate técnico e político com o setor empresarial, seja no âmbito do Grupo de Trabalho Confederativo, composto pelas principais confederações,

⁵ BRASIL. eSocial. [201-?]. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao>. Acesso em: 25 jul. 2023.

federações e associações representativas de empregadores e pelo Governo, seja no âmbito do Grupo de Trabalho das Empresas Piloto, responsáveis pelos testes em homologação do sistema, o que se refletiu na melhoria dos leiautes e do Manual de Orientação do eSocial (MOS).

Importante destacar, ainda, que o projeto eSocial é regido pelos seguintes princípios:

Art. 3º O eSocial rege-se pelos seguintes princípios:

I - viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

II - racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações;

III - eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas;

IV - aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias; e

V - conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte⁶.

Trata-se de um projeto inovador e com arquitetura desafiante, pois, para cumprimento dos princípios elencados, foi necessário estruturar um novo modelo de comunicação de dados pelas empresas, no qual cada informação é encaminhada uma única vez, sem redundância e replicação de declarações, passando a compor o denominado ambiente nacional do eSocial, um repositório em que os arquivos são armazenados.

Após, cada órgão público que necessita da informação faz a sua busca no repositório e a utiliza na medida de suas competências. Essa foi a alternativa ideal para o registro das condições ambientais em que o trabalho é exercido, haja vista que os dados são necessários para reconhecimento de direitos pela Previdência Social, especificamente no que tange à aposentadoria por exposição a agentes físicos, químicos ou biológicos ou associação desses agentes que efetivamente causam dano à saúde, mas também para fiscalização do correspondente dever tributário de custear o denominado financiamento da aposentadoria especial, previsto no art. 57, § 6º, da Lei nº 8.213, de 1991, a qual compete à Receita Federal do Brasil. Ademais, a Inspeção do Trabalho, responsável por fiscalizar o cumprimento das normas de SST, também possui a informação à sua disposição.

Assim, algo inédito se concretiza: todos os órgãos públicos que precisam do dado o obterão da mesma fonte, garantindo-se maior segurança jurídica e eficiência na atuação.

⁶ BRASIL. Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2014]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em: 25 jul.2023.

Observe-se, ainda, que o PPP é composto por uma série de eventos do eSocial, e não apenas por um único evento denominado Perfil Profissiográfico Previdenciário, o que deixou a prestação das informações mais próxima da gestão de riscos feita pela empresa, facilitando a identificação de informações e garantindo o entendimento da lógica dos arquivos que estão sendo enviados.

Assim, o PPP é essencialmente pelo evento S-2240 do eSocial, denominado Condições ambientais do trabalho (agentes nocivos). Considerando que o objetivo do presente artigo é explicitar as regras do PPP eletrônico após a implantação do eSocial, não iremos adentrar nas especificações técnicas do projeto.

3 - PPP eletrônico – o marco inicial do registro das informações de segurança e saúde no trabalho em formato eletrônico

Desde a já revogada Instrução Normativa nº 95 INSS/DC, de 7 de outubro de 2003, do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a legislação infraconstitucional previa a implementação do Perfil Profissiográfico Previdenciário em meio eletrônico, à época definido como “PPP em meio magnético”, conforme previsto no respectivo art. 148, § 2º:

Art. 148. A partir de 1º de janeiro de 2004, a empresa ou equiparada à empresa deverá elaborar PPP, conforme Anexo XV, de forma individualizada para seus empregados, trabalhadores avulsos e cooperados, que laborem expostos a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, considerados para fins de concessão de aposentadoria especial, ainda que não presentes os requisitos para a concessão desse benefício, seja pela eficácia dos equipamentos de proteção, coletivos ou individuais, seja por não se caracterizar a permanência.

(...)

§ 2º Após a implantação do PPP em meio magnético pela Previdência Social, este documento será exigido para todos os segurados, independentemente do ramo de atividade da empresa e da exposição a agentes nocivos, e deverá abranger também informações relativas aos fatores de riscos ergonômicos e mecânicos^{7p. 59}.

A Instrução Normativa do INSS nº 128, de 28 de março de 2022, que, atualmente, regula-

⁷ INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (Brasil). Instrução normativa nº 95, de 7 de outubro de 2003. Estabelece critérios a serem adotados pelas áreas de Benefícios e de Receita Previdenciária. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 140, n. 199, p. 46-92, 14 out. 2003. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=14/10/2003&jornal=1&pagina=46&totalArquivos=144>. Acesso em: 25 jul. 2023.

menta as questões relacionadas ao PPP, em consonância com a delegação técnica prevista no art. 58, § 1º, da Lei nº 8.213, de 1991, manteve a previsão do “PPP em meio digital”, ganhando especial relevância o art. 284 do referido normativo:

Art. 284. A partir de 1º de janeiro de 2004, conforme estabelecido pela Instrução Normativa INSS/DC nº 99, de 2003, a empresa ou equiparada à empresa deverá preencher o formulário PPP de forma individualizada para seus empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais cooperados, que trabalhem expostos a agentes prejudiciais à saúde, ainda que não presentes os requisitos para fins de enquadramento de atividade especial, seja pela eficácia dos equipamentos de proteção, coletivos ou individuais, seja por não se caracterizar a permanência.

§ 1º A partir da implantação em meio digital do PPP ou de documento que venha a substituí-lo, esse formulário deverá ser preenchido para todos os segurados empregados, avulsos e cooperados vinculados a cooperativas de trabalho ou de produção, independentemente do ramo de atividade da empresa, da exposição a agentes prejudiciais à saúde.

§ 2º A implantação do PPP em meio digital, ou de documento que venha substituí-lo nesse formato, será gradativa e haverá período de adaptação conforme critérios definidos pela Previdência Social.

§ 3º A declaração de inexistência de exposição a riscos físicos, químicos e biológicos ou associação desses agentes no PPP poderá ser feita:

I - para a Microempresa - ME e a Empresa de Pequeno Porte - EPP embasada na declaração eletrônica de ausência de riscos físicos, químicos e biológicos prevista no item 1.8.4 da NR 1, com redação dada pela Redação dada pela Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020;

II - para o Micro Empreendedor Individual - MEI sempre que nas fichas com orientações sobre as medidas de prevenção a serem adotadas de acordo com a atividade econômica de desenvolvida, nos termos do item 1.8.2 da NR 1, com redação dada pela Redação dada pela Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020, não existir a indicação de exposição a agentes físicos, químicos ou biológicos; e

III - para todas as empresas quando no inventário de riscos do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) de que trata o item 1.5.7 da NR 1 do Ministério do Trabalho e Previdência for constatada a inexistência de riscos físicos, químicos e biológicos previstos no anexo IV do Regulamento da Previdência Social.

§ 4º O PPP deverá ser atualizado sempre que houver alteração que implique mudança das informações contidas nas suas seções.

§ 5º A empresa ou equiparada à empresa deve elaborar e manter atualizado o PPP para os segurados referidos no caput, bem como fornecê-lo nas seguintes situações:

I - por ocasião da rescisão do contrato de trabalho ou da desfiliação da cooperativa, sindicato ou órgão gestor de mão de obra, com fornecimento de uma das vias para o trabalhador, mediante recibo;

II - sempre que solicitado pelo trabalhador, para fins de requerimento de reconhecimento de períodos laborados em condições especiais;

III - para fins de análise de benefícios e serviços previdenciários e quando solicitado pelo INSS;

IV - para simples conferência por parte do trabalhador, quando da revisão do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR; e

V - quando solicitado pelas autoridades competentes.

§ 6º A partir da implantação do PPP em meio digital, as informações disponibilizadas, pela empresa através do eSocial, serão disponibilizadas ao segurado pelo INSS, ficando a empresa ou equiparado responsável pela disponibilização ao trabalhador das informações referentes ao período anterior a tal implantação.

§ 7º A exigência da informação no PPP, em relação aos agentes nocivos químicos e físicos, para os quais haja limite de tolerância estabelecido na legislação trabalhista e aplicável no âmbito da legislação previdenciária, fica condicionada ao alcance dos níveis de ação e, aos demais agentes nocivos, à efetiva exposição no ambiente de trabalho.

§ 8º A comprovação da entrega do PPP disposta no inciso I do § 5º poderá ser feita no próprio instrumento de rescisão ou de desfiliação, bem como em recibo à parte.

§ 9º O PPP e a comprovação de entrega ao trabalhador disposta no inciso I do § 4º deverão ser mantidos na empresa por 20 (vinte) anos^{8, p. 157}.

⁸ INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (Brasil). Instrução normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 160, n. 60, p. 132-198, 29 mar. 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-128-de-28-de-marco-de-2022-389275446>. Acesso em: 25 jul. 2023.

Tudo em consonância com o Regulamento da Previdência Social (RPS), alterado pelo Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020, o qual incorporou a previsão do PPP em meio eletrônico nos §§ 3º e 8º do art. 68:

Art. 68. A relação dos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, considerados para fins de concessão de aposentadoria especial, consta do Anexo IV.

[...]

§ 3º A comprovação da efetiva exposição do segurado a agentes prejudiciais à saúde será feita por meio de documento, *em meio físico ou eletrônico*, emitido pela empresa ou por seu preposto com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho.

[...]

§ 8º A empresa deverá elaborar e manter atualizado o perfil profissiográfico previdenciário, *ou o documento eletrônico que venha a substituí-lo*, no qual deverão ser contempladas as atividades desenvolvidas durante o período laboral, garantido ao trabalhador o acesso às informações nele contidas, sob pena de sujeição às sanções previstas na alínea “h” do inciso I do caput do art. 283 (grifo nosso)⁹.

De forma concomitante à obtenção das informações que compõem o PPP eletrônico por meio do eSocial, foi necessário regulamentar o processo de substituição da obrigação de emissão do perfil em papel para o meio eletrônico, o que ocorreu com a edição da Portaria MTP nº 313, de 22 de setembro de 2021, posteriormente alterada pela Portaria MTP nº 1.010, de 24 de dezembro de 2021. Em síntese, a Portaria:

- Estabelece a implantação do PPP eletrônico em 1/1/2023;
- Disciplina que períodos trabalhados até 31/12/2022 são comprovados mediante entrega do PPP em papel;
- A disponibilização do PPP eletrônico será feita ao trabalhador pelo INSS, em seus canais digitais^{10, p. 181}

⁹ BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 25 jul. 2023.

¹⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. Portaria nº 1.010, de 24 de dezembro de 2021. Altera a Portaria nº. 313, de 22 de setembro de 2021, que dispõe sobre a implantação do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) em meio eletrônico. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 159, n. 243, p. 181, 27 dez. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.010-de-24-de-dezembro->

Quanto à implantação do PPP eletrônico, entendemos ser necessário exemplificar para elucidar a questão.

A título de exemplo, um trabalhador ingressou em uma empresa em 10/2/2015, exercendo atividade em condições especiais, exposto a agentes nocivos. Para tal trabalhador, a apresentação do PPP funcionará da seguinte forma:

No período de 10/2/2015 a 31/12/2022, a profissiografia do trabalhador estará registrada no PPP em meio físico (papel). Assim, o trabalhador deverá receber o documento em papel da empresa com as informações até 31/12/2022, seguindo as regras então vigentes.

Para a profissiografia a partir de 1/1/2023, a informação do PPP será a encaminhada pela empresa ao eSocial, sendo que o PPP será disponibilizado para consulta do trabalhador pelo INSS, em canal eletrônico, não sendo mais necessária a entrega do documento físico ao segurado para informações a partir de tal data.

Em seu art. 6º, a Portaria MTP nº 313, de 2021, com as alterações promovidas pela Portaria MTP nº 1.010, de 2021, estabelece que:

Art. 6º A partir de sua implantação, o Perfil Profissiográfico Previdenciário em meio eletrônico deverá ser preenchido para todos os segurados empregados, trabalhadores avulsos e cooperados vinculados à cooperativa de trabalho ou de produção, independentemente do ramo de atividade da empresa e da exposição a agentes nocivos^{11, p. 181}.

Em 28 de março de 2022, o INSS editou a Instrução Normativa nº 128, a qual revogou a Instrução Normativa 77, de 2015, trazendo diversas alterações no formulário do PPP e no seu conteúdo, com o objetivo de tornar o perfil adequado ao formato digital. Posteriormente, a Instrução Normativa nº 133, de 2022, também do INSS, corrigiu alguns erros materiais no formulário do PPP constante na IN/INSS nº 128, de 2022. Em suma, todos esses ajustes tiveram por objetivo:

- Possibilitar o uso da declaração de ausência de riscos prevista no item 1.8.4 da NR 01 ou o PGR para informar a ausência de riscos no evento S-2240;
- Para o MEI, possibilidade de basear a declaração de ausência de riscos nas fichas de orientação;
- Agentes nocivos físicos com limite de tolerância: devem ser registrados no PPP a partir do nível de ação;
- Supressão das informações de monitoramento da saúde do trabalhador do PPP (S-2220).

¹¹ BRASIL, ref. 8. -de-2021-370132296. Acesso em: 25 jul. 2023.

¹¹ BRASIL, ref. 8.

Outros ajustes foram necessários, mas, considerando-se o escopo deste artigo, esses são os de principal relevância, sendo que, em tópico específico, trataremos das informações de ausência de exposição a agentes nocivos.

4 - As informações de ausência de exposição a agentes nocivos no PPP

Quanto ao tema, inicialmente é importante destacar que, antes da implantação do PPP eletrônico, o documento era emitido em meio físico para os casos em que a exposição a algum dos agentes nocivos listados no anexo IV do Regulamento da Previdência Social ocorresse. Entretanto, conforme previsão existente desde a Instrução Normativa nº 95 INSS/DC, de 7 de outubro de 2003, a implantação do PPP em meio eletrônico, à época mencionado como meio “magnético”, demandaria a elaboração do documento para todos os segurados empregados, avulsos e contribuintes individuais, vinculados a cooperativas de trabalho ou de produção.

O entendimento da questão acima é fundamental para que tenhamos a exata dimensão dos avanços trazidos pela implantação do PPP eletrônico em 1/1/2023: o documento em meio físico era emitido quando existente a efetiva exposição a agentes nocivos físicos, químicos, biológicos ou associação desses agentes previstos no anexo IV do RPS, enquanto que, após a implantação do PPP eletrônico, o formulário **é emitido também para informar a ausência de riscos**, afastando do mundo jurídico possível omissão da empresa na elaboração do documento e obrigando à formulação de declaração de inexistência de tais agentes nocivos.

Neste cenário, não temos apenas uma omissão de informação por parte da empresa nas situações de ausência de risco, mas sim uma declaração formal de tal condição, que poderá gerar responsabilização nas mais variadas esferas, inclusive criminal, em caso de falsidade no conteúdo do próprio documento, nos termos dos arts. 297 e 299 do Código Penal.

Entendida tal situação, podemos prosseguir com as alterações promovidas pela IN/INSS nº 128, de 2022, no que abarca os documentos que podem subsidiar a declaração de inexistência de riscos no PPP e a relação com a nova redação da Norma nº 1, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Conforme previsto na Portaria SIT nº 787, de 2018, a NR-1 é caracterizada como norma geral, devendo suas disposições ser observadas no processo de elaboração e interpretação das demais NRs.

Consta no histórico de revisão da referida norma que:

Na primeira fase foi realizada a harmonização com a nova estrutura do Ministério da Economia, prevista no Decreto Nº 9.745, de 8 de abril de 2019, e com conceitos trazidos pelas demais Normas Regulamentadoras, Conven-

ções da OIT e Norma de Gestão ISO 45001, bem como reposicionamento de dispositivos esparsos previstos em outras NR com relação aos direitos e obrigações, sendo o texto submetido e aprovado por consenso em junho de 2019, durante a 97ª reunião da CTPP.

A segunda fase consistiu na harmonização com os demais requisitos da ISO 45001 e de referências internacionais, sendo realizada em paralelo com as revisões da NR7, NR9 e NR17, por serem as normas gerais mais impactadas pela revisão da NR1. Para esta fase foi elaborado texto técnico básico, tendo como referência o trabalho realizado entre 2011 e 2016 por grupo de trabalho constituído pela SIT. O texto técnico básico foi submetido à consulta pública por 30 dias, recebendo 1.089 contribuições, sendo realizada, durante este período, audiência pública, em 10/09/2019, com a participação de 140 pessoas. Para possibilitar uma discussão mais aprofundada sobre o tema entre os auditores-fiscais do trabalho, a SIT, adicionalmente, orientou que as chefias estaduais organizassem reuniões técnicas para promover discussão sobre o grupo de normas regulamentadoras que se encontravam em consulta pública (NR-1, NR-07, NR-09 e NR-17), disponibilizando, para facilitar o registro das sugestões, na área restrita da ENIT (Meus Cursos > Consulta Revisão NR), formulário para ser utilizado para cada NR sob consulta, a fim de registrar a análise dos estados¹².

Dentre as principais inovações trazidas pela nova redação da NR-1 encontra-se o denominado Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, materializado em documento denominado Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que se fundamenta em sistemas internacionais de gestão em SST e substitui, em 3/1/2022, o então denominado Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)¹³.

Além da instituição do PGR, a NR-1 passou a conferir tratamento diferenciado às microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP) e ao Microempreendedor individual (MEI), atendendo ao disposto no art. 146, “d”, da Constituição da República Federativa do Brasil (CF/88)¹⁴.

Quanto ao MEI, ele foi dispensado de elaborar o PGR nos casos em que possui um empregado. Já a ME e a EPP são dispensadas do PGR conforme disposto no item 1.8.4 da NR-1:

¹² BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora No. 1 (NR-1). [Brasília], 22 out. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 25 jul. 2023.

¹³ BRASIL. Ministério da Economia. Portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília-DF, ano 157, n. 49, p. 17-20, 9 mar. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.730-de-9-de-marco-de-2020-247538988>. Acesso em: 21 jul. 2023.

¹⁴ BRASIL, ref. 11.

1.8.4 As microempresas e empresas de pequeno porte, graus de risco 1 e 2, que no levantamento preliminar de perigos não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, em conformidade com a NR9, e declararem as informações digitais na forma do subitem 1.6.1, ficam dispensadas da elaboração do PGR¹⁵, p. 19.

Assim, tais empresas podem utilizar a denominada Declaração de Inexistência de Riscos (DIR) quando cumpridos os seguintes critérios:

- a) Ser ME ou EPP;
- b) Ter grau de risco 1 ou 2 (conforme definido na NR-4);
- c) Não ter riscos físicos, químicos ou biológicos;
- d) Fazer a declaração em formato eletrônico.

Para orientar a conclusão da empresa quanto ao cumprimento de tais requisitos, o Ministério do Trabalho e Emprego disponibilizou o sistema PGR (<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/pgr>), o qual se utiliza de perguntas estruturadas para permitir a conclusão do cumprimento ou não de tais requisitos. Referido modelo é baseado em sistema europeu denominado OiRA (<https://oiraproject.eu/pt>).

Basicamente, acessando o sistema mencionado, temos duas etapas: na primeira, a empresa deverá realizar uma avaliação preliminar de perigos, incluindo os fatores ergonômicos, por estabelecimento empresarial; na segunda, a partir da avaliação feita, será ou não emitida a declaração. Embora seja possível o preenchimento por qualquer representante legal da empresa, é aconselhável estar assistido por profissional com conhecimento em SST.

O resultado das etapas acima mencionadas pode ser assim sintetizado:

- Existindo riscos físicos, químicos ou biológicos, a DIR não será emitida e a empresa será direcionada à “ferramenta de avaliação de riscos” para elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos — PGR (exceto o MEI) e estará obrigada ao Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional — PCMSO;
- Inexistindo riscos físicos, químicos ou biológicos, mas existindo riscos relacionados a fatores ergonômicos, haverá dispensa do PGR, mas estará a empresa obrigada ao PCMSO;
- Inexistindo exposição a riscos físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos, a DIR será emitida e comprovará a dispensa do PGR e do PCMSO (hipótese em que só realiza Atestado de Saúde Ocupacional - ASO admissional, demissional e periódico de 2 em 2 anos, mas não está obrigado a ASO de mudança de risco e de retorno ao trabalho).

¹⁵ BRASIL, ref. 11.

Por outro lado, o art. 284, § 3º, da mencionada IN/INSS nº 128, de 2022, estabelece que, nas hipóteses de ausência de exposição aos agentes nocivos previstos no anexo IV do RPS, a declaração pode ser feita com fundamento nas fichas MEI, na Declaração de inexistência de riscos ou no inventário de riscos do PGR, de acordo com as hipóteses de utilização de cada um desses documentos no âmbito trabalhista¹⁶.

Extrai-se de tal dispositivo que, a partir da implantação do PPP eletrônico, que exige a emissão do PPP independentemente da exposição a riscos (o que não ocorria no PPP em papel), o MEI poderá utilizar as fichas MEI ou a DIR para informar a ausência de riscos físicos, químicos e biológicos dos seus empregados no eSocial e, conseqüentemente, no PPP eletrônico.

A ME ou EPP que se enquadre nas situações previstas no item 1.8.4 da NR-1 poderá prestar a informação de ausência de riscos no eSocial e, conseqüentemente, no PPP eletrônico a partir da DIR ou do PGR (antes do PPP eletrônico, nesses casos, sequer haveria emissão de PPP).

Registre-se, ainda, que, existindo riscos físicos, químicos e biológicos, ou associação destes, previstos no anexo IV do RPS o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), torna-se imperioso, nos termos do art. 58, § 1º, da Lei nº 8.213, de 1991, laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, sendo este o documento que servirá de base para o preenchimento do evento S-2240 do eSocial e, por decorrência, para a formação do PPP eletrônico.

Assim, entende-se que a Previdência, a partir de tais regras, aumentou a proteção social, partindo de uma situação de omissão da empresa em relação à declaração de ausência de riscos para uma situação em que a declaração é feita e a responsabilidade por eventual falsidade poderá ser apenada nos termos da lei.

5 - Das penalidades administrativas relacionadas à ausência de informações para emissão do PPP eletrônico

Conforme anteriormente mencionado, as informações de SST declaradas no eSocial geram impactos tributários, trabalhistas e previdenciários, demandando a ação de diversos órgãos públicos, de acordo com as suas competências.

Entretanto, no que tange ao PPP eletrônico, temos especificamente o interesse de dois órgãos públicos: a Receita Federal do Brasil e a Previdência Social. Isso porque a caracterização do direito ao benefício de aposentadoria especial por exposição a agentes nocivos, previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213/91, demanda a análise das informações constantes em tal formulário.

¹⁶ BRASIL, ref. 6.

Lado outro, a Receita Federal do Brasil, como responsável pela fiscalização da contribuição adicional ao SAT, prevista no art. 57, § 6º, da Lei nº 8.213/91, também necessita de tais informações para que possa constar a ocorrência de fato gerador de tal tributo.

Com a instituição da denominada “Super Receita” pela Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007, a então Receita Previdenciária foi incorporada pela Receita Federal do Brasil, a qual possui a ser responsável por planejar, executar, acompanhar e avaliar as atividades relativas à tributação, fiscalização, arrecadação, cobrança e recolhimento das contribuições sociais previdenciárias, inclusive no que tange à fiscalização das obrigações acessórias.

Sendo o PPP uma obrigação acessória previdenciária baseada, quando existente exposição a riscos, no LTCAT, visto que a partir de suas informações é possível constatar a exigência ou não do tributo previsto no art. 57, § 6º, da Lei nº 8.213/91, eventuais penalidades por descumprimento da legislação são da competência da Receita Federal do Brasil.

Assim, o art. 68, § 8º, do RPS estabelece que:

Art. 68 (...)

§ 8º A empresa deverá elaborar e manter atualizado o perfil profissiográfico previdenciário, ou o documento eletrônico que venha a substituí-lo, no qual deverão ser contempladas as atividades desenvolvidas durante o período laboral, garantido ao trabalhador o acesso às informações nele contidas, sob pena de sujeição às sanções previstas na alínea “h” do inciso I do caput do art. 283¹⁷.

Por sua vez, dispõe o art. 283, I, “h”, e II, “n”, do RPS:

Art. 283. Por infração a qualquer dispositivo das Leis nºs 8.212 e 8.213, ambas de 1991, e 10.666, de 8 de maio de 2003, para a qual não haja penalidade expressamente cominada neste Regulamento, fica o responsável sujeito a multa variável de R\$ 636,17 (seiscentos e trinta e seis reais e dezessete centavos) a R\$ 63.617,35 (sessenta e três mil, seiscentos e dezessete reais e trinta e cinco centavos), conforme a gravidade da infração, aplicando-se-lhe o disposto nos arts. 290 a 292, e de acordo com os seguintes valores:

I - a partir de R\$ 636,17 (seiscentos e trinta e seis reais e dezessete centavos) nas seguintes infrações:

[...]

¹⁷ BRASIL, ref. 7.

h) deixar a empresa de elaborar e manter atualizado perfil profissiográfico abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador e de fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho, cópia autêntica deste documento; e

[...]

II - a partir de R\$ 6.361,73 (seis mil trezentos e sessenta e um reais e setenta e três centavos) nas seguintes infrações:

[...]

n) deixar a empresa de manter laudo técnico atualizado com referência aos agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho de seus trabalhadores ou emitir documento de comprovação de efetiva exposição em desacordo com o respectivo laudo¹⁸.

Tais valores são atualizados anualmente mediante Portaria Interministerial da Previdência Social e da Fazenda, estando atualmente previstos na Portaria Interministerial MPS/MF nº 26, de 10 de janeiro de 2023, variando de 3.100,06 (três mil e cem reais e seis centavos) a R\$ 310.004,70 (trezentos e dez mil, quatro reais e setenta centavos) nos casos do art. 283, I, “h”, e de R\$ 31.000,41 (trinta e um mil reais e quarenta e um centavos) para a informação indicada no art. 283, II, “n”. Ressalte-se que, nos casos de não elaboração ou manutenção do PPP atualizado, a multa é por formulário ausente ou irregular, conforme art. 262, § 1º, II, da IN/RFB nº 2.110, de 17 de outubro de 2022.

6 - Considerações finais

Diante de todo o exposto, é possível observar que o eSocial representa um esforço do Governo Federal por garantir maior segurança e confiabilidade das informações solicitadas, permitindo a simplificação e racionalização de processos e eliminando a solicitação de informações redundantes, de modo a acarretar maior eficiência na garantia dos direitos decorrentes de tais informações e permitir uma maior transparência da fiscalização das obrigações legalmente impostas.

Sob a perspectiva da garantia de direitos, um dos grandes avanços implementados está no recebimento das informações do PPP com maior brevidade, permitindo melhoria no fluxo de concessão da aposentadoria por exposição a agentes nocivos. Ademais, o recebimento de tais informações pelo INSS gera a perspectiva de que o trabalhador tenha acesso a esta informação de forma tempestiva, podendo acompanhar o seu histórico laboral e realizar os questionamentos no momento oportuno.

¹⁸ BRASIL, ref. 7.

O registro do perfil profissiográfico do trabalhador em um sistema eletrônico permitirá que a perícia médica do INSS e o setor de reabilitação profissional trabalhem com informações de maior qualidade e mais consistentes, acarretando melhoria dos processos internos e maior efetividade dos serviços prestados aos segurados.

Por outro lado, as empresas, com o registro das informações no seu nascedouro, terão mais segurança em seu envio, evitando que erros não intencionais sejam cometidos e permitindo uma melhor gestão dos riscos ambientais do trabalho e das suas conseqüentes repercussões tributárias.

Observe-se que a tributação sobre o meio ambiente do trabalho não sofre qualquer alteração em virtude do advento do eSocial, persistindo na forma como disciplinada na Lei nº 8.213/91, e na Lei nº 10.666/2003. Apenas a forma de registro das informações será alterada, garantindo-se maior qualidade e consistência.

Em suma, a implantação do PPP eletrônico a partir do eSocial configura-se uma verdadeira conquista social, que, pautada nos princípios estabelecidos pelo Decreto nº 8.373, de 2014, acarreta melhoria na qualidade dos serviços prestados aos cidadãos para garantia de direitos, maior transparência fiscal e simplificação e racionalização de processos no âmbito das empresas, aproveitando igualmente ao empregador, ao trabalhador e ao Governo.

Ressalte-se, ainda, que, pela primeira vez, temos dados fidedignos para elaboração de políticas públicas que busquem compreender a exposição de todos os trabalhadores a agentes nocivos à saúde, entender o perfil de tais atividades e municiar de informações os responsáveis pela revisão e aprimoramento das políticas atualmente existentes, dando efetividade ao disposto no art. 7º, XXII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que arrola entre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Tais informações poderão subsidiar eventual revisão do anexo IV do RPS, a partir da compreensão da exposição dos trabalhadores a agentes nocivos em cada atividade econômica, melhor identificação do fenômeno do absenteísmo e sua relação com o exercício de atividades em condições prejudiciais à saúde, aprimoramento das políticas de combate à sonegação do tributo previsto no art. 57, § 6º, da Lei nº 8.213/91, dentre outros progressos, firmando-se como um novo paradigma na forma de registro de informações de SST.

7 - Referências bibliográficas

ARAÚJO. Luiz Antônio Medeiros (org.). *eSocial: origem e conceitos: a visão de seus construtores*. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. *Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999*. Aprova o Regulamento da Previdência

Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 25 jul. 2023.

BRASIL. *Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014*. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2014]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em: 25 jul. 2023.

BRASIL. *eSocial*. [201-?]. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao>. Acesso em: 25 jul. 2023.

BRASIL. *Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003*. Dispõe sobre a concessão da aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2003]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.666.htm. Acesso em: 25 jul. 2023.

BRASIL. *Manual de orientação do eSocial: versão S-1.1*. [S.l]: outubro, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-1-consolidada-a-te-a-no-s-1-1-05-2023-retificada.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. Portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília-DF, ano 157, n. 49, p. 17-20, 9 mar. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.730-de-9-de-marco-de-2020-247538988>. Acesso em: 21 jul. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora No. 1 (NR-1). [Brasília], 22 out. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitativa-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 25 jul. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. Portaria nº 1.010, de 24 de dezembro de 2021. Altera a Portaria nº 313, de 22 de setembro de 2021, que dispõe sobre a implantação do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) em meio eletrônico. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 159, n. 243, p. 181, 27 dez. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.010-de-24-de-dezembro-de-2021-370132296>. Acesso em: 25 jul. 2023.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (Brasil). *Instrução normativa nº 95, de 7 de outubro de 2003*. Estabelece critérios a serem adotados pelas áreas de Benefícios e de Receita Previdenciária. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 140, n. 199, p. 46-92, 14 out. 2003. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index>.

jsp?data=14/10/2003&jornal=1&pagina=46&totalArquivos=144. Acesso em: 25 jul. 2023.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (Brasil). Instrução normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 160, n. 60, p. 132-198, 29 mar. 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-128-de-28-de-marco-de-2022-389275446>. Acesso em: 25 jul. 2023.

Segurança e saúde do trabalho: histórico da proteção por razões econômicas e como fator oculto da competitividade¹

SAFETY AND HEALTH AT WORK: HISTORY OF PROTECTION FOR ECONOMIC REASONS AND AS A HIDDEN FATOR OF COMPETITIVENESS

Luciana Paula Conforti²

Ronaldo Borin³

RESUMO: O artigo trata das razões que levaram à instituição de uma data para lembrar a relevância da prevenção de acidentes de trabalho no Brasil. Discorre-se sobre o alto índice de acidentes de trabalho na década de 1970 e das alterações promovidas na legislação por razões econômicas e pressões internacionais. Destaca-se o aumento de acidentes de trabalho no ano de 2022, mesmo ano em que a OIT aprovou a proteção da segurança e saúde no trabalho como princípio fundamental, chamando-se a atenção para a necessidade de se implementar mudanças nas referidas áreas como salutar para a produtividade e como fator oculto da competitividade.

PALAVRAS-CHAVE: segurança e saúde no trabalho; prevenção de acidentes; competitividade.

ABSTRACT: *The article deals with the reasons that led to the institution of a date to remember the relevance of preventing accidents at work in Brazil. It discusses the high rate of accidents at work in the 1970 and the changes promoted in legislation due to economic reasons and international pressure. We highlight the increase in accidents at work in 2022, the same year in which the ILO approved the protection of safety and health at work as a fundamental principle, calling attention to the need to implement changes in these areas as healthy for productivity and as a hidden factor of competitiveness.*

KEY-WORDS: *safety and health at work; acidentes prevention; competitiveness.*

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: 06 ago.2023.

² Juíza do Trabalho do TRT da 6ª 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.

³ 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.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Proteção da saúde e segurança como mecanismo do desenvolvimento econômico sustentável. 3. Conclusão. 4. Referências Bibliográficas.

1 - Introdução

Desde 1972, 27 de julho, marca o Dia Nacional da Prevenção dos Acidentes de Trabalho. Na referida data, foram publicadas as Portarias nº 3236 e nº 3237, como resultados de pressões do Banco Mundial em cortar os financiamentos 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.

2 - 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 de 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 período⁴.

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 Marília Fonseca, o BIRD 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”,

⁴ SILVA, Ana Beatriz Ribeiro de Barros. Brasil, o “campeão mundial de acidentes de trabalho”: controle social, exploração e prevenicionismo 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.

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 Banco⁵.

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 nº 3.236/72 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 nº 3237/72 tornou obrigatória a existência de tais serviços no âmbito de algumas empresas⁶.

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 segurança e saúde do trabalho, como na revisão das Normas Regulamentadoras do Trabalho – NR’s.

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 NR’s precarizou o sistema de segurança e saúde no trabalho⁷, o que pode afetar, ainda mais, o desempenho produtivo do país.

⁵ 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 de julho.2023.

⁶ Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/noticias/detalhe-da-noticia/2015/10/fundacentro-comemora-49-anos-de-existencia>>. Acesso em: 27 jul.2023.

⁷ 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: 06 ago.2023.

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 preventivista 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 competitivos⁸.

No contexto internacional, o Brasil encerrou o ano de 2022 como a 12ª 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 globais⁹.

A previsão de que o país deixaria a 9ª posição de maior economia do mundo, passando para a 12ª posição, ocorreu desde 2020¹⁰.

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 – World Economic Forum*), divulgado em 2019, o Brasil ocupa a 71ª posição no *ranking* Global que abrange 141 países¹¹.

Com a globalização, as empresas buscam no mercado internacional melhores oportunidades

⁸ 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: 06 ago.2023.

⁹ Disponível em: <<https://exame.com/economia/brasil-fecha-2022-como-a-12a-economia-do-mundo-ranking/>>. Acesso em: 06 ago.2023.

¹⁰ Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/brasil-deve-perder-posto-no-top-10-das-maiores-economias/>>. Acesso em: 27 jul.2020.

¹¹ Disponível em: <[158](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%20o%20Brasil%20ocupava,Funda%C3%A7%C3%A3o%20Dom%20Cabral%20(FDC)>.>. Acesso em 27 jul.2020.</p>
</div>
<div data-bbox=)

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 Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizou a 110ª 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 nºs 155 e 187¹², que aglutinam o “trabalho seguro e saudável” como a quinta categoria dos princípios e direitos fundamentais no trabalho¹³.

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 relevantes¹⁴.

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 internacional¹⁵, o Brasil apresentou aumento na série histórica do índice acidentes de trabalho com mortes.

Segundo noticiado pela Organização Internacional do Trabalho – 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 média¹⁶.

¹² 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 (nº 174), no dia 01º de maio de 2023.

¹³ Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang--pt/index.htm Acesso em: 04 jun. 2023.

¹⁴ BALAZEIRO, Alberto Bastos; CONFORTI, Luciana Paula. Meio Ambiente de Trabalho como princípio fundamental: a CIT e a Convenção nº 187. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2023-jun-05/opinioao-meio-ambiente-trabalho-principio-fundamental>>. Acesso em: 06 ago.2023.

¹⁵ Os outros quatro 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.

¹⁶ Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_874091/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 06 ago.2023.

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 Organização Internacional do Trabalho (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 perdidos¹⁷.

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

¹⁷ Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst>> Acesso em: 06 ago.2023.

balhistas na ordem de R\$ 2 bilhões¹⁸, 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 mineradora¹⁹.

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 1ª explosão fez com que 11 trabalhadores da unidade atuassem no combate às chamas, mas 20 minutos depois, a 2ª 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”²⁰.

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 6ª 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 ano²¹.

Com base na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável e de própria reunião realizada no BRICS, em julho de 2020, os mesmos prin-

¹⁸ 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>>. Acesso em: 27 jul.2020.

¹⁹ 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>>. Acesso em: 06 ago.2023.

²⁰ Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/folha/cotidiano/plataforma.shtml>>. Acesso em: 06 ago.2023.

²¹ Disponível em: <<https://exame.com/economia/brasil-fecha-2022-como-a-12a-economia-do-mundo-ranking/>>. Acesso em: 06 ago.2023.

cípios 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 ambiental²².

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.

3 - 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 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 Organização Internacional do Trabalho, tanto legalmente, com a ratificação da Convenção nº 187, quanto na prática.

²² Disponível em: <<http://www.agenda2030.org.br/sobre/>>. Acesso em: 25 jul.2023.

4 -Referências Bibliográficas

BALAZEIRO, Alberto Bastos; CONFORTI, Luciana Paula. Meio Ambiente de Trabalho como princípio fundamental: a CIT e a Convenção nº 187. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2023-jun-05/opiniao-meio-ambiente-trabalho-principio-fundamental>>. Acesso em: 06 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: 06 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 de julho.2023.

SILVA, Ana Beatriz Ribeiro de Barros. Brasil, o “campeão mundial de acidentes de trabalho”: controle social, exploração e prevenicionismo 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: 06 ago.2023.

A Análise Ergonômica do Trabalho (AET) como ferramenta na prevenção de acidentes e doenças do trabalho

THE ERGONOMIC ANALYSIS OF WORK (AET) AS A TOOL IN THE PREVENTION OF ACCIDENTS AND WORK DISEASE

Carine Taís Guagnini Benedet¹

Barbara Bedin²

RESUMO: O presente artigo trata de uma pesquisa bibliográfica que tem como objetivo tratar de Ergonomia que esta elencada na Norma Regulamentadora de número 17 (NR 17), através da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) e a sua importância no conjunto de programas frente às Normas Regulamentadoras, em especial a de número 1 (NR 1) que visa a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Prevenção. Doenças Ocupacionais. Normas Regulamentadoras.

ABSTRACT: *This article deals with a bibliographical research that aims to deal with Ergonomics that is listed in the Regulatory Standard number 17 - NR 17, through the Ergonomic Work Analysis - AET and its importance in the set of programs in front of the Regulatory Norms, in especially number 1 (NR 1) which aims to prevent work-related accidents and illnesses.*

KEYWORDS: *Prevention. Work Disease. Regulatory. Norms.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 - Um breve histórico da Segurança e Saúde do Trabalho (SST) no Brasil; 3 - A integração das pessoas com o meio ambiente através da Ergonomia; 4 - A relação entre a NR17 e a AET e sua importância para a prevenção dos riscos ergonômicos no trabalho; 5 – Conclusão; 6 – Referências bibliográficas.

¹ Fisioterapeuta do trabalho; especialista em Ergonomia; especialista em Gestão e Humanização do SUS; graduanda em Direito; ergonomista certificada em ferramentas com padrão ISSO; ex-assessora do MPT em forças tarefas, através de demandas solicitadas em Ergonomia; perita judicial desde 2012 na 6ª Vara do Trabalho Especializada de Caxias do Sul; perita judicial na 1ª e 2ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves; auditora interna ISO 45001; auditora interna ISO 31000.

² Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de Caxias do Sul; doutora em Letras pela Universidade de Caxias do Sul associação ampla com Universidade Ritter dos Reis; docente em curso de graduação de Direito.

1 - Introdução

Esse artigo tem como objetivo tratar de Ergonomia que esta elencada na Norma Regulamentadora de nº 17 (NR 17), através da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) e a sua importância no conjunto de programas frente às Normas Regulamentadoras (Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978), em especial a de número 1 – NR 1 – que visa a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, e teve a última modificação conforme a Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020.

De acordo com os dados extraídos do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab), em 2021 ocorreram 612.920 acidentes de trabalho notificados; correspondendo a um aumento de 37% (trinta e sete por cento) em relação ao ano anterior (446.881 acidentes notificados). Em 2021 ocorreram 2.538 mortes notificadas, relacionadas a acidentes de trabalho, um aumento de 36% (trinta e seis por cento) em relação ao ano anterior (1.866 mortes notificadas)³.

Veja-se que esses números não refletem, realmente, os acidentes ou óbitos ocorridos que decorreram de acidentes de trabalho, uma vez que o trabalho precário, sem qualquer documentação, ou seja, as subnotificações, impede que conheçamos os verdadeiros dados do nosso país.

É sabido que vivemos em um período de muito desenvolvimento tecnológico, científico e cultural, em uma sociedade capitalista que almeja, em suas transações comerciais, a obtenção de lucro.

Envolvidos na produção, seja ela de pequena ou grande escala, estão os seres humanos que vendem sua força de trabalho para poder se manter, sobreviver e consumir, já que a base da nossa economia é a compra e venda de mercadorias, prestação de serviços, enfim, bens materiais, alguns necessários outros nem tanto, mas que giram a “roda da economia”. Incorporado ao “mundo do trabalho”, existem os acidentes de trabalho, notificados ou subnotificados, que acompanham a história do desenvolvimento econômico deste país.

No entanto, a saúde é um bem protegido constitucionalmente, na qual se insere, também, a saúde do trabalhador como um direito humano fundamental, sendo um direito irrenunciável, ao celebrarem seu contrato de trabalho e durante a sua execução. Conforme leciona José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva:

A saúde do trabalhador é um direito humano fundamental de natureza negativa e positiva, que exige tanto do empregador quanto do Estado não somente a abstenção de práticas que ocasionem a doença física ou mental do trabalhador, mas também uma positividade, isto é, a adoção de medidas preventivas de tal doença⁴, p. 131.

³ OBSERVATÓRIO de Segurança e Saúde no Trabalho: promoção do meio ambiente do trabalho guiada por dados. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 20 jul. 2023.

⁴ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. Revista do

O artigo se estrutura em uma pesquisa bibliográfica e está dividido em três tópicos. No primeiro, trata-se de um breve histórico da Segurança e Saúde do Trabalho (SST) no Brasil. No segundo, aborda-se a integração das pessoas com o meio ambiente através da Ergonomia e no terceiro, discorre-se, especificamente, sobre a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) e sua relação com a AET.

2 - Um breve histórico da Segurança e Saúde do Trabalho (SST) no Brasil

É certo que com a chegada da Revolução Industrial acidentes de diversas naturezas se intensificaram por conta das inovações tecnológicas e crescimento do número de máquinas e equipamentos no processo de industrialização, inclusive os acidentes de trabalho, consoante explica Evaristo de Moraes:

O advento da Revolução Industrial, a urbanização e a massificação determinaram a multiplicação dos acidentes, no trânsito de trens, de navios, de automóveis, no ambiente de trabalho, etc. desencadeados pelo fenômeno do maquinismo⁵, p. xiii.

A regulamentação das situações envolvendo os acidentes de trabalho, seja ela no que diz respeito à questão ergonômica e o ambiente adequado de trabalho, seja a responsabilidade civil por estes eventos, foram se transformando ao longo do tempo.

O modelo brasileiro de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) teve marcos importantes em seu percurso, iniciando pela primeira lei de seguro de acidente de trabalho: o Decreto nº 3.724, modificado pelo Decreto nº 13.493 e regulamentado pelo Decreto nº 13.498, todos do ano de 1919.

Importante destacar, ainda, a criação do Ministério do Trabalho (1930), a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (1943), a publicação da Lei Orgânica da previdência Social (1960), a criação do Fundacentro (1966), a criação das Normas Regulamentadoras (1978), a oficialização da especialidade em Engenharia de Segurança do Trabalho e criação da categoria do profissional Técnico em Segurança do Trabalho (1985), a atualização do Quadro II do Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), da NR-4 (1990), a instituição do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) na Instrução Normativa n. 99, do INSS (2003)⁶ entre tantas outras que não se fez referência porque este não é o tema principal do artigo. No plano internacional, a proteção à saúde do trabalhador se

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 31, p. 109-137, jul./dez. 2007. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/105309>. Acesso em: 31 jul. 2023.

5 MORAES, Evaristo de. Os acidentes no trabalho e sua reparação. São Paulo: LTr, 2009. Edição fac-similada.

6 SILVA FILHO, José Augusto da. Segurança do trabalho: gerenciamento de riscos ocupacionais: GRO/PGR. São Paulo: LTr, 2021.

consolidou com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, com o objetivo de atender três preocupações fundamentais:

- a) humanitária, diante da situação de exploração dos trabalhadores sem que houvesse nenhuma preocupação com a sua saúde;
- b) políticas, em virtude do risco de conflitos sociais ameaçando a paz;
- c) econômicas, na medida em que a disseminação das condições humanas de trabalho asseguraria a equivalência no mundo da produção e nas relações entre os países⁷, p. 49.

Deve-se considerar que a SST é uma questão de interesse coletivo e não individual e particular de acordo com cada indivíduo que se acidenta. O acidente atinge o trabalhador e, na maior parte das vezes, tem reflexo na família, seja por não conseguir mais contribuir economicamente ou, em casos mais graves, com sequelas que o deixa dependente. Interfere na produção da empresa que tem uma mão de obra que rende menos que o esperado ou se afasta deixando uma lacuna no setor e interfere no Sistema Único de Saúde (SUS) e na Previdência Social que tem despesas que são socializadas e oneram a toda a população.

Na década de 1970 no Brasil, por parte do governo, impôs-se de forma legal às empresas a contratação da equipe ocupacional, com profissionais especializados, como médicos do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico de enfermagem do trabalho, engenheiros e técnicos de segurança do trabalho, formando assim o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), dimensionado de acordo com o grau de risco e número de empregados das organizações. Esta intervenção ocorreu devido ao elevado número de acidentes no trabalho, o que além dos prejuízos aos cofres públicos, trouxe uma má reputação mundial frente a OIT-OMS.

Diante deste cenário, foi necessária a continuidade das melhorias por parte das empresas, não só na produção, mas também de recursos humanos e ambientais, buscando certificações, obrigando as empresas a aplicarem gestão de segurança e saúde ocupacional, como a execução do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), auditorias internas, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e o Programa de Controle de Saúde Ocupacional (PCMSO)⁸.

As Normas Regulamentadoras (NRs) contêm conhecimento técnico e científico no que diz respeito à SST e foram instituídas pela Portaria n. 3.214, regulamentada pela Lei 6.514/77. Essas Normas foram recepcionadas pela Constituição Federal de 1988 que através do inciso XII, do art.

7 BRANDÃO, Cláudio. Acidente de trabalho e responsabilidade civil do empregador. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

8 FONSECA, Ariadne da Silva; SARTORI, Marcelo Ricardo de Andrade. Manual de segurança do trabalho. São Paulo: Martinari, 2017. .

7º garante a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”⁹, bem como previsão no art. 200, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O Brasil possui um arcabouço legal extenso e avançado, no que diz respeito à proteção da saúde do trabalhador, consoante explica Silva Filho:

Relativamente à prevenção, o Brasil possui uma das mais avançadas e extensas legislações de proteção à saúde do trabalhador, especialmente no que se relaciona ao meio ambiente do Trabalho¹⁰, p. 132.

A NR1 é uma norma geral introdutória que deve ser lida com as demais NRs. De acordo com Camisassa:

Seu objetivo é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às NRs, as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento dos riscos ocupacionais, bem como as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho¹¹, p. 11.

Com a sua nova redação, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria de Construção (PCMAT) foram substituídos pelo Programa de Gerenciamento de Riscos, o PGR, no qual se deve adotar um “conjunto de ações coordenadas de prevenção que têm por objetivo garantir aos trabalhadores condições e ambientes de trabalho seguro e saudáveis”¹² através do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

Os riscos ambientais gerenciados pelo PPRA abrangem somente aqueles relacionados aos riscos físicos, químicos e biológicos, enquanto o PGR analisa, também, os riscos ergonômicos e de acidentes, conforme item 1.5.3.2.1, da NR1: “A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17”¹³, p. 18.

O item 1.5.3.2 da NR1 estabelece a responsabilidade da organização:

- a) evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho;
- b) identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;

9 BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jul. 2023

10 SILVA FILHO, ref. 4, p. 132.

11 CAMISASSA, Mara Queiroga. Segurança e saúde no trabalho: NRS 1 a 37 comentadas e descomplicadas. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2022.

12 CAMISASSA, ref. 9, p. 24.

13 BRASIL. Ministério da Economia. Portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 157, n. 49, p. 17-20, 9 mar. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.730-de-9-de-marco-de-2020-247538988>. Acesso em: 21 jul. 2023.

c) avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco;

d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção;

e) implementar medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade estabelecida na alínea “g” do subitem 1.4.1; e

f) acompanhar o controle dos riscos ocupacionais¹⁴, p. 17-18.

A professora Mara Queiroga Camisassa destaca que nesse tópico, estão presentes os “quatro pilares da segurança do trabalho e da higiene ocupacional: *antecipação* (alínea “a”), *reconhecimento* (alínea “b”), *avaliação* (alíneas “c” e “d”) e *controle dos riscos* (alíneas “e” e “f”)”¹⁵.

3 - A integração das pessoas com o meio ambiente através da Ergonomia

Os riscos ergonômicos foram incluídos na atualização da NR1 a serem observados quando da realização de ações para tornar o ambiente de trabalho adequado ao empregado.

A Ergonomia foi utilizada, inicialmente, na Segunda Guerra Mundial, quando engenheiros, médicos e cientistas começaram a elaborar projetos que adaptavam os equipamentos que os soldados usavam (alavanca, botões, pedais, etc.) de aviões, tanques, submarinos e armas, uma vez que, por não estarem adaptados às características de quem os operava, causaram muitos acidentes, erros e morte em combate. A partir de 1970, esses conceitos foram implementados na indústria automobilística, com o objetivo de tornar o interior dos veículos mais confortáveis e funcionais aos condutores¹⁶.

A Ergonomia é aplicada nas normas de SST para tornar os postos de trabalho compatíveis com as necessidades, habilidades e limitação das pessoas, conforme conceitua Camisassa:

A Ergonomia é uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e à aplicação de teorias, princípios, dados e métodos a projetos a fim de otimizar o bem-estar humano e o desempenho global do sistema¹⁷, p. 465.

No Brasil, a NR17, no item 17.1.1 explica seus objetivos na questão ergonômica quando:

14 BRASIL, ref. 11.

15 CAMISASSA, ref. 9, p. 26-27.

16 FONSECA; SARTORI, ref. 6, cap. 6.

17 CAMISASSA, ref. 9.

[...] 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^{18, p.121}.

No item seguinte (17.1.1.1), a Norma esclarece quais os aspectos relacionados às condições de trabalho são considerados nesta norma:

[...] levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário dos postos de trabalho, ao trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, às condições de conforto no ambiente de trabalho e à própria organização do trabalho^{19, p. 121}.

A preocupação com os riscos ergonômicos foi inserida com muita propriedade na NR1 a ser observado no PGR porque existe uma gama de fatores que podem ocasionar ou contribuir para uma doença do trabalho. Desde o momento que iniciamos o labor, sentados ou de pé, realizando movimentos repetidos ou elevando os braços acima dos ombros, utilizando um mobiliário que é mais baixo e há a necessidade de se curvar, o recebimento de um calçado inadequado que desestabilize o caminhar, tudo interfere na questão física do trabalhador que pode, inclusive, ser transformar em um problema psíquico e, por fim, uma questão de saúde pública.

4 - A relação entre a NR17 e a AET e sua importância para a prevenção dos riscos ergonômicos no trabalho

Os riscos ocupacionais ergonômicos, dentre os agravos à saúde decorrentes dos processos laborais, as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados com o Trabalho (DORT), chamados LER/DORT, estão entre as mais importantes causas de morbidades e incapacidades relacionadas ao trabalho.

A Ergonomia é uma das principais formas de prevenir agravos relacionados com o sistema musculoesquelético, pois é a matéria que adapta o trabalho as características dos indivíduos, procurando proporcionar o máximo de conforto, segurança e bom desempenho no decorrer das atividades laborais.

Segundo a International Ergonomics Association (IEA), a ergonomia tem três domínios de especialidade: ergonomia física – que se refere aos aspectos relacionados à anatomia hu-

18 BRASIL. Ministério do Trabalho Emprego. Portaria/MPT nº 423, de 7 de outubro de 2021. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 17 - Ergonomia. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano. 159, n. 192, p. 120-124, 7 out. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria/mtp-n-423-de-7-de-outubro-de-2021-351614985>. Acesso em: 21 jul. 2023.

19 BRASIL, ref. 16.

mana, antropometria, fisiologia e biomecânica em sua relação com a atividade física; ergonomia cognitiva – referente aos processos mentais, como percepção, memória, raciocínio e resposta motora, conforme afetam interações entre seres humanos e outros elementos do sistema; e ergonomia organizacional – relacionada à otimização dos sistemas sócio técnicos, incluindo suas estruturas organizacionais, políticas e processos²⁰.

Desta forma fica evidente que o local de trabalho, sob condições físicas, mecânicas e psíquicas adversas, é considerado um dos principais fatores de risco para o desenvolvimento de alterações do sistema musculoesquelético. E que a exposição contínua e prolongada a estes fatores de risco, sem adequações, ou medidas preventivas, venham a favorecer o surgimento de agravos à saúde no decorrer do tempo de labor.

Este cenário busca um olhar mais amplo frente aos fatores envolvidos, buscando alternativas de melhorias das condições, prevenindo agravos na saúde do trabalhador. De acordo com a NR 17 é necessária a busca de determinantes aprofundados, especialmente organizacionais²¹, o que vem ao encontro da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), metodologia que requer estudo minucioso dos processos de trabalhos e suas organizações.

A demanda da AET vem regulamentada e inserida no mundo do trabalho desde 1978 (Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978), ou seja, não é novidade, ou algo desconhecido e que vem sendo exigido nos últimos tempos pelos órgãos fiscalizadores ou a Justiça do trabalho. Muitas organizações vêm utilizando-se do suposto desconhecimento frente à NR 17, como base nas defesas diante da inobservância a saúde do trabalhador, ou ainda, pela percepção sob a ótica do empregador de que a atividade não apresenta risco ergonômico.

Veja-se que toda atividade de trabalho apresenta risco ergonômico, obviamente podendo este estar controlado, ser irrelevante ou trivial, mas existe a ergonomia que está diretamente relacionada ao sistema osteomuscular do indivíduo, desta forma, não há como se decompor durante a jornada de trabalho.

5 - Conclusão

Proporcionar um ambiente ergonômico adequado, por meio de princípios ergonômicos desenvolvidos de acordo com as atividades laborais desempenhadas, é essencial a todos os trabalhadores. Diante dessa visão, fica claro que os agentes de risco no ambiente de trabalho se unem no processo laboral, agindo sobre o organismo, desencadeando diversas consequências, sejam positivas ou negativas para a saúde do indivíduo.

20 INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION, 2016 apud FONSECA; SARTORI, ref. 6.

21 BRASIL, ref. 16.

Portanto, é necessário que seja entendido a importância da Análise de Risco Ergonômica, e/ou, AET nas organizações, visando a observações dos grupos populacionais e sua exposição no trabalho.

É importante entender esses riscos, diagnosticá-los, mitigá-los, preveni-los através das classificações sejam estes biomecânicos, ambientais, organizacionais e/ou cognitivos, isso é ergonomia, e precisa ser olhada com atenção por profissionais especialistas e conhecedores da matéria, não só das legislações, mas do movimento humano. Nesse sentido, a AET se mostra como uma ferramenta importante para a identificação e prevenção dos riscos ergonômicos.

Os adoecimentos por conta das más questões ergonômicas se desenvolvem e se agravam ao longo do tempo, sendo que ao identificar o problema de saúde, muitas vezes, o trabalhador já teve sua capacidade de trabalho reduzida, o que viola o direito constitucional à sua integridade física e psíquica e interferem em sua qualidade de vida de diversas maneiras.

6 – Referências bibliográficas

BRANDÃO, Cláudio. Acidente de trabalho e responsabilidade civil do empregador. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jul. 2023

BRASIL. Ministério da Economia. Portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 157, n. 49, p. 17-20, 9 mar. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.730-de-9-de-marco-de-2020-247538988>. Acesso em: 21 jul. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho Emprego. Portaria/MPT nº 423, de 7 de outubro de 2021. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 17 - Ergonomia. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano. 159, n. 192, p. 120-124, 7 out. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria/mtp-n-423-de-7-de-outubro-de-2021-351614985>. Acesso em: 21 jul. 2023

BENEDET, Carine Taís Guagnini. Implantação de pausas durante a jornada de trabalho em frigoríficos avícolas da região de Caxias do sul. Rio Grande do Sul: Ministério Público do Trabalho, [201-?]. 39 slides, color.

CAMISASSA, Mara Queiroga. Segurança e saúde no trabalho: NRS 1 a 37 comentadas e

descomplicadas. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2022.

FONSECA, Ariadne da Silva; SARTORI, Marcelo Ricardo de Andrade. Manual de segurança do trabalho. São Paulo: Martinari, 2017.

KROEMER, Karl H. E.; GRANDJEAN E. Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem. 4. ed. Porto Alegre: Arte Médicas, 1998.

MORAES, Evaristo de. Os acidentes no trabalho e sua reparação. São Paulo: LTr, 2009. Edição fac-similada.

OBSERVATÓRIO de Segurança e Saúde no Trabalho: promoção do meio ambiente do trabalho guiada por dados. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 20 jul. 2023.

OLLAY, Cláudia Dias; KANAZAWA, Flavio Koiti. Análise ergonômica do trabalho: prática de transformação das situações de trabalho. São Paulo: Andreolli, 2016.

SILVA FILHO, José Augusto da. Segurança do trabalho: gerenciamento de riscos ocupacionais: GRO/PGR. São Paulo: LTr, 2021.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 31, p. 109-137, jul./dez. 2007. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/105309>. Acesso em: 31 jul. 2023.

Novos contornos do assédio moral no Brasil

NEW CONTOURS OF MORAL HARASSMENT IN BRAZIL

Arlene Souza Santos¹

RESUMO: O Brasil está em vias de ratificação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho. Este tratado é o primeiro no mundo que reconhece o direito a um ambiente livre de assédio e violência como um direito fundamental. Em seu bojo o tratado apresenta uma proposta de conceito para assédio e violência que conflita com o conceito adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro. Ele também não exige a reiteração de condutas para a caracterização do assédio, embora permita construções individuais para cada Estado que ratifiquem seu texto. Para uma adequação ao texto, no mínimo, o Brasil deverá realizar uma revisão do conceito adotado para que a convenção possa ser plenamente implantada e para que seus princípios tenham efetiva aplicação. Nesse contexto, as diversas legislações que despontam no cenário legislativo ainda não têm conseguindo assimilar a mudança ou a necessidade de adequação e continuam aplicando o conceito ultrapassado de conduta reiterada, entretanto, apresentamos nesse texto uma alternativa apresentada pelo Código Penal para tipificação do assédio sexual, a de que o ato de constrangimento, reiterado ou apenas único que seja capaz de atingir a liberdade individual ou a integridade física, psicológica ou mesmo moral, não deve ser tolerado.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Assédio. Conceito.

ABSTRACT: Brazil is in the process of ratifying Convention 190 of the International Labor Organization. This treaty is the first in the world to recognize the right to an environment free from harassment and violence as a fundamental right. The treaty presents a proposed concept for harassment and violence that conflicts with the concept adopted by the Brazilian legal system. It also does not require the reiteration of conduct for the characterization of harassment, although it allows individual constructions for each State that ratifies its text. In order to adapt the text, Brazil should at least review the concept adopted so that the convention can be fully implemented and its principles effectively applied. In this context, the

¹ Economista especializada em Políticas Públicas e Gestão Governamental; Bacharela em Direito pela UFS – Universidade Federal de Sergipe; Técnica de Segurança do Trabalho do Banco do Brasil.

various laws that emerge on the legislative scene have not yet been able to assimilate the change or the need for adequacy and continue to apply the outdated concept of repeated conduct, however, we present in this text an alternative presented by the Penal Code for typification of sexual harassment, that the act of embarrassment, repeated or only one that is capable of reaching individual freedom or physical, psychological or even moral integrity, should not be tolerated.

KEYWORDS: Work. Harassment. Concept.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 - Atual (pré-)conceito de assédio moral no trabalho no Brasil; 3 - O conceito proposto pela Convenção nº 190 da OIT; 4 – Considerações finais; 5 – Referências bibliográficas.

1 - Introdução

A Convenção que trata da eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho, a de nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) está em processo de ratificação no Brasil. O texto do tratado foi enviado ao Congresso para aprovação através da Mensagem 86/2023 e, até o momento, está em tramitação.

Todo membro que ratifique a Convenção deverá adotar leis que, em primeiro lugar, definem o que seja a violência e o assédio no mundo do trabalho, conceito que deverá incluir a violência baseada no gênero, mas não poderá se resumir a essa perspectiva. A partir da definição deverão ser estabelecidos mecanismos para proibir, prevenir, combater e punir tais práticas. Embora pareça elementar, definir assédio, especialmente o de ordem moral, não é uma tarefa tão fácil.

No Brasil, o conceito de assédio moral no âmbito trabalhista se sedimentou no sentido de referir-se a “práticas ou condutas reiteradas”, trazendo o fator da repetição como necessário para a sua caracterização. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é assente sobre essa ideia de reiteração, assim como a doutrina. Conquanto haja um pré-conceito, no sentido de haver já posta uma conceituação pátria para a conduta, isso não implica dizer que essa seja a única e correta forma de conceber o assédio em suas variadas formas. A ratificação da Convenção 190 exigirá o estabelecimento pela lei do conceito de assédio, tarefa não concluída pelo legislador brasileiro, e é possível que o entendimento até aqui dominante não seja suficiente para a implantação completa e ampla dos princípios radicados no texto do referido tratado.

Dessa forma, com o presente texto, pretendemos trazer o conceito de assédio moral dominante no cenário jurídico nacional e comparar com o contido na Convenção nº 190 da OIT, para isso, analisaremos alguns projetos de leis que estão em discussão no Congresso

Nacional, a recente Lei nº 14.612 de 03 de julho de 2023, a Lei 13.185 de 06 de novembro de 2015, que conceitua o *Bullying*, e a própria convenção citada, aliados aos textos de alguns doutrinadores e da jurisprudência sobre o tema. Não temos a intenção de propor um novo conceito, mas apenas analisar a suficiência daquele que está posto até o momento.

2 - Atual (pré-)conceito de assédio moral no trabalho no Brasil

A justiça do trabalho adotou em muitos dos seus julgados o conceito de assédio moral no trabalho como sendo uma prática reiterada de ações que defendem a dignidade do trabalhador. Em um trecho de julgado recente podemos perceber esse conceito como bastante solidificado: “Especificamente em relação ao assédio moral, este consiste em uma conduta comumente reiterada do sujeito ativo, que abala o equilíbrio emocional do obreiro [...]”², p.02 (RR - 10923-19.2018.5.15.0097 - Relator ministro: Mauricio Godinho Delgado).

É notória a adoção da ideia da reiteração também em uma cartilha editada pelo TST com fins educativos publicada em seu site, a Cartilha de prevenção ao assédio moral publicada no site TST que define de forma expressa o Assédio Moral de acordo com o entendimento da instituição, registra ela que se trata da “exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma *repetitiva e prolongada*, no exercício de suas atividades”³, p. 06. Os Tribunais Regionais do Trabalho também registram esse entendimento em diversos julgados: TRT-3 RO-00103652720165030008, TRT-12 RO-0000040-71.2022.5.12.0027, TRT-15 RO 0010634-59.2020.5.15.0148, dentre outros.

A doutrina brasileira foi bastante influenciada pelas ideias dos primeiros teóricos do tema assédio, especialmente os estudos da francesa Marie-France Hirigoyen e do alemão Heinz Leymann, construindo a base teórica a partir da ideia de sistematicidade de condutas, como podemos perceber pela construção de Rodolfo Pamplona e Clais Santos:

O assédio moral laboral, conforme conceituado, é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e

² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Recurso de revista 10923-19.2018.5.15.0097. Lei 13.467/2017. Processo sob a égide da lei nº 13.467/2017. 1) indenização por dano moral. Assédio moral. Desrespeito aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, da inviolabilidade psíquica (além da física) da pessoa humana, do bem-estar individual (além do social) do ser humano, todos integrantes do patrimônio moral da pessoa física. Dano moral caracterizado [...]. Recorrente: Marcus Paulo Galdeano. Recorrido: Procter & Gamble industrial e comercial LTDA. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?jsessionid=X31osqJ4aiq9U2zn-UOeixIYUCnsyggAqTco_0tb.consultaprocessual-28-lgggt?conscsjt=&numeroTst=10923&digitoTst=19&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0097&consulta=Consultar. Acesso em: 28 jul. 2023.

³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare: por um ambiente de trabalho + positivo. [Brasília: TST, 2020?]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 28 jul. 2023.

prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar⁴, p. 51.

Para Bezerra Leite a presença da sistematicidade da conduta é tão importante, que permite a utilização da lei que trata do *bullying*, a Lei nº 13.185, de 6/11/2015, por analogia a qualquer situação jurídica, inclusive a relação de trabalho ou emprego⁵, p. 28. A referida lei no art. 1º, § 1º, conceitua a prática como:

[...] *todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo* que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de *intimidá-la ou agredi-la*, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas⁶ (grifo próprio).

Observe-se que esse conceito é semelhante ao adotado pela recente lei aprovada para alteração no Estatuto da Advocacia, a Lei nº 14.612, publicada no diário oficial de 4 de julho de 2023, já sancionada. Conforme esta lei, o assédio moral passa a ser tratado como infração ético-disciplinar para os membros da Ordem dos Advogados do Brasil, passível de punição com pena de suspensão, e definido como:

[...] 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 profissional⁷ (grifo próprio).

Nesse caminho também segue o Congresso Nacional, com o Projeto de lei nº 1.521 de 2019, que aguarda deliberação do Senado. O texto em análise pretende inserir no Código Penal o assédio como uma forma de constrangimento ilegal, dentre os crimes contra a liberdade pessoal, conforme o texto assédio moral seria ofender reiteradamente a dignidade

⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Clais Maria Pereira Gunça dos Santos. Assédio moral organizacional: presencial e virtual. São Paulo: Saraivajur, 2020. E-book (192 p.).

⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book (507 p.).

⁶ BRASIL. Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

⁷ BRASIL. Lei nº 14.612, de 3 de julho de 2023. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114612.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

de alguém lhe causando dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função⁸. Tal conceito, caso seja aprovado, cristalizará o conceito de assédio moral no trabalho, como condutas, inviabilizando que práticas isoladas, independentemente da gravidade, sejam excluídas da caracterização da prática do assédio.

3 - O conceito proposto pela Convenção nº 190 da OIT

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho é o primeiro tratado no mundo a reconhecer como direito de todos o direito a um mundo de trabalho livre de violência e assédio. O texto apresenta o assédio como uma violação ou abuso dos direitos humanos, consistindo em “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico”⁹. Embora haja permissão para que os estados ratificadores estabeleçam a sua própria definição, para que sejam respeitados os fundamentos da convenção, não existem muitas alternativas conceituais, a não ser que se reconheça que assédio e violência não podem estar sob o mesmo cobertor jurídico e se estabeleçam legislações diferenciadas, o que seria permitido do ponto de vista da previsão convencional, mas talvez não seja apropriado ou coerente.

Quando a Convenção apresenta tanto a violência quanto assédio como uma prática inaceitável, considerar que o assédio somente se configura com a reiteração, é o mesmo que deduzir que as condutas praticadas são aceitáveis, dado que podem ocorrer, apenas não podem se repetir muitas vezes no tempo. Pelo texto do tratado, as condutas que caracterizam assédio e violência devem possuir um “potencial” de afetar a dignidade do trabalhador, se ela não tem esse elemento, ela não é inaceitável, ainda que se repita. Se expor o trabalhador a uma situação vexatória ou humilhante somente pode afetar a sua personalidade se se repetir, então ela não foi humilhante, caso contrário jamais poderia ocorrer, ainda que uma única vez.

Outro problema da necessidade de reiteração é percebido no ponto da prevenção. A prevenção pressupõe impedir que as práticas ocorram e, se as ações consideradas em conjunto podem configurar assédio, a primeira dessas condutas deve ser alvo de impedimento, ou seja, para que o conjunto não exista, a primeira ação deve ser evitada. Se as ações que podem redundar em assédio sequer deveriam ser toleradas, ainda que uma única vez, deve-se atingir a conduta ilícita antes de sua ocorrência. Uma vez que a conduta ocorra, ainda que uma única vez, a prevenção fica prejudicada. Se uma conduta isolada não pode configurar

⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 1.521, 13 de março de 2019. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília: Câmara dos Deputados, [2019]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>. Acesso em: 29 jul. 2023.

⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Convenção nº 190. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang-pt/index.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

assédio, não haveria motivos para coibi-las, mas se ela tem “potencial” para atingir a dignidade do trabalhador, o combate inicia na primeira ação, e não na sua reiteração. Considerar que o assédio não pode ocorrer com uma única prática dificultaria sobremaneira o trabalho de impedir a reiteração ou a contumácia das condutas. Nesse ponto a Convenção é clara, tais práticas não podem ser toleradas, se são toleráveis não são violência e assédio. Dizer que o trabalhador pode ser ridicularizado, mas apenas poucas vezes, é o mesmo que dizer que há prevenção para as práticas, e que elas estão liberadas.

Esse conflito entre o conceito apresentado pela Convenção nº 190 e o estabelecido na doutrina e jurisprudência brasileira é registrado por Luciano Martinez e Pedro L. de Carvalho Junior, para eles a possibilidade de uma ocorrência única caracterizar o assédio é algo que colide com o entendimento consolidado no Brasil^{10, p. 9}.

A OIT divulgou um guia sobre a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 para auxiliar na compreensão e interpretação dos termos, e dessa forma facilitar a adaptação dos instrumentos jurídicos dos Estados. O guia apresenta alguns exemplos de como os países tratam o tema em suas legislações. Ele apresenta, por exemplo, a forma como o Japão conceitua assédio moral, chamando de “assédio de poder” que se caracteriza quando se tira proveito da posição de autoridade, prejudica o ambiente de trabalho ou quando a conduta ultrapassa o necessário ou apropriado para a operação do trabalho, nada referindo sobre a questão da repetição das ações. Nesse mesmo caminho, apresenta o conceito trazido pelo Código do Trabalho do Canadá, que define o assédio e violência como “qualquer ação, conduta ou comentário, incluindo os de natureza sexual, que possa razoavelmente causar ofensa, humilhação ou outro dano físico ou psicológico ou doença a um trabalhador [...]”^{11, p. 10-11}.

O termo assédio, quando se trata de questões sexuais, não atrai automaticamente a exigência da repetição para se caracterizar. Pelo menos é o que se depreende do contido no art. 216-A do Código Penal Brasileiro que define o tipo como: “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”¹². Não seria razoável aguardar várias investidas de cunho sexual para que um trabalhador ou trabalhadora pudesse ter acesso aos sistemas de denúncia ou repressão. Se ele é constrangido uma única vez de forma a atingir a sua liberdade sexual, tem-se um assédio sexual, e por que uma intimidação ou ameaça para que o trabalhador descumpra

¹⁰ MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book (419 p.).

¹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Violência e assédio no mundo do trabalho: um guia sobre a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206. Genebra: OIT, 2021. E-book (107 p.). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_831783.pdf. Acesso em: 29 jul. 2023.

¹² BRASIL. [Código penal (1940)]. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

um normativo a fim de cumprir metas deveria aguardar uma segunda, terceira ou décima intimidação? Não há coerência nessa diferenciação.

4 - Considerações finais

Afirmamos ao início que conceituar assédio moral não é uma tarefa simplista, trazendo a discussão sobre como esse conceito está solidificado no ordenamento jurídico brasileiro. A obrigatoriedade da reiteração sistemática de condutas para caracterização do assédio exige um esforço grande dos trabalhadores para suportar e apenas após muito sofrimento poder então denunciar ou recorrer à justiça.

A ratificação do Brasil à Convenção nº 190 da OIT exigirá um novo debruçar sobre o tema, pois ela define assédio como uma conduta inaceitável, que deve ser repelida e prevenida. Essa necessidade de prevenir condutas ferirá de morte o conceito de reiteração, pois não permitirá que a primeira prática ocorra, muito menos que se repita, ou então, não haverá prevenção, mas apenas repressão. Condutas intoleráveis não podem ocorrer, ainda que uma única vez, e essa é a essência no conceito trazido pela convenção.

As legislações recentes sobre o tema, a exemplo da Lei nº 14.612, de 2023, que alterou o Estatuto da OAB, ainda não refletem esse novo entendimento e mais uma vez confirmam a rigidez conceitual do assédio moral no trabalho em nosso ordenamento. Na mesma linha segue a proposta de lei para tipificar o assédio moral enquanto crime, o que demonstra uma resistência ou conservadorismo sobre o tema. Mas acreditamos que, ainda que apenas após a ratificação da Convenção nº 190, novas discussões trarão novas luzes, a exemplo do que tem ocorrido em outros países.

Sendo um ambiente de trabalho saudável é um direito do trabalhador, e considerando que o assédio moral é uma violação aos direitos da pessoa humana, um único ato que fira a dignidade de alguém que está trabalhando deve ser considerado repugnante e não deve, sob nenhum aspecto conceitual, ser considerado tolerável. O caminho que apontamos como sendo um dos possíveis para alternativas conceituais, é o seguido pelo Código Penal para trazer o conceito de assédio sexual, que não exige reiteração do infrator.

5- Referências bibliográficas

BRASIL. [Código penal (1940)]. *Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 1.521, 13 de março de 2019*. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília: Câmara dos Deputados, [2019]. Disponível em: [https://www25.senado.leg.](https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758)

[br/web/atividade/materias/-/materia/135758](https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758). Acesso em: 29 jul. 2023.

BRASIL. *Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015*. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

BRASIL. *Lei nº 14.612, de 3 de julho de 2023*. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14612.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). *Recurso de revista 10923-19.2018.5.15.0097*. Lei 13.467/2017. Processo sob a égide da lei nº 13.467/2017. 1) indenização por dano moral. Assédio moral. Desrespeito aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, da inviolabilidade psíquica (além da física) da pessoa humana, do bem-estar individual (além do social) do ser humano, todos integrantes do patrimônio moral da pessoa física. Dano moral caracterizado [...]. Recorrente: Marcus Paulo Galdeano. Recorrido: Procter & Gamble industrial e comercial LTDA. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=X31osqJ4aiq9U2zn-UOeixYUCnsyggA-qTco_0tb.consultaprocessual-28-lgggt?conscsjt=&numeroTst=10923&digitoTst=19&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0097&consulta=Consultar. Acesso em: 28 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare: por um ambiente de trabalho + positivo*. [Brasília: TST, 2020?]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 28 jul. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book (507 p.).

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. *Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural*. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book (419 p.).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Convenção nº 190*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang-pt/index.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Violência e assédio no mundo do trabalho: um guia sobre a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206*. Genebra: OIT, 2021. E-book (107 p.). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_831783.pdf. Acesso em: 29 jul. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos. *Assédio moral organizacional: presencial e virtual*. São Paulo: Saraivajur, 2020. E-book (192 p.).

Vedação à monetização do intervalo intrajornada: garantia de saúde e segurança ao trabalhador

PROHIBITION OF MONETIZATION OF THE INTRA-DAY BREAK: GUARANTEE OF HEALTH AND SAFETY TO THE WORKER

Brenno Augusto Freire Menezes¹

RESUMO: O presente artigo tem por escopo debater as contradições, gravidades e inconstitucionalidades presentes nas disposições dos artigos 611-A, inciso III e 59-A, ambos da Consolidação de Leis Trabalhistas, acrescidos com a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), os quais permitem a redução ou supressão respectivamente do intervalo intrajornada, inclusive dos trabalhadores que laboram em jornadas 12x36, por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, embora a doutrina majoritária de Direito Constitucional e Direito do Trabalho entendam que os intervalos legais para descanso e refeição na jornada de trabalho e entre as jornadas de trabalho sejam normas de saúde, higiene e segurança do trabalhador. Permitir referida monetização do gozo intervalar é sem dúvidas alguma prejudicial ao direito humano fundamental ao meio ambiente do trabalho hígido e seguro.

PALAVRAS-CHAVE: Monetização do Intervalo Intrajornada. Reforma Trabalhista. Meio Ambiente do Trabalho.

ABSTRACT: *The purpose of this article is to discuss the contradictions, seriousness and unconstitutionality present in the provisions of articles 611-A, item III and 59-A, both of the Consolidation of Labor Laws, added with Law 13.467/2017 (Labor Reform), which allow the reduction or suppression respectively of the intra-day break, including workers who work in 12x36 hours, through collective bargaining agreements and conventions, although the majority doctrine of Constitutional Law and Labor Law understand that the legal intervals for rest and meal in the working day and between working days are norms of health, hygiene, and safety of the worker. Allowing such monetization of interval enjoyment is undoubtedly detrimental to the fundamental human right to a healthy and safe working environment.*

¹ Mestrando em Direitos Humanos na Universidade Federal do Pernambuco. Especialista em Direito Constitucional pela UCAM. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Católica de Rondônia. Graduado em Direito pelo Centro Universitário Estácio de Sergipe. Analista Processual do Ministério Público da União – Lotado na Procuradoria do Trabalho do Município de Itabaiana/SE.

KEYWORDS: *Monetization of the Intra-workday break. Labor Reform. The Working Environment.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 - Previsão legal para a concessão dos intervalos para descanso e alimentação; 3 – O direito humano ao meio ambiente do trabalho hígido e seguro; 4 – Vedação à monetização do intervalo intrajornada e a garantia de saúde e segurança ao trabalhador; 5 – Considerações finais; 6 – Referências bibliográficas.

1 - Introdução

O presente trabalho tem por escopo debater as contradições, gravidades e inconstitucionalidades presentes nas disposições dos artigos 611-A, inciso III e 59-A, ambos da Consolidação de Leis Trabalhistas, acrescidos com a Reforma Trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional em 2017, os quais permitem a redução ou supressão respectivamente do intervalo intrajornada, inclusive dos trabalhadores que laboram em jornadas 12x36, por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho.

Ainda que, a doutrina majoritária de Direito Constitucional e Direito do Trabalho entendam que os intervalos legais para descanso e refeição dentro da jornada de trabalho e entre as jornadas de trabalho sejam normas de saúde, higiene e segurança do trabalhador, normas, portanto, de ordem pública e por consequente indisponíveis, assim não entendeu o legislador, ao prevê no parágrafo único do artigo 611-B da CLT 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 no artigo.

Fato que torna mais absurda e confusa as previsões ora mencionadas, é o artigo 611-A, III, da CLT determinar que convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, todavia, o art. 59-A da CLT permite a supressão total do intervalo intrajornada dos trabalhadores em jornada 12x36 em troca de indenização.

É sobre as contradições, prejudicialidades e inconstitucionalidades dos mencionados artigos que se planeja discutir na presente pesquisa.

Salienta-se que para o desenvolvimento da presente pesquisa de cunho qualitativo foram levantadas informações em fontes bibliográficas e documentais, dentre elas: doutrinas e artigos científicos nacionais e internacionais, que tratam da temática a seguir abordada.

2 – Previsão legal para a concessão dos intervalos para descanso e alimentação

A Consolidação das Leis Trabalhistas, dando concretude à proteção da saúde e segurança laboral mediante regras de limitação da jornada de trabalho, preceitua:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas².

Respectivo preceito encontra base em determinações previstas na Carta Maior, vejamos:

Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(....)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança³.

As regras supramencionadas consistem em normas de ordem pública, que visam, em última análise, proteger a saúde e integridade física dos empregados e, conseqüentemente, reduzir os riscos inerentes à atividade, não podendo ser negligenciadas pelos empregadores.

É de conhecimento solar, que a compra e venda (ou monetização) da saúde e segurança do trabalho não é admitida em direito, pois referida prática coloca o trabalhador em sérios riscos, como acidentes de trabalho que podem levar a morte do trabalhador, a depender do caso.

Permitir a monetização do intervalo intrajornada, é tema demasiadamente preocupante, em razão das conseqüentes gravidades possivelmente resultáveis que colocam em risco a garantia aos trabalhadores do direito humano ao meio ambiente do trabalho hígido e seguro.

3 – O direito humano ao meio ambiente do trabalho hígido e seguro

Os direitos humanos são aqueles que reconhecem e protegem a dignidade de todos, regendo o modo como os seres humanos individualmente vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a eles.

A evolução histórica dos direitos humanos desdobra-se em três gerações/dimensões.

² BRASIL. [Consolidação das leis do trabalho (1943)]. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 jul 2023.

³ BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 jul 2023.

A primeira toma por base o lema da liberdade e o Estado negativo, resultando nos direitos civis e políticos. A segunda, lavrada no lema da igualdade e os denominados direitos sociais, econômicos e coletivos, são os também conhecidos por direitos de crédito, direitos prestacionais, portanto, o direito de se exigir que o Estado faça alguma coisa para auxiliar nas suas vidas. E por fim, a terceira dimensão, estruturada nos direitos de fraternidade social, como, por exemplo, o direito a um meio ambiente equilibrado e sadio para todos.

O meio ambiente, conforme anteriormente mencionado, compõe o rol de direitos humanos, estando incluso nos denominados direitos de terceira dimensão/geração, tratando-se de interesse difuso, ou seja, sem titular exclusivo ou possível de ser individualizado, cuja proteção cabe a toda coletividade e a cada um dos seus componentes. Subdivide-se em quatro espécies, quais sejam: a) meio ambiente natural ou físico, b) meio ambiente artificial, c) meio ambiente cultural e d) meio ambiente do trabalho, objeto do presente estudo.

O meio ambiente de trabalho conceitua-se como aquele em que se insere o trabalhador, que visa prover a sua subsistência e/ou de sua família, bem como seu desenvolvimento⁴, p. 316.

José Afonso da Silva indo além, assinalada que o meio ambiente laboral corresponde ao complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam ⁵, p. 5.

Por se tratar de um direito humano, interesse difuso e inerente a todos sem distinção, o meio ambiente de trabalho deve ser oferecido de forma adequada, saudável e segura a todos os trabalhadores, pois conforme bem aponta Rocha é no meio ambiente laboral que o indivíduo irá desenvolver sua profissão passando boa parte de sua vida profissional e pessoal devendo, portanto, apresentar boas condições físicas e psíquicas para o seu adequado desenvolvimento⁶, p. 127.

Prezar pelo meio ambiente laboral e pela saúde e segurança dos trabalhadores é incumbência necessária e acometida a todos os que compõem a relação jurídica laboral, em especial aos empregadores, principalmente quando a atividade desenvolvida tem potencial de causar doenças ocupacionais e acidentes laborais.

Nesse sentido, Fiorillo leciona que a salvaguarda do homem trabalhador enquanto ser vivo das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce seu labor que é es-

⁴ GARCEZ, Gabriela Soldano. Do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado. Revista Direitos Fundamentais & Democracia, UniBrasil, Curitiba, v. 10, n. 10, p. 314-339, jul./dez. 2011.

⁵ SILVA, José Afonso da. Direito ambiental constitucional. 2. ed. São Paulo: Ed. Malheiros, 2003.

⁶ ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. Direito ambiental do trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2002.

sencial à sua sadia qualidade de vida é sem dúvida um direito difuso, jamais podendo ser violando garantindo-lhe a dignidade da pessoa humana⁷, p. 66.

Referido direito fundamental traz consigo um poderoso arcabouço protecionista nos âmbitos supranacional e pátrio, tendo em vista que o direito a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser reconhecido como direito humano fundamental que a globalização deve ser acompanhada de medidas preventivas que garantam a segurança e saúde de todos os trabalhadores⁸, p. 77.

Em 1948, de forma tímida e genérica, na Declaração Universal de Direitos Humanos já havia previsão de que a todo ser humano cabia o direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

Passadas quase duas décadas e de forma mais específica, surge no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais a previsão de que todos os Estados Partes do presente Pacto, incluindo o Brasil a partir de 1992, reconhecem o direito de toda pessoa de gozar condições de trabalho justas e favoráveis que lhes assegurem especialmente à segurança e a higiene no meio ambiente do trabalho.

A Declaração Sociolaboral do Mercosul, editada em 2015 a seu turno nos artigos 17 e 18, aponta minuciosas considerações sobre o direito à saúde e à segurança no trabalho para os países membros do bloco econômico, dentre eles o Brasil.

Merecem destaque também as inúmeras Convenções da Organização Internacional do Trabalho relacionadas ao tema, dentre elas as Convenções 155 e 187 que tratam a respeito da segurança e saúde dos trabalhadores e promoção da saúde e segurança do trabalho, respectivamente. Referidas convenções a partir de 2022 passaram a integrar o rol de convenções fundamentais da OIT, as quais devem ser observadas e respeitadas pelos Estados-membros da Organização independentemente de serem ratificadas ou não.

Em âmbito nacional é possível observar previsões a respeito do tema dispostas nos artigos 6º, 196, 225 e 200, VIII, da Constituição Federal de 1988⁹, além da Consolidação das Leis

⁷ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. A ação civil pública e o meio ambiente do trabalho. In: FREDIANY, Yone; SILVA, Jane Granzoto Torres da (coord.). O direito do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: Jurídica Brasileira, 2001.

⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

⁹ Art. 6º, CF São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição;

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

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

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

Trabalhistas que reserva um capítulo inteiro de normas relacionadas ao tema ora discutido, além da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/81) normativas que preveem a proteção do meio ambiente incluso o laboral como um direito fundamental que garante a todos os trabalhadores a dignidade da pessoa humana.

Os princípios constitucionais por se tratarem de normas imediatamente finalísticas, primariamente prospectivas e com pretensão de complementaridade e de parcialidade¹⁰, p. 102 também se somam ao arcabouço protecionista ora abordado.

Quanto a temática do meio ambiente, o qual inclui o do trabalho, destacam-se os princípios da prevenção e precaução que buscam evitar danos conhecidos e desconhecidos que prejudiquem¹¹, p. 208. Anotam-se também os princípios do desenvolvimento sustentável que se pauta na compatibilização do desenvolvimento econômico-social com a preservação da qualidade do meio ambiente e do poluidor-pagador, o qual estabelece ao poluidor a obrigação a indenizar e reparar os danos causados ao meio ambiente independentemente de culpa.

No campo específico do direito do trabalho destacam-se os princípios: a) do trabalho sem adjetivos que estabelece que o meio ambiente laboral deverá ser protegido para todos, independente de vínculo de emprego e b) da ubiquidade que firma que o meio ambiente está em toda parte como direito fundamental incluso o trabalho.

Tamanha relevância do tema ora abordado merece menção a Agenda 2030 firmada em 2015 por 193 Estados-membros da Organização das Nações Unidas que se comprometeram a buscar um crescimento econômico sustentável, a redução da pobreza, a proteção ambiental e inclusão social por meio da parceria e paz por meio da colaboração dos seus diferentes atores quais sejam: governos, sociedade civil, academia, setor privado e empresarial e os cidadãos.

Composta por 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, merece destaque a ODS 8 que trata sobre crescimento econômico sustentável e trabalho decente para todas e todos, trazendo no bojo da Meta 8.8 a proteção dos direitos trabalhistas e a promoção de meios ambientes de trabalho seguros e para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes em particular as mulheres migrantes e pessoas em empregos precários.

Dentre os mecanismos a garantir a efetividade do direito humano fundamental encontra-se a concessão dos intervalos legais, quais sejam, os intervalos interjornada e intrajornada, previstos nos artigos 66 e 71, este último sofreu severas alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, prejudiciais ao meio ambiente laboral conforme doutrina majoritária a ser analisada a seguir.

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

¹⁰ ÁVILA, Humberto. Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 15. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2014.

¹¹ BELCHIOR, Germana Parente Neiva. Hermenêutica jurídica ambiental. São Paulo: Saraiva, 2011.

4 - Vedação à monetização do intervalo intrajornada e a garantia de saúde e segurança ao trabalhador

A disciplina jurídica e a doutrina *jus* trabalhista brasileira sempre consideraram o intervalo intrajornada uma medida necessária para a preservação da saúde e segurança do trabalhador e uma das garantias a concretização do direito humano fundamental a um meio ambiente laboral seguro e sadio, uma vez que, o intervalo permite que o empregado possa alimentar-se e recuperar as suas forças para completar a sua jornada diária, sendo esta a interpretação sistemática do artigo 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988 e artigo 71 da CLT, assentando-se, portanto, em garantia fundamental aos trabalhadores.

Nesse sentido, Delgado destaca que os objetivos da concessão do intervalo intrajornada, concentram-se essencialmente em torno das considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação de serviços no dia a dia de trabalho¹², p. 1129.

Em suas lições, Saad destaca também a relevância fundamental do intervalo intrajornada para a preservação da saúde mental do trabalhador, bem como para garantir sua higidez física, diminuindo o risco de acidentes do trabalho causados pela falta de concentração e fadiga¹³, p. 197.

Pontua-se que em obra coletiva a qual comenta-se à Lei nº 13.467/2017, Maurício Delgado e Gabriela Delgado reforçam por meio da sua doutrina o caráter de indisponibilidade dos direitos relacionados à saúde e à segurança do trabalho, vejamos:

[...] as normas jurídicas que implementam políticas ou medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, com redução dos riscos inerentes ao trabalho, qualificam-se como normas imperativas estatais, impondo um efetivo dever ao próprio Estado - circunstância que impossibilita, naturalmente, a sua flexibilização ou supressão por instrumento coletivo negociado ou pela simples manifestação de vontade das partes contratantes, na esfera do contrato individual de trabalho. Direitos relacionados à saúde e à segurança no trabalho são, evidentemente, indisponíveis, condição que também impede a sua supressão por ato de renúncia ou de transação contratual¹⁴, p.80.

Todavia, embora a doutrina seja majoritária, no sentido de que os intervalos para descanso possui natureza jurídica de proteção à saúde e segurança do trabalhador, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), alterou significativamente os direitos trabalhistas, suprimindo-os, deixando de considerar os intervalos intrajornada como norma de saúde e segurança, per-

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

¹³ SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das Leis do Trabalho: comentada. 47. ed. São Paulo: LTr, 2014.

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

mitindo que por negociação coletiva os trabalhadores reduzam seu intervalo intrajornada para 30 minutos e que os empregados que laborem em jornada 12x36, possam ter sua jornada intervalar suprimida totalmente, substituindo-a por respectiva indenização.

Referidas alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, foram duramente criticadas por Teixeira que afirma que tanto a redução da intrajornada para 30 minutos, como a jornada de doze horas ininterruptas mostra-se nociva à saúde do trabalhador, uma vez que vários fatores como a mastigação rápida, a qual dificulta o cérebro a receber sinais de saciedade, podendo desencadear em problemas de saúde como a obesidade¹⁵, p. 182-183.

Medeiros, de maneira impecável, aponta que, o Poder Legislativo, quando alterou a CLT por meio da Reforma Trabalhista, desprezou o que a doutrina e a jurisprudência trabalhista diziam ser o ideal nesses assuntos, e isto mediante a introdução de uma série de alterações prejudiciais aos trabalhadores¹⁶, p. 195-196.

Sabe-se que as normas que disciplinam a duração do trabalho possuem tríplice fundamento: biológico, possibilitando a recuperação das energias psicofísicas do trabalhador; social, possibilitando uma maior inserção familiar e comunitária do empregado; e econômico, preservando a produtividade do obreiro e viabilizando a abertura de novos postos de trabalho pela limitação da sobrejornada.

Todavia, o Brasil ainda não atingiu ainda nível suficiente de conscientização desse tríplice fundamento e a sua importância para prevenir e eliminar efetivamente os riscos ambientais do trabalho e à saúde do trabalhador, lhe garantindo um trabalho digno, diferente do que preceitua a ordem econômica que dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os valores da economia de mercado¹⁷, p. 63. Permitir a não concessão de intervalo para refeição e repouso é demasiadamente lesivo à saúde dos trabalhadores, principalmente daqueles submetidos a longas jornadas diárias de trabalho, como no regime de 12x36, enquanto leva à exaustão física e mental, ampliando assim os riscos de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, que muitas vezes causam danos irreversíveis.

É comum que os trabalhadores que laborem na jornada 12x36 ocupem postos da linha de frente do atendimento à saúde, ou na segurança institucional, e precisam estar sempre atentos e descansados, visto que, quaisquer erros, podem ser significativamente prejudiciais.

Não há como permitir que trabalhadores dessa importância possam monetizar o seu repouso para alimentação e descanso, realizando uma jornada tão longa ininterruptamente.

¹⁵ TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno Teixeira. Saúde do trabalhador na reforma trabalhista: proteção e produtividade teoria e prática. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

¹⁶ MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. A hora do acidente do trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

¹⁷ MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

Conforme assevera José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva, o resultado da flexibilização da jornada de trabalho e dos intervalos para repouso, nos aspectos quantitativo e qualitativo, tem sido o aumento do número de acidentes do trabalho, posicionando o Brasil em 4º lugar no ranking mundial de acidentes de trabalho, além das doenças ocupacionais, as quais têm conduzido, inclusive, a mortes e até suicídios relacionados ao estresse laboral¹⁸.

Segundo lições de Pedro Lenza, a Carta Maior, ao tratar dos direitos sociais, determina em seu artigo 6º que a saúde é um direito social a ser observado e o seu artigo 7º, inciso XXII, determina que um dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social é a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança¹⁹.

Já a Consolidação das Leis Trabalhistas, dando concretude à proteção da saúde e segurança laboral mediante regras de limitação da jornada de trabalho, preceitua em seu artigo 71, que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas²⁰.

Salienta-se que a Sumula nº 437, TST, II, do Tribunal Superior do Trabalho, considera inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão, ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, adverso à negociação coletiva²¹.

Assim como as normas internas de garantia do direito fundamental ao repouso, existem também proteção internacional com vigência no Brasil, a qual assegura o direito ora discutido, criando óbice intransponível à supressão total do intervalo intrajornada, ainda que realizado o pagamento de indenização substitutiva, conforme previsto artigo 59-A da CLT.

Nesse sentido, a Convenção nº 155 da OIT determina que o país deve instituir uma política nacional em matéria de saúde e segurança do trabalhador e o meio ambiente de trabalho, exigindo-se que essa política seja coerente, colocada em prática e reexaminada periodicamente, adaptando o tempo de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores²².

18 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Acidente Do Trabalho: Responsabilidade Objetiva Do Empregador*. 3. Ed. São Paulo: LTR, 2014.

19 LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

20 BRASIL, ref. 1.

21 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Sumula nº 437. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 23 jul. 2023.

22 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1983 apud ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (org.). *Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT comentadas*. São Paulo: LTR, 2014.

O artigo 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, determina que toda pessoa tem o direito de desfrutar de condições justas e favoráveis de trabalho que garantam o descanso, o lazer e a limitação razoável das horas de trabalho²³.

Já o artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos do Homem dispõe que “todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas”²⁴.

Nesse sentido, lecionam Mauricio Delgado e Gabriela Delgado que como os tratados e as convenções internacionais sobre direitos individuais e sociais trabalhistas têm indiscutível natureza jurídica de direitos humanos, em situação de conflito entre preceitos internacionais ratificados, como a OIT e preceitos legais internos, irão prevalecer o princípio da norma mais favorável ao trabalhador e o princípio da vedação do retrocesso como vetores obrigatórios para a fixação dos critérios de interpretação e de solução do conflito normativo posto²⁵, p. 72.

Portanto, observa-se que é amplo o sistema de normas que asseguram o direito ao repouso, sendo assim, permitir a supressão total do intervalo intrajornada por meio da monetização, implicaria na violação ao princípio do não retrocesso social, devendo tal prática ser rechaçada.

Sobre a vedação ao retrocesso social, Ana Paula Bonna, é enfática ao afirmar que este se aplica, de maneira especial, ao direito do trabalho, o qual é norteado pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador²⁶.

Logo, não se pode admitir que alterações legislativas que permitam a prevalência do negociado sobre o legislado, eliminem ou restrinjam imperativos legais heterônomos, em especial direitos sociais fundamentais à saúde e segurança do trabalhador e consequentemente à garantia do trabalho digno, sob pena de violação ao princípio da proibição do retrocesso social²⁷, p. 83.

Ao contrário, é necessário serem reforçados mecanismos que promovam progressos na concretização dos direitos trabalhistas, preocupando-se com questões políticas e de mercado que não suprimam direitos fundamentais do trabalhador²⁸, p. 187.

23 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1966*. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 23 jul 2023.

24 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948*. Disponível em: https://ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em: 23 jul 2023.

25 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 2012.

26 BONNA, Ana Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 47, p. 51-66, jan./jun. 2008.

27 ASSIS, Vinicius de. *A proibição de retrocesso social em matéria de direitos sociais dos trabalhadores*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

28 DERBLI, Felipe. *O princípio da proibição do retrocesso social na Constituição de 1988*. Rio de Janeiro:

Para o alcance desse progresso, ofertando-se, por conseguinte, um trabalho decente ao ser humano, leciona Brito Filho que é necessário que se permita ao trabalhador condições que preservem a sua saúde, com justas condições de labor, principalmente no tocante a limitação de jornada de trabalho e existência de períodos de repouso²⁹.

No mesmo sentido, afirma Sússekind que a universalização da limitação do tempo de trabalho e a concessão dos períodos necessários de repouso, seja para alimentação ou descanso curto, ou longo, visam à garantia do trabalho humano e à proteção da dignidade humana do trabalhador³⁰, p. 800.

Frisa-se, que onde o direito do trabalho não for minimamente assegurado, respeitando-se, por exemplo, à integridade física e moral do trabalhador, não haverá dignidade humana que sobreviva³¹, p. 63.

Em arremate, José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva pontua que, as normas de proteção à saúde do trabalhador são de ordem pública, de maneira que a saúde do trabalhador, como direito básico e fundamental, tem de ser atendida seja qual for a circunstância, em nome do princípio-guia do sistema jurídico brasileiro, qual seja, o da dignidade da pessoa humana, indissociável do próprio direito à vida, o fundamento último de todo Estado de Direito, seja ele social ou não³².

Dessa forma, conclui-se que não conceder os intervalos de descanso e alimentação foge a qualquer critério de razoabilidade, sob qualquer ângulo que se examine a questão, pois é evidente que o cumprimento de longas jornadas sem a concessão de intervalo para alimentação causa um desgaste excessivo para o trabalhador, repercutindo negativamente em sua saúde, causando-lhes riscos de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, que podem resultar muitas vezes em danos irreversíveis.

5 – Considerações finais

O estudo do tema apresentado neste artigo faz-se atual e relevante, enquanto analisou uma das mudanças prejudiciais ao meio ambiente laboral seguro e sadio trazidas pela Reforma Trabalhista, quanto à concessão do intervalo intrajornada.

Discutir a respeito da necessidade de oferta de um trabalho digno se faz essencial, em meio a tantas mudanças realizadas na legislação trabalhista desde 2017 e que na maioria

Renovar, 2007.

²⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. Trabalho decente. 5. ed. São Paulo: LTr Editora, 2018.

³⁰ SÚSSEKIND, Arnaldo. Instituições do direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

³² SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Acidente Do Trabalho: Responsabilidade Objetiva Do Empregador. 3. Ed. São Paulo: LTR, 2014.

se apresentam prejudiciais ao trabalhador, em um flagrante cenário de retrocesso social, o que é vedado em nosso país.

Foi possível observar na pesquisa as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista quanto ao tema relacionado aos intervalos para descanso e alimentação, alterações essas de cunho lesivo, as quais permitem a “monetização” do intervalo intrajornada.

Tangenciou-se a posição doutrinária e jurisprudencial afeta ao tema e como majoritariamente ambas se posicionam contra a prática proposta pela alteração legislativa *jus laboral* de 2017.

Conclui-se, dessa maneira, que referido artigo elucidou os principais reflexos negativos da monetização do intervalo intrajornada, demonstrando a importância do seu gozo intervalar conforme previsto no artigo 71 da CLT para efetividade do direito humano fundamental ao meio ambiente de trabalho hígido e seguro.

6 – Referências bibliográficas

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O direito do trabalho como dimensão dos direitos humanos. São Paulo: LTr, 2009.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (org.). Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT comentadas. São Paulo: LTr, 2014

ASSIS, Vinicius de. A proibição de retrocesso social em matéria de direitos sociais dos trabalhadores. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ÁVILA, Humberto. Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 15. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2014.

BELCHIOR, Germana Parente Neiva. Hermenêutica jurídica ambiental. São Paulo: Saraiva, 2011.

BONNA, Ana Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 47, p. 51-66, jan./jun. 2008.

BRASIL. [Consolidação das leis do trabalho (1943)]. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 jul 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 jul 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Sumula nº 437. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 23 jul 2023.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. Trabalho decente. 5. ed. São Paulo: LTr Editora, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

DERBLI, Felipe. O princípio da proibição do retrocesso social na Constituição de 1988. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. A ação civil pública e o meio ambiente do trabalho. In: FREDIANY, Yone; SILVA, Jane Granzoto Torres da (coord.). O direito do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: Jurídica Brasileira, 2001.

FREDIANY, Yone; SILVA, Jane Granzoto Torres da (coord.). O direito do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: Jurídica Brasileira, 2001. GARCEZ, Gabriela Soldano. Do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado. Revista Direitos Fundamentais & Democracia, UniBrasil, Curitiba, v. 10, n. 10, p. 314-339, jul./dez. 2011.

LENZA, Pedro. Direito constitucional esquematizado. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. A hora do acidente do trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. Acidentes do trabalho e responsabilidade civil do empregador. São Paulo: LTr, 2013.

MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalhado e saúde do trabalhador. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

OBSERVATÓRIO de Segurança e Saúde no Trabalho: promoção do meio ambiente do tra-

balho guiada por dados. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 20 jul. 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos

Humanos, 1948. Disponível em: https://ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em: 23 jul 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 23 jul 2023.

ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. Direito ambiental do trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2002.

SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das Leis do Trabalho: comentada. 47. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, José Afonso da. Direito ambiental constitucional. 2. ed. São Paulo: Ed. Malheiros, 2003.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Acidente Do Trabalho: Responsabilidade Objetiva Do Empregador. 3. Ed. São Paulo: LTR, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Instituições do direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999.

TEIXEIRA, Maria Alaíde Bruno Teixeira. Saúde do trabalhador na reforma trabalhista: proteção e produtividade teoria e prática. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

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

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

Raimundo Dias de Oliveira Neto¹
Valdélío de Sousa Muniz²

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

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

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

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

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

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

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

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

1 - Introdução

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

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

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

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

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

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

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

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

2 - Avanços protetivos e o eterno retorno ao trabalho degradante

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

[...] XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

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

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

3 - Meio ambiente de trabalho e responsabilidade do empregador

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4 - Degradação do trabalho no serviço de transporte de valores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5 - Conclusão

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

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

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

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

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

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

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

6 - Referências Bibliográficas

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

BRASIL. Decreto-Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 20.jul.2023.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rio de Janeiro: Forense, 2022.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Prevenção de acidentes de trabalho e acidentes aéreos – trabalho seguro no ar: o gerenciamento de fadiga do aeronauta e as normas internacionais

PREVENTION OF OCCUPATIONAL AND AIR ACCIDENTS – SAFE WORK IN THE AIR: MANAGEMENT OF AERONAUTS' FATIGUE AND THE INTERNATIONAL REGULATIONS

Carlos Vinicius Barbosa¹

RESUMO: O presente artigo objetiva a análise de uma das mais recentes e inovadoras modalidades de regulamentação profissional no país, envolvendo uma das mais excêntricas e intrigantes profissões existentes no Brasil. Trata-se de norma administrativa sobre o controle e gerenciamento da fadiga humana dos aeronautas. Através de vasto estudo da legislação nacional e internacional, doutrina e documentos normativos expedidos pela ANAC, o artigo abordará aspectos cronológicos de criação da norma e sua *mens legis*, bem como as obrigações da agência reguladora para a criação e aplicação do dispositivo legal, e, ainda, seus aspectos de constitucionalidade, passando, ao final, a estabelecer os resultados alcançados a partir de tais observações e a propor soluções práticas aos eventuais conflitos identificados.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Direito Trabalhista Aeronáutico. Aeronauta. Fadiga.

ABSTRACT : This article aims to analyze one of the most recent and innovative modalities of professional regulation in the country, involving one of the most eccentric and intriguing professions in Brazil. It is an administrative rule on the control and management of human fatigue of aeronauts. Through a vast study of national and international legislation, doctrine and normative documents issued by ANAC, the article will address chronological aspects of the creation of the norm and its mens legis, as well as the obligations of the regulatory agency for the creation and application of the legal provision, and, still, its aspects of constitutionality, passing, in the end, to establish the results reached from such observations and to propose practical solutions to the eventual conflicts identified.

¹ Advogado; mestrando em Direito do Trabalho (PUC-SP); pós-graduado em Direito Internacional pelo CO-GEAE (PUC/SP); pós-graduado em Direito Aeronáutico pela SBDA (DF); autor de publicações científicas e da obra Regulamentação do Aeronauta, Editora Bianchi; palestrante e professor de cursos de aviação; membro efetivo e fundador de Comissões de Direito Aeronáutico no Brasil e no exterior; parecerista da AASP. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6713-5802>. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5630755186875446>. E-mail: carlos@cerdeiraeadvogados.com.br.

KEYWORDS: Labor Law. International Law. Aviation Law. Aeronaut. Fatigue.

SUMÁRIO : 1 – Introdução; 2 - Do Sistema de Gerenciamento de Risco da Fadiga Humana (SGRFH/FRMS); 3 - Vinculação da ANAC às normas internacionais sobre gerenciamento de fadiga; 4 – Considerações finais; 5 – Referências bibliográficas.

1 - Introdução

Em síntese, o presente artigo se propõe a analisar questões legais relevantes e controversas ligadas ao novo Regulamento Brasileiro de Aviação Civil 117 (RBAC 117), intitulado “Requisitos para Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana”, elaborado pela Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) com o objetivo de dar cumprimento ao art. 19 da Nova Lei do Aeronauta (Lei nº 13.475/17) e, bem assim, regular o gerenciamento da fadiga humana dos profissionais aeronautas atuantes na aviação brasileira de acordo com as normas internacionais sobre a matéria.

Após a erudição necessária para que fossem formuladas impressões e considerações iniciais do Autor sobre a nova norma autárquica, foi constatado que embora a ANAC tenha adotado um texto muito similar ao utilizado por outras agências reguladoras ao redor do mundo, não foi respeitada uma das mais basilares e importantes prescrições da Organização da Aviação Civil Internacional (OACI) aplicável ao Brasil, uma vez que signatário da Convenção Sobre Aviação Civil Internacional (Convenção de Chicago de 1944), qual seja a obrigatoriedade de que tanto uma abordagem prescritiva quanto uma abordagem baseada no desempenho para a implementação de limites, programas e controles de gerenciamento da fadiga humana na aviação devem basear-se em princípios técnico-científicos, conhecimento e experiência operacional.

Na medida em que a aviação brasileira inegavelmente possui peculiaridades em relação à aviação de outros países, e que o país possui características geodemográficas e culturais distintas de outras nações, as quais merecem atenção especial, deve ser respeitada a obrigatoriedade dos estudos técnico-científicos como norma interna, de modo que, se assim não proceder a autoridade de aviação civil nacional, a segurança das operações aéreas passam a ser automaticamente expostas a risco iminente, ou a retornarem ao *status quo*, *sine praevia lege*.

Diante do cenário entendido, o objetivo geral deste artigo é realizar cuidadoso levantamento na atual legislação complementar expedida pela autoridade de aviação civil, especificamente o RBAC 117, que reza sobre gerenciamento de risco da fadiga do aeronauta, bem como seu processo de criação e gênese, perscrutando sua regularidade formal e material, confrontando-o com as normas internacionais sobre o assunto, concluindo, ao final, com a

apresentação de um diagnóstico acerca da obrigatoriedade, ou não, de a agência reguladora proceder à realização de estudos científicos e experimentais aprofundados com vistas à elaboração e regular aplicação da norma, bem como sobre a confirmação, ou não, de que tais ensaios foram elaborados para atestar com efetividade os mecanismos de alteração e ampliação dos limites de jornadas dos aeronautas.

2 - Do Sistema de Gerenciamento de Risco da Fadiga Humana (SGRFH/FRMS)

A profissão do aeronauta é, sem dúvida, uma das mais excêntricas dentre todas as ocupações e ofícios conhecidos, de modo que ousamos em considerar a existência de um sub-ramo do direito do trabalho, próprio à categoria dos aeronautas, ao qual denominamos “direito trabalhista aeronáutico”, ou “direito aeronáutico do trabalho”, que cada vez mais se volta a estudos e regulações sobre fadiga humana dos profissionais de aviação.

A fadiga dos tripulantes pode ser definida como um estado fisiológico de redução da capacidade de desempenho mental ou físico resultante de perda de sono ou vigília prolongada, fase circadiana ou carga de trabalho (atividade intelectual e/ou física) que pode prejudicar o estado de alerta situacional de um membro da tripulação e a capacidade de operar com segurança uma aeronave ou de executar tarefas relacionadas à segurança.

Representando um grande risco nas relações laborais sensíveis e tidas como de risco, a fadiga igualmente apresenta forte risco relacionado aos fatores humanos na aviação, afetando a maioria dos aspectos voltados à capacidade de um membro da tripulação em realizar seu trabalho de forma segura, tendo, portanto, implicações diretas na segurança de voo e à sociedade. Bem por isso, combater a fadiga de tripulantes é hoje um dos principais desafios da aviação mundial. E apesar da relevância de problemas relacionados a projetos, à automação e ao treinamento, haja vista sua ocorrência em muitos dos acidentes infelizmente experimentados no meio aéreo, os fatores humanos, com especial destaque para o aspecto fisiológico da fadiga, têm se mostrado preponderantes nas ocorrências aeronáuticas registradas nos últimos anos, sendo a fadiga um significativo fator contribuinte.

E um dos principais meios, se não o principal, de mitigar os riscos decorrentes da fadiga humana na aviação, é o emprego de um efetivo gerenciamento dos riscos provenientes da fadiga, através de monitoramento por dados, análises objetivas e gerenciamento contínuo desses riscos, com base em conhecimentos e princípios científicos, bem como na experiência operacional, que visa a assegurar ao pessoal pertinente a realização de suas tarefas em níveis adequados e seguros de alerta.

Daí nasce a necessidade do estabelecimento de um sistema e um mecanismo direcionados a garantir que os tripulantes de voo e de cabine estejam suficientemente alertas para que

possam operar a um nível satisfatório de desempenho, visando também alcançar um equilíbrio realista entre segurança, produtividade e custos. A ideia é que haja um monitoramento dos níveis de fadiga do aeronauta, buscando identificar proativamente oportunidades de melhoria operacional e de processos tendentes a reduzir os riscos identificados, bem como identificar deficiências após eventos adversos.

Nesse sentido, uma grande inovação legislativa foi trazida com o artigo 19 e seus parágrafos da Lei nº 13.475/17 (Nova Lei do Aeronauta), qual seja o Sistema de Gerenciamento de Risco da Fadiga Humana (SGRFH), fixando um novo marco regulatório em matéria de segurança de voo no Brasil e em controle de fadiga no campo do Direito do Trabalho².

Dentre outras disposições, o SGRFH (do inglês, Fatigue Risk Management System – FRMS) possibilita que as limitações operacionais e de jornada estabelecidas na Lei do Aeronauta sejam alteradas pela ANAC, com base nos preceitos do SGRFH. Vejamos:

Art. 19. As limitações operacionais estabelecidas nesta Lei poderão ser alteradas pela autoridade de aviação civil brasileira com base nos preceitos do Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana³.

A lei define a responsabilidade da ANAC para regulamentar o SGRFH, com base nas normas e recomendações internacionais de aviação civil, sendo que a implantação e a atualização do sistema deverão ter acompanhamento do sindicato da categoria profissional.

Em cumprimento à lei, a ANAC desenvolveu o RBAC 117. O documento – que foi aprovado pela Resolução nº 507, de 13 de março de 2019, publicada no Diário Oficial da União de 19 de março de 2019, e que entrou em vigor em 29 de fevereiro de 2020, junto com os artigos 31, 32, 33, 35, 36 e 37 da NLA, referentes a limites de voos e pousos por jornada, limites mensais e anuais de horas de voo e limites totais de jornada – estabelece limitações operacionais relativas ao gerenciamento da fadiga para tripulantes e operadores aéreos, sendo consideradas tais limitações quaisquer prescrições temporais que incidam sobre limites de voo, de pouso, de jornada de trabalho, de sobreaviso, de reserva, de períodos de repouso e de outros fatores que possam reduzir o estado de alerta do tripulante ou comprometer o seu desempenho operacional⁴.

² Pouquíssimas normas trabalhistas trazem alguma disposição específica sobre gerenciamento de fadiga dos trabalhadores. Como exemplo, podemos citar a CCT dos empregados no comércio atacadista e varejista de Dourados/MS 2018/2019 (Cláusula 42) – disponível em: <http://www.fecomercio-ms.com.br/wp-content/uploads/2018/12/CCT-DOURADOS-2018-2019-secod.pdf>; e a CCT dos farmacêuticos do Estado do Espírito Santo 2019/2020 (Cláusula 28). Disponível em: <http://www.sinfes.com.br/wp-content/uploads/2019/08/CCT-SINCOFAES-2019-2020.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2023.

³ BRASIL. Lei nº 13.475, de 28 de agosto de 2017. Dispõe sobre o exercício da profissão de tripulante de aeronave, denominado aeronauta; e revoga a Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13475.htm. Acesso em: 31 jul. 2023.

⁴ AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL (Brasil). Regulamento Brasileiro da Aviação Civil nº 117: requisitos para gerenciamento de fadiga humana. [Brasília, DF: ANAC, 2019]. Disponível em: <https://www.anac.gov.br/>

A OACI define o FRMS como:

Um meio baseado em dados para monitorar e gerenciar continuamente os riscos de segurança relacionados à fadiga, baseado em princípios e conhecimentos científicos, bem como experiência operacional, visando garantir que o pessoal envolvido esteja atuando em níveis adequados de alerta⁵, p. 17 (tradução do autor).

A norma brasileira, especificamente o item 117.3.(y) do RBAC 117, aparentemente traduziu a diretriz internacional da OACI, incorporando-a ao RBAC e conceituando o SGRFH como:

[...] um sistema, aprovado pela ANAC, de monitoramento e gerenciamento contínuo dos riscos de segurança associados à fadiga, baseado em dados, princípios científicos e experiência operacional, que visa assegurar que o pessoal envolvido execute suas atividades sob um nível adequado de alerta⁶, p. 5.

Em síntese, o Brasil avançou legalmente, e muito, com relação ao assunto fadiga humana na aviação, sobretudo nas duas últimas décadas (2010/2020), sendo certo que atualmente as normas vigentes no país sobre o tema são as seguintes: Convenção sobre Aviação Civil Internacional (Convenção de Chicago de 1944 – Decreto nº 21.713/46), com seus Anexos, Emendas e DOCs; Lei do Aeronauta (Lei nº 13.475/17); Regulamento Brasileiro de Aviação Civil – RBAC 117, aprovado pela Resolução nº 507, de 13 de março de 2019; Instruções Suplementares – ISs 117-002A, 117-003B e IS 117-004B; e CCT da Aviação Regular 2018/2019.

A nosso ver, o foco do novo “regulamento da fadiga” é a operação de transporte aéreo público regular (linha aérea) e não regular (cargueiras e táxi aéreo). Não obstante, outros segmentos da aviação também são atingidos pela regulamentação publicada pela Agência: os serviços aéreos especializados (incluindo-se aí a aviação agrícola e a instrução de voo) e a operação privada realizada com pilotos profissionais diretamente para o patrão proprietário de uma aeronave, também terão que cumprir o RBAC 117. Aparentemente, o único segmento que, em princípio, não foi atingido pelas novas regras é o de pilotos-proprietários da operação privada (o piloto da aeronave é o proprietário da mesma). Basicamente, o regulamento é aplicável a todos os operadores aéreos. Isso inclui empresas aéreas regulares e não regulares, táxis aéreos, escolas de aviação civil e aeroclubes (CIACs), empresas prestadoras de Serviços Aéreos Especializados (SAE), e a aviação executiva e

⁵ [assuntos/legislacao/legislacao-1/rbha-e-rbac/rbac/rbac-117/@@display-file/arquivo_norma/RBAC117EMD00.pdf](https://www.icao.int/safety/fatiguemanagement/frms%20tools/frms%20implementation%20guide%20for%20operators%20july%202011.pdf). Acesso em: 31 jul. 2023.

⁶ INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION; INTERNATIONAL FEDERATION OF AIR LINE PILOTS' ASSOCIATIONS; INTERNATIONAL CIVIL AVIATION ORGANIZATION. Fatigue Risk Management System: implementation guide for operators. 1 st., jul. 2011. Disponível em: <https://www.icao.int/safety/fatiguemanagement/frms%20tools/frms%20implementation%20guide%20for%20operators%20july%202011.pdf>. p.17 Acesso em: 31 jul. 2023.

⁶ AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL (Brasil), ref. 3, p.5.

geral. Todavia, em função das mais variadas operações aéreas existentes, o RBAC 117 foi concebido visando dar flexibilidade ao operador para que este possa escolher, dentre três, o nível de gerenciamento de fadiga mais adequado às suas operações, sendo eles o Nível Básico (NB), o Gerenciamento do Risco da Fadiga (GRF) e o Sistema de Gerenciamento do Risco da Fadiga (SGRF).

As diretrizes endereçadas pelo RBAC 117 apresentam razoável complexibilidade, na medida em que o tripulante, que já tem que se preocupar com os limites operacionais e com os termos e conceitos da NLA, agora também terá de se ater a novos e flexíveis limites prescritivos trazidos pela norma autárquica, em conjunto com diversos fatores e fórmulas para se chegar à real jornada possibilitada para aquele tripulante específico, a depender do tipo de tripulação que comporá e a muitos outros fatores inerentes à programação a ser cumprida.

Para a elaboração da norma nacional e eleição dos limites de jornada e tempo de voo, a ANAC utilizou-se de legislações internacionais paradigmas da Federal Aviation Administration (FAA) (FAR 117), da European Union Aviation Safety Agency (EASA) (ORO.FTL.105, CS.FTL.1.205 e CS FTL.1.225), da Civil Aviation Safety Authority (CASA) (CAO 48.1 Instrument 2013), e do direito positivo brasileiro (Lei nº 13.475/17), a partir de uma grande mescla dessas normas. No entanto, não há indícios de aplicação de quaisquer normativas da OACI para a elaboração da norma. A bem da verdade, há apenas menções ao DOC 9966, utilizado, por exemplo, para a construção do glossário do RBAC 117, com entendimentos sobre algumas terminologias utilizadas no regulamento, a exemplo da expressão “fadiga” encontrada no item 117.3.(f).

Fato é que a norma infralegal brasileira sobre fadiga teve base e gênese a partir de outras normas similares de outras agências ao redor do mundo, a exemplo da legislação australiana, que segue a sorte da legislação sobre fadiga da organização intergovernamental denominada Comunidade das Nações (Commonwealth, em inglês), que possui uma cultura de prevenção da fadiga muito forte. De qualquer forma, ainda que seja louvável a intenção da agência reguladora em estabelecer internamente parâmetros de gerenciamento da fadiga similares aos já adotados em outros países, não menos certo é o fato de que o Brasil é um país de proporções continentais, de clima e terrenos singulares, de características geodemográficas e culturais diversas, que o tornam completamente distinto se comparado com outras nações, e que obrigam o estudo e o empirismo necessários para o estabelecimento de quaisquer parâmetros distintos com relação à jornada de trabalho instituída por lei aos aeronautas, sobretudo quando há a possibilidade de que as mesmas sejam majoradas.

Nesse íterim, interessante observar que a legislação complementar expedida pela ANAC para o assunto vai diametralmente contra as práticas laborais mundiais hodiernas (a exemplo do recente acordo firmado pelo Brasil e a Organização Internacional do Trabalho⁷) que visam

⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT e Ministério do Trabalho e Emprego selam acordo para promoção do trabalho decente e combate à violência e ao assédio. [S. l.], 9 mar. 2023. Disponível em:

cada vez mais à garantia do trabalho decente e a redução dos limites de jornada, evitando-se, dessa forma, a ocorrência de acidentes de trabalho com o fator humano como contribuinte, ao passo que a nova regra administrativa-laboral elaborada pela ANAC possibilita o aumento dos limites de jornada, sem nenhuma base científica aparente para assegurar essa extrapolação de um modo comprovadamente seguro. Ora, se as normas sobre controle de jornada existem para reduzir acidentes laborais em atividades diversas, quão mais rigoroso deve ser tal controle na aviação, por se tratar de atividade de risco.

Nesse sentido, a lição de Mauricio Godinho Delgado nos ensina que:

A Constituição da República apreendeu, de modo exemplar, essa nova leitura a respeito da jornada e duração laborativas e do papel que têm no tocante à construção e implementação de uma consistente política de saúde no trabalho. Por essa razão é que a Carta de 1988, sabiamente, arrolou como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança⁸, p. 831-832.

Diante disso, resta elucidar a obrigatoriedade de a ANAC seguir as normas e recomendações internacionais provenientes da OACI sobre o gerenciamento de fadiga, para definirmos, via de consequência, a obrigação de a agência elaborar a norma em tela a partir de robusto embasamento técnico-empírico-científico.

3 - Vinculação da ANAC às normas internacionais sobre gerenciamento de fadiga

Objetivamente, a Lei de criação da ANAC (Lei nº 11.182, de 27 de setembro de 2005) estabeleceu as competências e obrigações da agência, sobretudo em matéria de legislação e representatividade internacional. Assim, nos termos dos seus artigos 3º e 8º, cabe à ANAC adotar as medidas necessárias para o atendimento do interesse público e para o desenvolvimento e fomento da aviação civil, competindo-lhe realizar estudos, estabelecer normas, promover a implementação das normas e recomendações internacionais de aviação civil, observados os acordos, tratados e convenções internacionais de que seja parte a República Federativa do Brasil⁹.

De pronto, vemos que a ANAC possui a obrigação legal de realizar estudos, estabelecer normas e promover a implementação das normas e recomendações internacionais de aviação civil, observados os acordos, tratados e convenções internacionais de que o Brasil seja parte, a rigor do art. 8º, IV, da Lei nº 11.182/05.

https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_871227/lang-pt/index.htm. Acesso em: 31 jul. 2023.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

⁹ BRASIL. Lei nº 11.182, de 27 de setembro de 2005. Cria a Agência Nacional de Aviação Civil – ANAC, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Lei/L11182.htm. Acesso em: 31 jul. 2023.

E nem se olvide que o Brasil é signatário da Convenção sobre Aviação Civil Internacional, concluída em Chicago, aos 7 de dezembro de 1944, por ocasião da Conferência Internacional de Aviação Civil, e firmada pelo Brasil, em Washington, em 29 de maio de 1945; aprovada em 11 de setembro de 1945 e ratificada em 26 de março de 1946 pelo Governo brasileiro, pois foi internalizada no ordenamento jurídico pátrio através do Decreto nº 21.713, de 27 de agosto de 1946.

Como lição comezinha, é função do Presidente da República celebrar tratados, convenções e atos internacionais, cabendo ao Congresso Nacional apreciá-los. Dessa forma, cumpre ressaltar que o processo de interiorização dos atos internacionais dos quais o Brasil seja parte está convencionado por um sistema misto de atuação, em que há uma convergência do Poder Executivo com o Poder Legislativo. Inteligência dos artigos 49, I, e 84, VIII, ambos da Constituição Federal.

Uma vez cumpridos os requisitos constitucionais para a interiorização do ato internacional, o mesmo, quer seja ele um tratado, um acordo ou uma convenção, terá força de lei ordinária no plano interno, e passará a vigorar no direito positivo pátrio como tal, sendo este, inclusive, o entendimento do C. STF¹⁰.

Em outras palavras, a Convenção da Aviação Civil Internacional (Convenção de Chicago), seus anexos e emendas posteriores representam lei no Brasil, e, de acordo com o art. 26 da Convenção de Viena Sobre o Direito dos Tratados, quando tratou da exequibilidade dos Tratados Internacionais, “todo tratado em vigor obriga as partes e deve ser cumprido por elas de boa-fé”¹¹.

E nem se diga que uma norma posterior da OACI, seja ela anexo, emenda ou disposição complementar similar, não possua vigência no plano nacional ao argumento de não ter ela sido ratificada pelo país. Tal argumento cai por terra com a dicção do art. 38 do Decreto nº 21.713, de 27 de agosto de 1946, que obriga o Estado signatário a seguir as normas e processos internacionais sobre aviação civil, bem como emendas ou quaisquer normas emanadas da autoridade de aviação civil internacional, exceto se o país apresentar formalmente as “diferenças” existentes entre suas próprias práticas e as internacionais, de modo que a única forma de o país deixar de seguir as normas e recomendações da OACI, bem assim seus anexos, emendas e outras determinações, seria a formalização das diferenças que entende existentes e justificáveis ao descumprimento, as quais serão notificadas a todos os demais Estados membros¹².

¹⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 1.480-3 - Distrito Federal. Relator: Min. Celso de Mello. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347083>. Acesso em: 31 jul. 2023.

¹¹ BRASIL. Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos artigos 25 e 66. Brasília, DF: Presidência da República, [2009]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 31 jul. 2023.

¹² BRASIL. Decreto nº 21.713, de 27 de agosto de 1946. Promulga a Convenção sobre Aviação Civil Interna-

No caso do Brasil, a subsunção da agência reguladora a tais normativas internacionais é latente, e se mostra clara, tanto pela vigência do Decreto nº 21.713, de 27 de agosto de 1946 (Convenção de Chicago) quanto pela disposição do §2º do art. 19 da Lei nº 13.475/17. A inteligência do mencionado dispositivo é expressa e dá comando à ANAC que impede malabarismos interpretativos, na medida em que impõe à agência a observância das normas internacionais sobre o Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana¹³.

Curiosamente, veja-se que o dispositivo faz menção a “normas” e “recomendações”. Isso porque, como visto, a OACI dispõe de “procedimentos-padrão” (*standards*) e “práticas recomendadas” (*recommended practices*), sendo referidas práticas recomendadas determinações às quais os Estados Membros se adequarão, em conformidade com a Convenção, e os “padrões” qualquer especificação de características físicas, configuração, material, desempenho, pessoal ou procedimento, cuja aplicação uniforme é reconhecida como necessária para a segurança ou regularidade da navegação aérea internacional, e à qual os Estados Membros igualmente deverão se adequar, em conformidade com a Convenção, sendo certo que, diante da impossibilidade de sua observância, a notificação para o Conselho da OACI é obrigatória (art. 38). Em todo caso, estamos diante de normativas que deverão ser cumpridas pelos Estados signatários da Convenção.

E ainda que se alegue que recomendações são apenas um norte, e não comandos cogentes, não podemos olvidar da força e abrangência normativa do §2º do art. 19 da Lei nº 13.475/17, o qual obriga que tanto as “normas” quanto as “recomendações” da OACI deverão ser cumpridas e observadas pela ANAC na elaboração do regulamento sobre fadiga tendente a alterar as limitações operacionais estabelecidas na Lei do Aeronauta.

De todo modo, ainda que em qualquer hipótese se discuta a abrangência da Convenção de Chicago, ou sua natureza jurídica e o grau de vinculação do país às recomendações do organismo supranacional, é mesmo incontroversa a obrigação definida pelo §2º do art. 19 da Lei nº 13.475/17, no sentido de que a ANAC é obrigada à observância das normas e recomendações internacionais para o estabelecimento de legislação interna sobre SGRF.

Os Anexos da OACI são *standards*, normas-padrões por natureza, de cumprimento compulsório pelos Estados-membros. Especificamente o Anexo 6 à Convenção de Chicago estabelece a obrigação do Estado em, ao estabelecer normativas que especifiquem limitações operacionais aos tripulantes, basear-se em princípios e conhecimentos científicos, com vistas a garantir que os membros da tripulação desempenhem suas funções em um nível adequado de alerta¹⁴.

cional, concluída em Chicago a 7 de dezembro de 1944 e firmado pelo Brasil, em Washington, a 29 de maio de 1945. Brasília, DF: Presidência da República, [1946]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d21713.htm. Acesso em: 31 jul. 2023.

¹³ BRASIL. Lei nº 13.475, de 28 de agosto de 2017. Dispõe sobre o exercício da profissão de tripulante de aeronave, denominado aeronauta; e revoga a Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13475.htm. Acesso em: 31 jul. 2023.

¹⁴ INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION; INTERNATIONAL FEDERATION OF AIR LINE PILOTS'

Após muitos painéis, reuniões e estudos, em 2011 a OACI desenvolveu o Manual para Supervisão de Abordagens de Gerenciamento de Fadiga (*Manual for the Oversight of Fatigue Management Approaches*), denominado DOC 9966, com a função de servir como adendo à Emenda 37 ao Anexo 6.

Dentre outras disposições, o DOC 9966 conceitua o gerenciamento de fadiga como sendo o conjunto de métodos pelos quais os prestadores de serviços e o pessoal operacional lidam com as implicações de segurança relacionadas à fadiga. E na mesma linha das demais normas-padrões e práticas recomendadas da OACI (SARPs) dispostas em vários anexos, o DOC 9966 elucida que o gerenciamento da fadiga deve ser apoiado em dois métodos distintos, a saber: uma abordagem prescritiva e uma abordagem baseada no desempenho, ambos devendo embasarem-se em princípios e estudos técnico-científicos e na experiência operacional, que deverão levar em conta aspectos como a necessidade de sono adequado (não apenas descansando enquanto acordado) para restaurar e manter todos os aspectos da função de vigília (incluindo atenção, desempenho físico e mental e humor); os ritmos circadianos que conduzem às alterações na capacidade de realizar trabalho mental e físico e na propensão ao sono (a capacidade de adormecer e permanecer adormecido), durante as 24 horas do dia; interações entre fadiga e carga de trabalho em seus efeitos no desempenho físico e mental; além do contexto operacional e o risco de segurança que um indivíduo com fadiga representa nesse prisma¹⁵.

Em suma, a norma deixa claro que os métodos de gerenciamento de fadiga devem ter como alicerce e base princípios e conhecimentos científicos e a experiência operacional. Do bosquejo, a diretriz internacional obriga não só o conhecimento e embasamento técnico sobre o assunto, como também a experimentação, o empirismo, o ensaio científico, para só após a certificação de que um ou outro limite realmente atenda ao espírito da norma criada, a mesma norma possa de fato ser estabelecida e aplicada de forma segura e efetiva.

Em consonância com essa determinação, as melhores práticas internacionais também caminham no sentido de que as técnicas para estimar o nível de fadiga nos profissionais da aviação baseiam-se em medidas subjetivas (questionários autorreferidos, modelos biomatemáticos, escalas subjetivas de sonolência, dentre outros) e objetivas (incluindo polissonografia com EEG, eletro-oculografia, eletroencefalograma, actigrafia, PVT, dentre outros), conforme atesta a doutrina internacional¹⁶.

Nesse contexto, o item 1.1.1 do DOC 9966 vem em complemento, trazendo obrigações ao Estado-membro de observância compulsória quando da elaboração de legislações con-

ASSOCIATIONS; INTERNATIONAL CIVIL AVIATION ORGANIZATION, ref. 4.

15 INTERNATIONAL CIVIL AVIATION ORGANIZATION. Manual for the oversight of fatigue management approaches (Doc 9966). 2.ed. [Quebec: International Civil Aviation Organization, 2019].

16 MILLAR, Michelle. Measuring Fatigue. In: Asia-Pacif FRMS Seminar, 2012, Bangkok. Disponível em: <https://www.icao.int/safety/fatiguemanagement/FRMSBangkok/4.%20Measuring%20Fatigue.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2023.

cernentes ao gerenciamento de fadiga, também impondo que o país é responsável por estabelecer limitações prescritivas de voo e/ou de jornada com base no conhecimento técnico-científico e na experiência operacional¹⁷. Segundo a OACI, antes de elaborar e fornecer os regulamentos do SGRF, o Estado precisa estar confiante de que possui regulamentos e prescritivos de limitações operacionais robustos e baseados na ciência, apropriados ao contexto em que deverão ser utilizados, e que seus inspetores supervisionem adequadamente esses regulamentos.

Todavia, analisando-se a completude do processo administrativo originado para a criação do regulamento sobre gerenciamento de fadiga; com suas atas das 85 reuniões ordinárias do Grupo de Trabalho criado para esse mesmo fim; as Notas Técnicas elaboradas ao longo do processo; os workshops e eventos diversos ocorridos; as atas das reuniões realizadas entre a ANAC e associações, sindicatos, instituições e demais órgãos do setor; as 138 contribuições provenientes da audiência pública; o texto-proposta de regulamento, o voto do Relator; dentre outros documentos constantes dos autos, concluímos que não há indícios de embasamento técnico-científico e robusta experimentação operacional para a confecção da norma interna dentro do que estipulam as melhores práticas e normas internacionais sobre o assunto.

E ainda que se admita o embasamento da norma em estudos internacionais outrora utilizados para a elaboração das normativas de outros Estados, nos quais se baseou o Brasil para criar sua regulamentação sobre gerenciamento de fadiga, não podemos perder de vista, em contrapartida, o fato de que a aviação brasileira inegavelmente possui peculiaridades em relação à aviação de outros países, e que o país possui características geodemográficas e culturais distintas de outras nações, as quais merecem atenção especial, devendo ser respeitada a obrigatoriedade dos estudos técnico-científicos como norma interna, até em função da finalidade da norma, que é a segurança das operações.

Também, some-se tudo isso ao fato de que muitas das normativas internacionais utilizadas como espelho para a criação da norma interna, sobretudo a regulamentação australiana (CAO 48.1), provêm de aspectos intrínsecos, excêntricos, peculiares e consonantes exclusivamente ao respectivo país criador. A Austrália, por exemplo, segue normativas sobre fadiga emanadas do Commonwealth¹⁸ e adotadas em seu sistema, tais como o Guia Para Gerenciamento do Risco da Fadiga no Trabalho (Guide For Managing The Risk Of Fatigue At Work)¹⁹, o regulamento TLIF6407A – Políticas e Procedimentos de Gerenciamento de Fadiga (Manage fatigue management policy and procedures)²⁰.

17 INTERNATIONAL CIVIL AVIATION ORGANIZATION, ref. 14.

18 COMMONWEALTH. Disponível em: <https://thecommonwealth.org>. Acesso em: 4 mar. 2023.

19 AUSTRALIA. Safe work. Disponível em: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/managing-the-risk-of-fatigue.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2023.

20 AUSTRALIA. Manage fatigue management policy and procedures. TLIF6407A. Disponível em: <https://training.gov.au/Training/Details/TLIF6407A>. Acesso em: 4 mar. 2023.

Por fim, diante de todos os aspectos estudados acima, impende destacar que a manutenção da norma brasileira sobre gerenciamento de fadiga, nos moldes como se encontra atualmente, fere a própria regulação da ANAC, principalmente as disposições sobre a “gestão da mudança” previstas no Programa de Segurança Operacional Específico (PSOE) da agência, segundo o qual a ANAC deve promover uma análise prévia dos impactos de uma mudança tão significativa como é a instituição de uma regulamentação sobre gerenciamento de fadiga no Brasil (art. 72)²¹.

Se não houve robusta base científica e experimentação operacional para mensurar a fadiga dos tripulantes no Brasil e para determinar que a eleição dos prescritivos de limites operacionais dos aeronautas constantes da norma autárquica atende ao controle pretendido, como poderá a agência ter certeza de que tais limites efetivamente gerenciarão o risco relacionado à fadiga humana na aviação, tal como exige o organismo internacional de aviação civil? Isso sem considerarmos a possível usurpação de competência do Congresso Nacional (arts. 22, I, e 48, *caput*, da Constituição) e a possível extrapolação do poder regulamentador atribuído à ANAC (arts. 37, *caput*, e 84, IV, da Constituição) com a edição pela Agência do RBAC 117.

De todo modo, certo é que o regulamento é um grande marco para a seara trabalhista-aeronáutica, e para o próprio Direito do Trabalho, e mais certo ainda é que, diante de sua jovialidade, ainda sofrerá reanálises materiais e formais.

4 - Considerações finais

Após análise e discussões sobre o tema objeto de nosso estudo, concluímos que a profissão do aeronauta é, sem dúvida, uma das mais excêntricas dentre todas as ocupações e ofícios conhecidos, de modo que ousamos em considerar a existência de um sub-ramo do direito do trabalho, próprio à categoria dos aeronautas, ao qual denominamos “direito trabalhista aeronáutico”, ou “direito aeronáutico do trabalho”, que pode ser considerado como o “conjunto das normas, instituições jurídicas e princípios que disciplinam as relações de trabalho dos aeronautas (pilotos de aeronave, comissários de voo e mecânicos de voo), e determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade”²².

A Nova Lei do Aeronauta (Lei nº 13.475/17), ao mesmo tempo em que prevê jornadas extensas que podem durar até 18 (dezoito) horas, previu, pela primeira vez na história, a possibilidade de que a ANAC crie regulamento próprio para o gerenciamento da fadiga

²¹ AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL (Brasil). Programa de Segurança Operacional Específico. Disponível em: https://www.anac.gov.br/assuntos/legislacao/legislacao-1/planos-e-programas/psoe-anac/@display-file/arquivo_norma/PSOE-ANAC.pdf. Acesso em: 31 jul. 2023.

²² BARBOSA, Carlos. Direito Trabalhista Aeronáutico – Dos primeiros tripulantes à Nova Lei do Aeronauta. D’Plácido. São Paulo, Ed. 1. p.32.

humana na aviação. Contudo, para a criação de uma normativa nesse sentido, a agência é obrigada expressamente a seguir as normas e recomendações internacionais sobre o tema.

A novel legislação prevê também que, em determinadas situações e mediante instrumento coletivo firmado entre um operador aéreo e o sindicato profissional dos aeronautas, a ANAC poderá ampliar uma jornada máxima e reduzir o intervalo mínimo entre jornadas. Contudo, é importante pontuar que a jornada “normal” de trabalho desses profissionais (que atuam em turnos ininterruptos e irregulares de revezamento) já extrapola o limite de seis horas previsto no art. 7º, XIV, da Constituição Federal, de forma que mesmo que a ampliação desses limites seja prevista em norma coletiva, ainda assim seria inadmissível, considerando que as normas de duração do trabalho têm por finalidade proteger a saúde física e mental do trabalhador, sendo irrenunciáveis e, portanto, encontrando-se fora do alcance das negociações coletivas, nos termos do inciso XXII do mesmo artigo, mostrando-se ineficaz e inconstitucional o aval da Autarquia especializada para esse fim.

Não fosse isso, foi visto que as normas internacionais, por sua vez, impõem ao Estado interessado na criação de legislação sobre fadiga o dever de que o país estabeleça limitações prescritivas de voo e/ou de jornada com base em robusto conhecimento técnico-científico e na experiência operacional. Segundo a OACI, antes de elaborar e fornecer os regulamentos do SGRF, o Estado precisa estar confiante de que possui regulamentos e prescritivos de limitações operacionais robustos e baseados na ciência, apropriados ao contexto em que deverão ser utilizados, e que seus inspetores supervisionem adequadamente esses regulamentos.

Não obstante, em descumprimento ao § 2º do art. 19 da Lei nº 13.475/17, a ANAC não atendeu à imposição das normas e recomendações internacionais quando da elaboração de seu regulamento sobre o gerenciamento e controle da fadiga dos aeronautas no Brasil (RBAC 117), se limitando a traduzir integralmente normas de outros países, deixando de identificar empiricamente os perigos e de medir os limites operacionais a partir de técnicas objetivas e subjetivas, bem como de uma variedade de fontes por ela mesma estabelecidas, incluindo, mas não se limitando, a (i) workshops de identificação de perigos (por exemplo, brainstorming usando pessoal operacional experiente); (ii) avaliações de risco (avaliações de risco formais podem revelar novos perigos); (iii) desenvolvimento de cenários de risco; (iv) registro de riscos (por exemplo, por meio de sistemas eletrônicos); (v) análise de tendências; (vi) reporte de perigos; (vii) reportes de fadiga; (viii) feedbacks de treinamento; (ix) pesquisas de segurança e auditorias de segurança de supervisão operacional; (x) monitoramento de operações normais; (xi) utilização de modelos biomatemáticos devidamente validados; (xii) investigação do estado sobre acidentes e incidentes graves; (xiii) sistemas de troca de informações (operadores similares, reguladores etc.) e outras.

Diante disso, a ANAC deverá reanalisar os textos do RBAC 117 e posteriores Instruções Suplementares, com vistas a construir robusta base científica para atestar que são apropriados

ao contexto em que já estão sendo empregados, experimentando na prática os limites prescritivos ali estabelecidos, utilizando-se de técnicas empíricas para estimar o nível de fadiga nos profissionais da aviação com base em medidas subjetivas (questionários autorreferidos, modelos biomatemáticos, escalas subjetivas de sonolência, dentre outros) e objetivas (incluindo polissonografia com EEG, eletro-oculografia, eletroencefalograma, actigrafia, PVT, dentre outros), nos termos da fundamentação deste breve artigo, e sob pena de, em não o fazendo, contribuir para a estagnação ou, pior, para o decréscimo gradual dos níveis de segurança das operações aéreas nacionais.

5 - Referências bibliográficas

AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL (Brasil). *Programa de Segurança Operacional Específico*. Disponível em: https://www.anac.gov.br/assuntos/legislacao/legislacao-1/planos-e-programas/psoe-anac/@@display-file/arquivo_norma/PSOE-ANAC.pdf. Acesso em: 31 jul. 2023.

AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL (Brasil). *Regulamento Brasileiro da Aviação Civil nº 117: requisitos para gerenciamento de fadiga humana*. [Brasília, DF: ANAC, 2019]. Disponível em: https://www.anac.gov.br/assuntos/legislacao/legislacao-1/rbha-e-rbac/rbac/rbac-117/@@display-file/arquivo_norma/RBAC117EMD00.pdf. Acesso em: 31 jul. 2023.

AUSTRALIA. *Manage fatigue management policy and procedures*. TLIF6407A. Disponível em: <https://training.gov.au/Training/Details/TLIF6407A>. Acesso em: 4 mar. 2023

AUSTRALIA. *Safe work*. Disponível em: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/managing-the-risk-of-fatigue.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2023.

BARBOSA, Carlos. *Direito Trabalhista Aeronáutico – Dos primeiros tripulantes à Nova Lei do Aeronauta*. D'Plácido. São Paulo, Ed. 1. p.32.

BRASIL. *Decreto nº 21.713, de 27 de agosto de 1946*. Promulga a Convenção sobre Aviação Civil Internacional, concluída em Chicago a 7 de dezembro de 1944 e firmado pelo Brasil, em Washington, a 29 de maio de 1945. Brasília, DF: Presidência da República, [1946]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d21713.htm. Acesso em: 31 jul. 2023.

BRASIL. *Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009*. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos artigos 25 e 66. Brasília, DF: Presidência da República, [2009]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 31 jul. 2023.

BRASIL. *Lei nº 11.182, de 27 de setembro de 2005*. Cria a Agência Nacional de Aviação

Civil – ANAC, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Lei/L11182.htm. Acesso em: 31 jul. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.475, de 28 de agosto de 2017. Dispõe sobre o exercício da profissão de tripulante de aeronave, denominado aeronauta; e revoga a Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13475.htm. Acesso em: 31 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 1.480-3 - Distrito Federal*. Relator: Min. Celso de Mello. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347083>. Acesso em: 31 jul. 2023.

COMMONWEALTH. Disponível em: <https://thecommonwealth.org>. Acesso em: 4 mar. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION; INTERNATIONAL FEDERATION OF AIR LINE PILOTS' ASSOCIATIONS; INTERNATIONAL CIVIL AVIATION ORGANIZATION. *Fatigue Risk Management System: implementation guide for operators*. 1 st., jul. 2011. Disponível em: <https://www.icao.int/safety/fatiguemanagement/frms%20tools/frms%20implementation%20guide%20for%20operators%20july%202011.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2023.

INTERNATIONAL CIVIL AVIATION ORGANIZATION. *Manual for the oversight of fatigue management approaches (Doc 9966)*. 2.ed, version 2, revised. [Quebec: International Civil Aviation Organization, 2019].

MILLAR, Michelle. *Measuring Fatigue*. In: *Asia-Pacific Frms Seminar, 2012, Bangkok*. Disponível em: <https://www.icao.int/safety/fatiguemanagement/FRMSBangkok/4.%20Measuring%20Fatigue.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *OIT e Ministério do Trabalho e Emprego selam acordo para promoção do trabalho decente e combate à violência e ao assédio*. [S. l.], 9 mar. 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_871227/lang--pt/index.htm. Acesso em: 31 jul. 2023.

O Ministério Público do Trabalho e a efetivação da segurança no meio ambiente laboral: perfil de atuação demandista ou resolutivo?

THE LABOR PROSECUTION SERVICE AND THE EFFECTIVENESS OF SAFETY IN THE WORK ENVIRONMENT: DEMANDIST OR RESOLUTIVE ACTION PROFILE?

Márcio Dutra da Costa¹

RESUMO: Este artigo tem por objetivo investigar, a partir de dados estatísticos publicados pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho e pelo Conselho Nacional do Ministério Público, qual o perfil de atuação – demandista ou resolutivo – que tende a prevalecer no Ministério Público do Trabalho nos casos que envolvem irregularidades relacionadas ao meio ambiente laboral. Para tal, utilizam-se como base para a pesquisa os números registrados durante o triênio 2019-2021. O método de abordagem é o dedutivo, e o método de procedimento é o monográfico. A conclusão é a de que, em linhas gerais, o perfil de atuação predominante é o resolutivo, com ênfase na tutela preventiva dos conflitos.

PALAVRAS-CHAVE: Ministério Público do Trabalho; meio ambiente do trabalho; perfil de atuação.

ABSTRACT: This article aims to investigate, based on statistical data published by the Occupational Safety and Health Observatory and by the National Council of Prosecution Services, which action profile – demandist or resolutive – tends to prevail in the Labor Prosecution Service, in the cases of irregularities related to the work environment. To this end, the numbers recorded during the 2019-2021 triennium are used as the basis for the research. The method of approach is deductive, and the method of procedure is monographic. The conclusion is that, in general terms, the predominant profile is resolutive, with emphasis on the preventive protection of conflicts.

KEYWORDS: Labor Prosecution Service; work environment; action profile.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. O Ministério Público brasileiro e seus perfis de atuação. 2.1.

¹ Procurador do Trabalho. Doutor e Mestre em Direito pela UNISC – Universidade de Santa Cruz do Sul/RS. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela UNIDERP – Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal/MS. 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: marciode@hotmail.com. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8417807238389059>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1502-688X>.

Aspectos gerais do Ministério Público brasileiro. 2.2. Aspectos gerais do Ministério Público do Trabalho. 2.3. Perfis de atuação do Ministério Público brasileiro: demandista e resolutivo. 3. A autocomposição de conflitos e o Ministério Público resolutivo. 3.1. A negociação de conflitos no âmbito do Ministério Público do Trabalho: o termo de ajustamento de conduta. 3.2. As recomendações do Ministério Público do Trabalho como instrumento de tratamento de conflitos. 4. O perfil de atuação do Ministério Público do Trabalho nos casos de irregularidades atinentes ao meio ambiente laboral durante o triênio 2019-2021. 5. Conclusão. 6. Referências Bibliográficas.

1 - Introdução

Segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (OSST) – uma iniciativa conjunta do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Organização Internacional do Trabalho (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.

2 - 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.

2.1 - 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 nº 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 numa 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 a 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 vinte e seis 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.

2.2 - 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 nº 5.452, de 1º 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 § 3º 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 nº 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. Dentre 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.

2.3 - 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 resolutive 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 resolutivo² de atuação, como

² A discussão a respeito dos perfis de atuação ministerial – demandista ou resolutive – 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 resolutive que seria um

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.

3 - A autocomposição de conflitos e o Ministério Público resolutive

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, dentre 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 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 resolutive 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 resolutive ministerial adotados cotidianamente pelo MPT: o TAC e a recomendação. Estes serão abordados na próxima subseção.

3.1 - 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,

‘Ministério Público Negocial’. Com efeito, o Ministério Público Negocial seria um dos desdobramentos frente ao manejo intensificado de mecanismos negociais de pacificação social e resolução de questões jurídicas.”.

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. 8º, *caput*, da Resolução CNMP nº 118/2014, e no art. 6º, *caput*, da Resolução nº 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 nº 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 nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dentre outras providências, esta norma acresceu o § 6º ao art. 5º da Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 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 “num 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 nº 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. 1º, *caput*).

O CSMPT já regulamentara a assinatura de TACs no âmbito do MPT, por meio da Resolução nº 69, de 12 de dezembro de 2007 – mais precisamente em seus arts. 14 e 14-A (este último incluído pela Resolução nº 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.

3.2 - 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. 6º, XX, da Lei Complementar nº 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 nº 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. 1º. 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 nº 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 nº 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.

4 - 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 Números”, 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)³, 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 nº 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 nº 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 nº 2 – desenvolvida após análise do relatório “Ministério Público: um retrato” – comprova que as irregularidades envolvendo o MAT são as mais denunciadas ao MPT, dentre as várias atinentes à legislação trabalhista:

Tabela nº 2

ANO	Total de ICs instaurados	ICs instaurados sobre MAT ⁴	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).

³ “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, grifo do autor).

⁴ 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).

A Tabela nº 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 nº 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 nº 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 Nº 4

ANO	Petições iniciais (MAT)	TACs + recomendações (MAT)	Variação percentual de TACs e recomendações, em relação ao nº 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).

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 lembrar 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 idiosincrasias não são capazes de produzir alterações estatisticamente significativas.

5 - 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.

Dentre 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.

6 - Referências Bibliográficas

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/constituicao88.htm.

planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º 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 nº 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 nº 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 nº 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 nº 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, Cláudia. 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 nº 118, de 1º 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 nº 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 nº 179, de 26 de julho de 2017. Regulamenta o § 6º do art. 5º 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 nº 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 nº 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 nº 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 Pedrosa. 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 – Vol. 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 / Conselho Nacional do Ministério Público. – Vol. 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.

Repercussão das ações de saúde e ergonomia nas perícias fisioterapêuticas

REPERCUSSION OF HEALTH AND ERGONOMICS ACTIONS ON PHYSIOTHERAPY EXPERTISE

Larissa Maranhão Costa de Almeida¹

RESUMO: Desde que o mundo é mundo, o trabalho e o homem caminham juntos. A ergonomia visa adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. As diversas atividades produtivas existem riscos de acidentes e doenças ocupacionais, geram prejuízos e rompe o equilíbrio entre a saúde do trabalhador e a produtividade, ocasionando ações indenizatórias para esclarecimentos do nexo de causalidade entre a doença alegada e atividade laboral. O presente estudo visa verificar a repercussão das ações de saúde e ergonomia nos ambientes ocupacionais elencados nas Perícias Fisioterapêuticas. Trata-se de uma análise documental dos processos trabalhistas, realizados em uma década, na condição de Perito Judicial do TRT 19. Há escassez da cultura prevencionista de saúde e ergonomia nas organizações, as perícias fisioterapêuticas, apontaram ações superficiais e ausência da gestão.

Palavras-chave: Fisioterapia. Saúde do Trabalhador. Ergonomia.

ABSTRACT: *Since the world is world, work and man walk together. Ergonomics aims to adapt working conditions to the psychophysiological characteristics of workers. The various productive activities carry risks of accidents and occupational diseases, generate losses and break the balance between the worker's health and productivity, causing compensation actions to clarify the causal link between the alleged disease and work activity. The present study aims to verify the repercussion of health and ergonomics actions in the occupational environments listed in the Physiotherapeutic Expertise. It is a documentary analysis of labor processes, carried out in a decade, as a Judicial Expert of TRT 19. There is a shortage of prevention culture in health and ergonomics in organizations, physiotherapeutic expertise, pointed out superficial actions and absence of management.*

KEYWORDS: *Physiotherapy. Worker's Health. Ergonomics.*

¹ Especialista em Fisioterapia do Trabalho pelo Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional (COFFITO), Pós-graduada Lato Sensu em Ergonomia pela Faculdade Redentor, Pós-graduada em Aperfeiçoamento Profissional de Perícia Judicial-Método Veronesi, Perita Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª região.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Desenvolvimento; 2.1 - Matérias e métodos; Resultados e discussão ; 3 – Conclusão; 4 – Referências bibliográficas.

1 - Introdução

Desde que o mundo é mundo, o trabalho e o homem caminham juntos. A palavra trabalho tem sua origem nos termos latinos *tripalium* e *trabacula*, estão associados a sofrimento, uma vez que *tripalium* se referia a um instrumento de três paus relacionado à tortura, reforçando assim o sentido negativo do trabalho como sofrimento e castigo. Também se atrela a labor, de origem latina, que significa sofrimento, esforço e dor.² O trabalho humano é uma atividade complexa, multifacetada, polissêmica, que exige diferentes olhares para sua compreensão. Coutinho, afirma que quando falamos de trabalho nos referimos a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral.³

A ergonomia originou-se durante a II Guerra Mundial (1939-1945), profissionais trabalhavam juntos para resolver os problemas causados pelos equipamentos militares, posteriormente, o interesse cresceu rapidamente, em especial na Europa e Estados Unidos da América.⁴ Mas com aparições de atuação desde a 1ª Guerra Mundial (1915), quando foi fundada a Comissão de Saúde dos Trabalhadores na Indústria de Munições e 1929 a comissão foi reformulada e passou a ser Instituto de Pesquisa sobre Saúde no Trabalho.⁵

O termo Ergonomia é derivado do grego, *ergon* (trabalho) e *normos* (regras). É o estudo da adaptação do trabalho às características fisiológicas e psicológicas do ser humano.⁶ Segundo a Associação Brasileira de Ergonomia, a ABERGO, a IEA - Associação Internacional de Ergonomia, a partir do ano de 2000 adotou que a Ergonomia (ou Fatores Humanos) é uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e à aplicação de teorias, princípios, dados e métodos a projetos a fim de aperfeiçoar o bem-estar humano.⁷

2 LIMA, ICLD. O que é trabalho? Mossoró, RN, 2021.

3 NEVES, DR; NASCIMENTO, RP; FELIX, JR; MS et al. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, abr./jun. 2018.

4 ABRAHÃO, J.; SZNELWAR, L.; SILVINO, A.; SARMET, M.; PINHO, D. Introdução à Ergonomia: da prática à teoria. São Paulo: Blucher, 2009.

5 BRANDÃO, SF; ANDRADE, TB; PEDROSA, RCS. A ergonomia como fator de influência na mudança organizacional. Revista Rios Eletrônica - Revista Científica da Fasete, ano 2, n. 2, dez. 2008.

6 SILVA, SG; MOURA, PRC. O gerenciamento de riscos ergonômicos com resultado eficaz: Análise colaborativa e participativa em uma instituição de saúde. Universidade do Vale do Rio dos Sinos-UNISINOS, São Leopoldo, 2020.

7 MATTOS, DL. Avaliação de um modelo de gestão de ergonomia baseado em práticas da produção enxuta: enfoque no índice de absenteísmo em uma empresa de embalagens de papelão ondulado catarinense.

O Ministério do Trabalho e Emprego traz atualização mais recente da Norma Regulamentadora – nº 17 a Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, que visa estabelecer requisitos para adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.⁸

As diversas atividades produtivas revelam riscos de acidentes de trabalho que sempre se constituíram em elevadas estatísticas aos agravos à saúde do trabalhador. Há descumprimento das normas de segurança e carência expressiva da aplicação dos mecanismos de ergonomia no ambiente do trabalho.⁹ O afastamento do trabalho causado por doenças ocupacionais, LER/DORT (síndrome relacionada ao trabalho, caracterizada pela ocorrência de vários sintomas, concomitantes ou não, tais como: dor, parestesia, sensação de peso, fadiga, de aparecimento insidioso, geralmente localizando-se nos membros superiores, mas podendo acometer membros inferiores), geram inúmeros prejuízos aos sistemas, entendido como a ausência do trabalhador, motivada pelo estado ou condição de saúde, consequência da falta ao trabalho por motivo de doença, rompe o equilíbrio entre a saúde do trabalhador e a produtividade. No Brasil, são definidas como acidente de trabalho para fins de registros e apreciação jurídica.⁹

De acordo com o Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional- COFFITO, a Fisioterapia foi regulamentada pelo Decreto Lei nº 938, de 13 de outubro de 1969.¹⁰ Dispõe da Resolução nº 465, de 20 de maio de 2016-Disciplina a Especialidade Profissional de Fisioterapia do Trabalho¹¹, dentre áreas de competência, realizar avaliação e diagnóstico cinesiológico-funcional, por meio da consulta fisioterapêutica, para exames ocupacionais complementares, reabilitação profissional, perícia judicial e extrajudicial. Acrescida da Resolução nº 466, de 20 de maio de 2016 - Perícia Fisioterapêutica, atuação do perito e do assistente técnico.¹² Aditado da súmula nº 6 do TRT 19, laudo pericial, doença ocupacional, elaboração por Fisioterapeuta, validade.¹³

A perícia judicial refere-se à análise técnico-científica realizada por especialistas¹⁴, o perito é indivíduo de confiança do juiz, auxiliar da justiça¹⁵, nas lides trabalhistas os juízes se deparam

Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis-2015.

8 BRASIL. Norma Regulamentadora nº 17 - Ergonomia. Redação dada pela Portaria MTP nº 423 de 7 de outubro de 2021 e última atualização Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022.

9 MOTA, FGF; ARAÚJO, LB; CASTRO, AO. The importance of ergonomics in the prevention of work accidents and their impact on economics and productivity. Journal of Engineering and Technology for Industrial Applicationsm 2019. Edition. 19. v. 5.

10 BRASIL. Decreto Lei nº 938, de 13 de outubro de 1969. COFFITO.

11 BRASIL. Resolução nº 465, de 20 de maio de 2016-COFFITO.

12 BRASIL. Resolução nº 466, de 20 de maio de 2016-COFFITO.

13 BRASIL. Resolução nº 51, de 29 de julho de 2015. Súmula nº 6 "Laudo Pericial. Doença Ocupacional. Elaboração por Fisioterapeuta. Validade. TRT 19.

14 SILVA, CL. Fisioterapia e suas contribuições na perícia judicial trabalhista. Ariquemes-RO, 2019.

15 COSTA, CHN; VERONESI JUNIOR, JR. Fisioterapeuta do trabalho: profissional habilitado para realizar perícia junto à Justiça do Trabalho. Fisioter Bras, 21(1):Supl2:19-23, 2020.

com ações indenizatórias consequente de doenças relacionadas às atividades laborais, a fim de reconhecer o nexo de causalidade entre a situação do trabalho e a doença do trabalhador.¹⁶ Segundo Veronesi¹⁷, o Fisioterapeuta pode atuar na Justiça em situações que exijam expertise sobre a funcionalidade humana, aspectos ergonômicos e biomecânicos, assistindo o juiz para esclarecimentos do nexo de causalidade entre a doença alegada e atividade laboral.¹⁸

Espera-se contribuir para criação de uma cultura prevencionista das organizações, situações de trabalho adequadas, integrar as questões de saúde e segurança a sua atividade econômica. Considerando o exposto, este trabalho tem como objetivo verificar a repercussão das ações de saúde e ergonomia nos ambientes ocupacionais. O interesse pelo tema advém dos passivos trabalhistas elencados nas perícias fisioterapêuticas.

2 - Desenvolvimento

2.1 - Matérias e Métodos

Pesquisa descritiva, documental, observacional e transversal, abordagem quantitativa sobre os processos trabalhistas, realizados em condição de Perito Judicial, inscrição no Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (TRT 19), estado de Alagoas.

Análise documental, retrospectivo, compreendeu o período dos anos 2012 a 2022, totalizando 430 perícias trabalhistas, excluída aquela com desfecho da inexistência do nexo e incluídos os nexos de causalidade ou concausalidade. Todas foram realizadas nas Varas do Trabalho de Maceió e dos municípios de Atalaia, União dos Palmares, Santana do Ipanema. Extraídas as seguintes variáveis: número do processo, CNAE, função, acidente ou doença do trabalho, queixa osteomuscular (parte do corpo), ação de saúde e/ou ergonomia.

Os dados obtidos no estudo desenvolveram-se descritivos, organizados, tabulados e analisados através do programa Microsoft Excel, versão 2019 e, posteriormente apresentados sobre forma de porcentagem.

2.2 - Resultados e Discussão

A caracterização dos processos trabalhistas, compreendido o período de 10 anos (2012-2022), apresentou a totalidade 430 Perícias Fisioterapêuticas, destas, 58,60% (252) para

¹⁶ ARRUDA, MAM. Comprovação de nexo causal e incapacidade laborativa na justiça trabalhista: uma análise da validade do laudo pericial fisioterápico. Universidade Estadual da Paraíba-Campinha Grande, 2018.

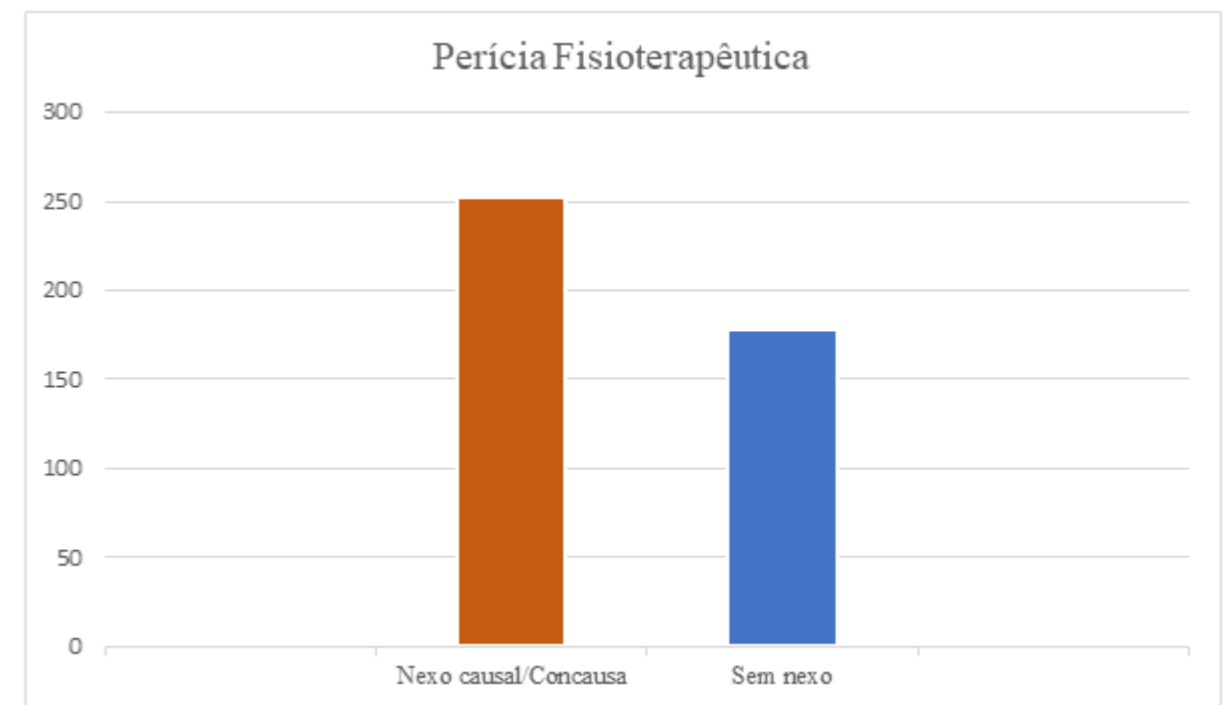
¹⁷ VERONESI JUNIOR, JR. Perícia judicial: perícia técnica cinesiológica-funcional; assistência técnica judicial; modelos e legislações. São Paulo: Andreoli 2013.

¹⁸ MELO, RMB. Análise da atuação do Fisioterapeuta em perícia judicial trabalhista no município de Campina Grande-PB. Campina Grande-PB, 2017.

nexo de causalidade (categoria 1) ou concausal (categoria 2) e 41,39% (178) da inexistência do nexo (Gráfico 1).

Com a proposta de Schilling (1984), classificaram-se os grupos da culpabilidade das doenças em categorias, onde na categoria 1 a culpa é 100% da empresa, ou seja, o trabalho é o fator único para o surgimento da doença; na categoria 2, a culpa é compartilhada, ou seja, as atividades laborais e extralaborais são os fatores que provocaram a doença; e a categoria 3, quando o trabalho é fator agravante de doença pré-existente.¹⁹

Gráfico 1 – Caracterização dos processos trabalhistas.



Fonte: Autor, 2012-2022.

Nos afastamentos por agravo-B91 (2012-2022), o Instituto Nacional do Seguro Social sinaliza para doenças (56%-12.234) e acidentes (43%-9.312); já para os afastamentos conforme a classificação internacional de doenças, reflete osteomuscular e tecido conjuntivo (42%-9.018), fraturas (23%-5.065), traumatismos (6%-1.381), luxações (5%-1.048) no Estado de Alagoas.²⁰

O nexo de causalidade (categoria 1) ou concausa (categoria 2) implicou nas queixas osteomusculares, apontando na tabela 1 os segmentos dos membros superiores em 66,26% (167), membros inferiores 7,93% (20) e coluna vertebral 25,79% (65).

¹⁹ MENDES, GSC; GUIMARÃES, LJM. Do laudo pericial cinético-funcional em casos de LER/DORT. Revista Eletrônica da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pelotas, v. 6, n. 1, out. 2020.

²⁰ BRASIL. INSS-Instituto Nacional do Seguro Social. Tratamento e análise: SmartLab.

Tabela 1 – Perfil das queixas osteomusculares.

Esqueleto axial e apendicular	%	n
Membros superiores (MMSS)	66,26	167
Membros inferiores (MMII)	7,93	20
Coluna vertebral	25,79	65

Fonte: Autor, 2012-2022.

O Observatório de Segurança e Saúde no trabalho, em destaque, os códigos de Classificação Internacional de Doenças (CID) mais frequentemente associados a afastamentos do tipo acidentário (B91) para unidade geográfica de Alagoas, considerando trabalhadores com vínculo de emprego, período 2012-2022, apresentaram-se: M54 (dorsalgia-13% (2.772)), M65 (sinovite e tenossinovite-10% (2.189)), S82 (fratura da perna, incluindo tornozelo-6% (1.217)), M75 (lesões do ombro-5% (1.123)), M51 (outros transtornos de discos intervertebrais-5% (1.107)), S62 (fratura ao nível do punho e da mão-5% (1.030)), S52 (fratura do antebraço-4% (851)), S42 (fratura do ombro e do braço-3% (692)), S92 (fratura do pé exceto do tornozelo-3% (655)), G56 (mononeuropatias dos membros superiores-2% (559)), M77 (outras entesopatias-2% (421)) e outros.19 Corroborando com o perfil das queixas osteomusculares desta pesquisa para membros superiores e coluna vertebral.

A Tabela 2 expõe a distribuição por regiões anatômicas do corpo humano, as que registraram os segmentos dos membros superiores (32,14%) -MMSS (ombro, cotovelo, punho ou ombro e punho) não especificando o hemicorpo, coluna lombar (25%), ombro (25%), punho (6,74%), joelho (3,57%), tornozelo (3,57%), quirodáctilo (1,98%), coluna cervical (0,79%), quadril (0,79%) e cotovelo (0,39%).

Tabela 2 – Regiões anatômicas do corpo humano.

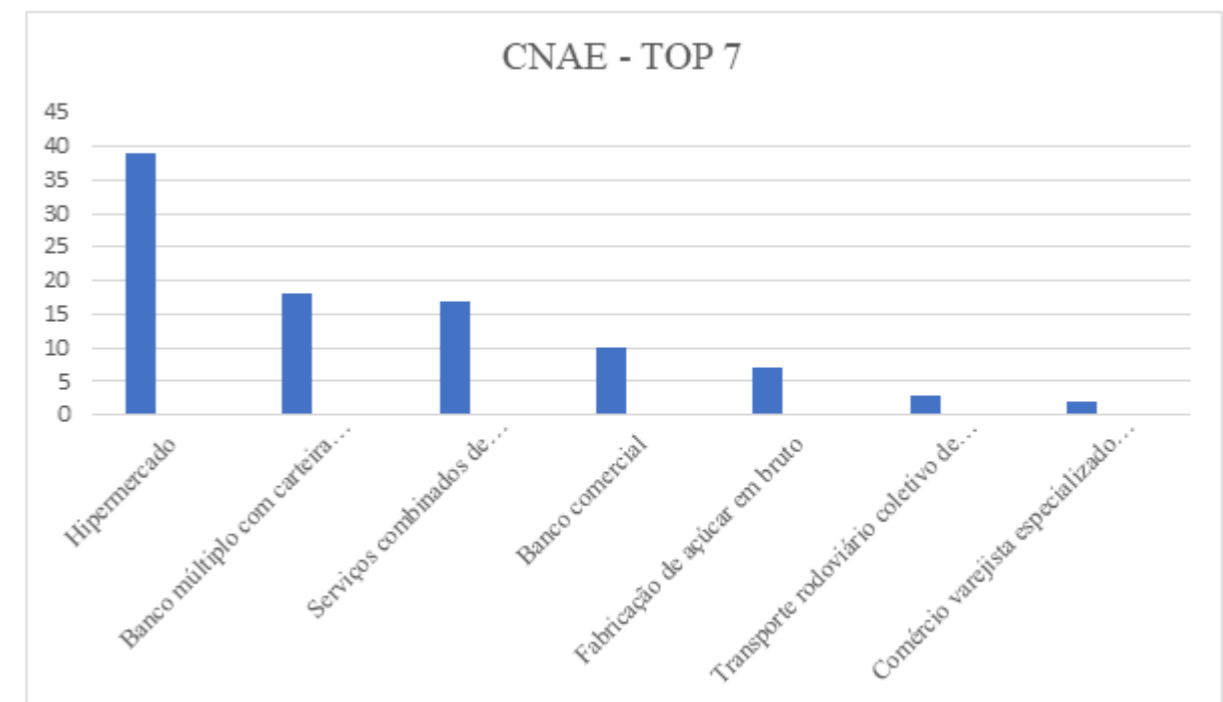
Regiões anatômicas	%	n
MMSS (ombro, cotovelo, punho)	32,14	81
Coluna lombar	25	63
Ombro	25	63
Punho	6,74	17
Joelho	3,57	9
Tornozelo	3,57	9
Quirodáctilo	1,98	5
Coluna cervical	0,79	2
Quadril	0,79	2
Cotovelo	0,39	1

Fonte: Autor, 2012-2022.

Estudo de NASRALA²¹ mostra as diversas patologias caracterizadas como LER/DORT, selecionadas as mais incidentes: dorsalgia, lesões do ombro, sinovite e tenossinovite. Favorecendo as regiões anatômicas prevalentes neste estudo, membros superiores e ombro especificamente. Acrescenta o estudo de Roxô²², o predomínio de dores musculoesqueléticas em ombros, na parte inferior das costas e parte superior das costas, também indicado no estudo de Batiz²³, obtidos em 81% dores na região lombar, 54% dores nos ombros, 50% apresentam dores na coluna dorsal e 49% no pescoço.

A Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) representada no Gráfico 2, revela no top 7, hipermercado (39), banco múltiplo com carteira comercial (18), serviços combinados de escritório e apoio administrativo (17), banco comercial (10), fabricação de açúcar em bruto (7), transporte rodoviário coletivo de passageiros, com itinerário fixo, municipal (3) e comércio varejista especializado de eletrodomésticos e equipamentos de áudio e vídeo (2).

Gráfico 2 – Relação da atividade econômica (CNAE), top 7.



Fonte: Autor, 2012-2022.

Em destaque, os setores econômicos mais frequentemente relacionados a afastamentos do tipo acidentário (B91), para unidade geográfica de Alagoas (3,4mi habitantes-IBGE, 2021), considerando o universo de trabalhadores com vínculo de emprego, período 2012-2022,

21 NASRALA NETO, E; BITTENCOURT, ES; NASRALA, MLS et al. A influência do nexa técnico epidemiológico previdenciário sobre as notificações de LER/DORT no INSS. Unopar Científica Ciências Biológicas e da Saúde, 16(3):209-212, 2014.

22 ROXÔ, LC; RAMOS, GC; ARRUDA, ZM; DIAS, AC. Atividade laboral e sintomas osteomusculares em operadoras de caixa. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 19(3):324-331, 2021.

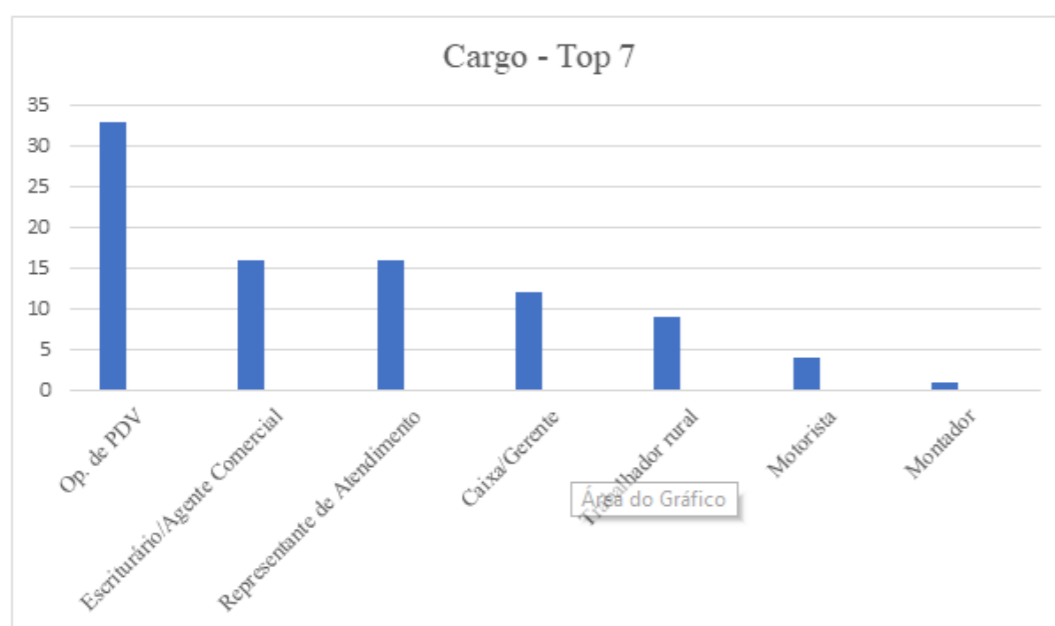
23 BATIZ EC, SANTOS AF, LICEA OEA. A postura no trabalho dos operadores de checkout de supermercados: uma necessidade constante de análises. Prod. 19(1) -abr 2009.

revelam: fabricação de açúcar em bruto (21%-4.132), construção de edifícios (8%-1.519), comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios-hipermercados e supermercados (5%-1.015), bancos múltiplos, com carteira comercial (3%-628), atividades de atendimento hospitalar (3%-525), transporte rodoviário coletivo de passageiros, com itinerário fixo, municipal e região metropolitana (3%-516), administração pública em geral (3%-489), Restaurantes e outros estabelecimentos de serviços de alimentação e bebidas (2%-465), comércio varejista de ferragens, madeira e materiais de construção (2%-351).¹⁹

Os afastamentos do tipo não acidentário (B31), revelam: fabricação de açúcar em bruto (14%-17.938), construção de edifícios (7%-9.072), administração pública em geral (6%-7.497), restaurantes e outros estabelecimentos de serviços de alimentação e bebidas (3%-4.089), comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios-hipermercados e supermercados (3%-3.840), atividades de atendimento hospitalar (3%-3.810), atividades de teleatendimento (3%-3.234), comércio varejista de ferragens, madeira e materiais de construção (2%-2.479), limpeza em prédios e domicílios (2.195), transporte rodoviário coletivo de passageiros, com itinerário fixo, municipal e região metropolitana (2.085) e outros.¹⁹

Segundo Silva¹³, estudos mais recentes realçam que o agravo concentra o maior contingente de acometimento nos trabalhadores bancários. A atividade econômica com maior incidência nas doenças do trabalho, de 2003 a 2011, foi a descrita como “Bancos múltiplos com carteira comercial” – CNAE 6522.²⁰ Enfatiza uma realidade persistente, visto que, o levantamento dos dados compreendido de 2012 a 2022, expõe tal atividade econômica na segunda posição do top 7 (Gráfico 2).

Gráfico 3 – Relação do cargo associado a CNAE, top 7.

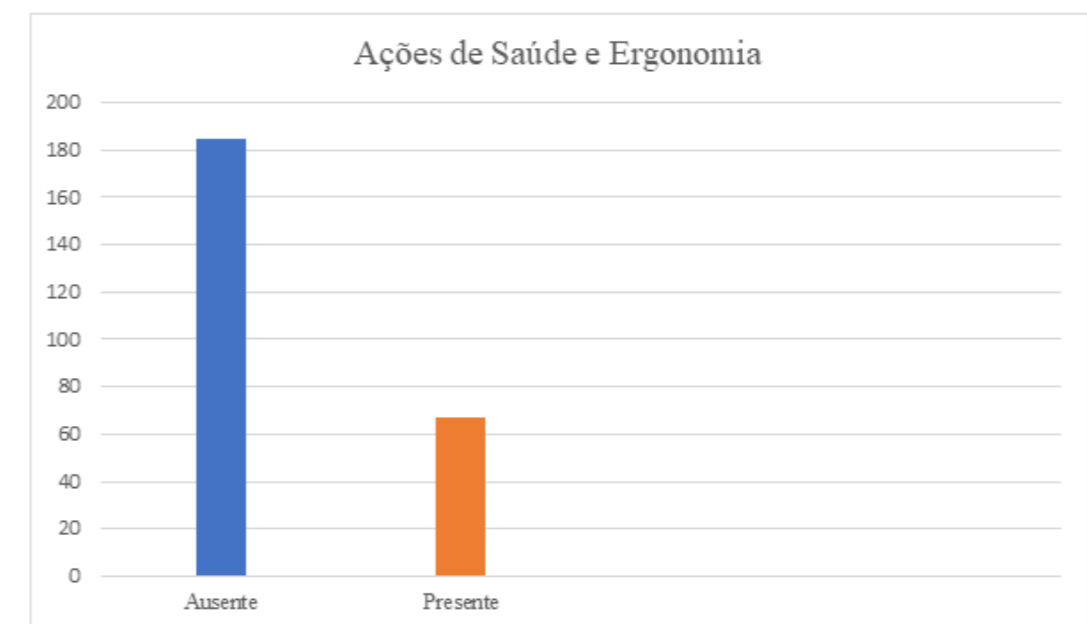


Fonte: Autor, 2012-2022.

A CNAE relacionada ao cargo foi apresentada no Gráfico 3, indicando Op. de PDV (33), Escriturário/Agente Comercial (16), Representante de Atendimento (16), Caixa/Gerente (12), Trabalhador Rural (9), Motorista (4) e Montador (1). Achado semelhante do estudo de NASRALA²⁰, com relação aos subgrupos do Código Brasileiro de Ocupação – CBO, o subgrupo com maior incidência das doenças do trabalho foi o grupo dos escriturários, no qual estão inseridos os bancários. Outro estudo²¹ anuncia que algumas profissões apresentam uma maior tendência, incluindo funcionários bancários, operadores de caixa, trabalhadores industriais e dentistas.

As ocupações (CBO) mais frequentemente vitimadas por afastamentos do tipo acidentário (B 91), para unidade geográfica de Alagoas, considerando o universo de trabalhadores com vínculo de emprego, período 2012-2022, registraram: Trabalhador da cultura de cana-de-açúcar (16%-3.060), Servente de obras (5%-1.050), Pedreiro (3%-620), Operador de caixa (3%-598), Motorista de caminhão - rotas regionais e internacionais (3%-508), Vendedor de comércio varejista (2%-475), Faxineiro (2%-445), Auxiliar de escritório (2%-409), Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas (341), Operador de telemarketing ativo e receptivo (292), Motorista de ônibus urbano (203) e outros. Aos vitimados por afastamentos do tipo não acidentário (B 31), registraram: Trabalhador da cultura de cana-de-açúcar (12%-13.954), Servente de obras (5%-5.577), Vendedor de comércio varejista (4%-5.060), Faxineiro (4%-4.187), Operador de telemarketing ativo e receptivo (3%-3.023), Motorista de ônibus urbano (968) e outros.¹⁹

Gráfico 4 – Caracterização das ações de saúde e ergonomia.



Fonte: Autor, 2012-2022

O Gráfico 4 revela a ocorrência das ações de saúde e ergonomia das empresas, as quais foram parte reclamada dos processos trabalhistas em Perícia Fisioterapêutica, presente em 26,58% (67) e ausente de 73,41% (185) nas organizações dos passivos. De encontro a pesquisa de BOLIS²⁴, a falta de atenção às questões ergonômicas pelas empresas brasileiras, que deixa de lado da dinâmica empresarial a preocupação com estratégias preventivas. Evidente o enorme impacto no orçamento público e o custo humano e social dos acidentes e doenças relacionados ao trabalho.

Estudo²¹ demonstrou uma correlação entre os fatores ergonômicos e os sintomas osteomusculares. De modo preventivo, se faz necessário que os trabalhadores sejam informados sobre os riscos ocupacionais, sugere-se o desenvolvimento e a implementação de intervenções ergonômicas, com o objetivo de minimizar as posturas inadequadas e exposições biomecânicas excessiva, o remodelamento dos postos e ferramentas de trabalho e o fornecimento de educação e treinamento aos trabalhadores, com o intuito de maximizar a biomecânica e reduzir esforços excessivos durante as atividades ocupacionais para reduzir os riscos para os trabalhadores. Destaca-se a relevância de cinesioterapia laboral e da ergonomia, bem como do respeito à Norma Regulamentadora 17⁷, que provavelmente irá modificar as condições atuais com o objetivo de melhorar a segurança, saúde e qualidade de vida dos trabalhadores.

Tabela 3 – Definição das ações de saúde e ergonomia presente nas empresas.

Ações de saúde e ergonomia presente nas empresas	%	n
Análise Ergonômica do Trabalho (AET)	46,26	31
SIPAT/Palestra	25,37	17
Ginástica laboral	23,88	16
Treinamento (NR 17)	4,47	3
Gestão	0	0

Fonte: Autor, 2012-2022.

O Gráfico 4 e a Tabela 3 mostram as ações de saúde e ergonomia presentes (26,58%) nas empresas como polo passivo, evidenciando a ausência da gestão (0%) em todas elas, seguindo com treinamento (4,47%) da NR 17-anexo I (Trabalho dos Operadores de Checkout) e II (Trabalho em Teletendimento/Telemarketing), ginástica laboral (23,88%), SIPAT/palestra (25,37%) com frequência anual e Análise Ergonômica do Trabalho (46,26%).

Verifica-se a pesquisa de ESTENDER²⁵ que a falta do programa de ergonomia causa muitos prejuízos para a organização. Não são poucos os casos de afastamentos por licenças médicas, em decorrência de doenças provocadas por acidentes no próprio local de trabalho;

24 BOLIS, I; CAHÚ, M; WANDELLI, LV; ARAÚJO, AJS. A perícia judicial em ergonomia. Elementos essenciais para auxiliar o juiz. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, vol. 87, n. 4, out./dez. 2021.

25 ESTENDER, AC; PIMENTEL, BS; MACEDO, DL. Gestão de pessoas e a implantação da ergonomia nos setores empresariais. Gestão Contemporânea, Vila Velha, v. 4, n. 2, p. 105-121, out. 2014.

patologias específicas ao serviço prestado, estresse, falta de motivação, entre outros. A relação inadequada homem/ambiente de trabalho gera um problema, que pode levar à desorganização das atividades, queda na qualidade dos serviços prestados. É necessária a mudança de mentalidade não só dos funcionários do chão de fábrica, bem como toda a administração e diretoria.

São imensos os custos diretos que poderiam impor as empresas a aumentar a atenção em relação à saúde e segurança do trabalho, corresponde à redução de produtividade, cooperação e desempenho, aumento do absenteísmo, aos custos tributários e operacionais relacionados a acidentes e doenças, além dos custos jurídicos nos casos em que os trabalhadores acionem a justiça em decorrência de queixas ligadas a doenças ou acidentes ocupacionais. A ergonomia, além de se apresentar como elemento obrigatório para ser introduzida nas organizações, conforme a NR-17, é um dos parâmetros utilizados pelos juízes para julgar a efetiva responsabilidade do trabalho e das empresas.

3 - Conclusão

Os resultados deste estudo demonstraram que há uma escassez pertinente a cultura prevencionista de saúde e ergonomia nas organizações, as perícias fisioterapêuticas apontaram ações superficiais e ausência da gestão. Consequentes lesões osteomusculares por acidente ou doença do trabalho, afetando as regiões anatômicas dos membros superiores, destaque para o ombro, seguido da coluna lombar. Vale ressaltar que os dados extraídos do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para área geográfica do estado de Alagoas, corroboram com a análise desta pesquisa.

As organizações precisam estar atentas às mudanças, os empresários, na condição de elementos ativos neste processo, devem observar que as empresas têm vida própria, é uma estrutura complexa, para operar a contento é necessário que a mão de obra, imprescindível o ser humano, tão complexo quanto à empresa, esteja intimamente relacionado e em perfeita harmonia com os demais fatores inerentes ao processo produtivo. O trabalho é peculiar ao homem, para desenvolver, precisa estar saudável, ter o seu desempenho eficiente e sentir-se satisfeito. O entendimento dos diversos fatores de melhoria das situações de trabalho poderá constituir-se em uma base sólida, de modo que o trabalho possa ser desenvolvido sem prejudicar a saúde dos trabalhadores.

Os acidentes e doenças ocupacionais causam grande impacto sobre a produtividade e economia, refletem a baixa efetividade das políticas e programas de prevenção de agravos à saúde no trabalho, porém, são evitáveis, a prevenção apresenta-se como a principal e melhor opção.

4 - Referências bibliográficas

ARRUDA, MAM. Comprovação de nexos causal e incapacidade laborativa na justiça trabalhista: uma análise da validade do laudo pericial fisioterápico. Universidade Estadual da Paraíba-Campinha Grande, 2018.

BOLIS, I; CAHÚ, M; WANDELLI, LV; ARAÚJO, AJS. A perícia judicial em ergonomia. Elementos essenciais para auxiliar o juiz. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, vol. 87, n. 4, out./dez. 2021.

BRANDÃO, SF; ANDRADE, TB; PEDROSA, RCS. A ergonomia como fator de influência na mudança organizacional. Revista Rios Eletrônica - Revista Científica da Fasete, ano 2, n. 2, dez. 2008.

BRASIL. Decreto Lei nº 938, de 13 de outubro de 1969. COFFITO.

BRASIL. INSS-Instituto Nacional do Seguro Social. Tratamento e análise: SmartLab. Disponível: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/27?dimensao=perfilC>. Acesso em: 15 jul. 2023.

BRASIL. Norma Regulamentadora nº 17 - Ergonomia. Redação dada pela Portaria MTP nº 423 de 7 de outubro de 2021 e última atualização Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022.

BRASIL. Resolução nº 51, de 29 de julho de 2015. Súmula nº 6 "Laudo Pericial. Doença Ocupacional. Elaboração por Fisioterapeuta. Validade. TRT 19. Disponível em: <https://site.trt19.jus.br/portalTRT19/node/6511>. Acesso em: 15 jul. 2023.

BRASIL. Resolução nº 465, de 20 de maio de 2016 - Disciplina da especialidade profissional de Fisioterapia do Trabalho e dá outras providências. COFFITO.

BRASIL. Resolução nº 466, de 20 de maio de 2016 - Dispõe sobre a perícia fisioterapêutica e a atuação do perito e do assistente técnico e dá outras providências. COFFITO.

COSTA, CHN; VERONESI JUNIOR, JR. Fisioterapeuta do trabalho: profissional habilitado para realizar perícia junto à Justiça do Trabalho. *Fisioter Bras*, 21(1):Supl2:19-23, 2020.

ESTENDER, AC; PIMENTEL, BS; MACEDO, DL. Gestão de pessoas e a implantação da ergonomia nos setores empresariais. *Gestão Contemporânea*, Vila Velha, v. 4, n. 2, p. 105-121, out. 2014.

LIMA, ICLD. O que é trabalho? Mossoró, RN, 2021.

MATTOS, DL. Avaliação de um modelo de gestão de ergonomia baseado em práticas da produção enxuta: enfoque no índice de absenteísmo em uma empresa de embalagens de papelão ondulado catarinense. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis-2015.

MELO, RMB. Análise da atuação do Fisioterapeuta em perícia judicial trabalhista no município de Campina Grande-PB. Campina Grande-PB, 2017.

A viabilidade da jornada de trabalho semanal de 4 dias em face do ordenamento jurídico brasileiro

THE FEASIBILITY OF THE 4-DAY WEEKLY WORKDAY TOWARDS THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM

Iasmin Sousa Pessoa¹

RESUMO: Este trabalho analisa o ordenamento jurídico brasileiro no que concerne à duração do trabalho, de forma a examinar a viabilidade de implementação da jornada semanal de 4 dias às relações laborais do país. Para tal, foram utilizados sites de busca, doutrinas e legislação. Ainda, é feita uma análise objetiva da realidade fática dos empregados contemporâneos em busca da sua consonância perante os dispositivos legais pátrios, resultando na constatação da possibilidade de adoção dessa modalidade no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: Jornada de Trabalho Semanal de 4 Dias. Doenças Ocupacionais. Negociação Coletiva.

ABSTRACT: This work analyzes the Brazilian legal system with regard to working hours, in order to examine the feasibility of implementing a 4-day week in labor relations in the country. For this, search engines, doctrines and legislation were used. Furthermore, an objective analysis of the factual reality of contemporary employees is carried out in search of their consonance with the national legal provisions, resulting in the verification of the possibility of adopting this modality in Brazil.

KEYWORDS: 4-Day Weekly Workday. Occupational Diseases. Collective Bargaining.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 - Retrospectiva histórica da jornada de trabalho; 3 - Doenças relacionadas ao trabalho; 4 - A jornada semanal de 4 dias e seus benefícios; 5 - Disposições legais sobre jornada de trabalho no ordenamento jurídico pátrio; 6 – Conclusão; 7 – Referências bibliográficas.

¹ Advogada graduada em Direito pelo Instituto de Ensino Superior-IceV; Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade Legale. E-mail: peessoaiasmin@gmail.com.

1 - Introdução

A Constituição Federal de 1988 preceitua, em seu artigo 7º, inciso XIII, sobre a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais². Todavia, até que se chegasse a essa disposição legal, a história trabalhista perpassou por vários contextos de total desrespeito aos direitos básicos do empregado.

A temática da duração da jornada de trabalho e a discussão sobre a sua redução estão amplamente disseminadas na modernidade, dado o seu reflexo em questões relacionadas à dignidade do trabalhador como sujeito de direitos, bem como por englobarem o direito ao lazer, à saúde física e mental, ao convívio em meio à sociedade e o próprio direito a um trabalho digno.

No atual cenário capitalista mundial, a relevância do tema em comento revela-se sob o panorama de questões a serem analisadas em relação à dinâmica de possíveis avanços quanto ao direito negociado sobre o legislado, de forma a oportunizar uma jornada de trabalho mais digna e efetiva para a categoria profissional.

O equilíbrio social do século XXI depende de uma população devidamente empregada e do usufruto de seus direitos. Assim, é evidente a influência da duração do trabalho nos aspectos econômicos, sociais, jurídicos e de empregabilidade no mundo contemporâneo.

Destarte, dentre as demais espécies de flexibilização laboral, o assunto da jornada de trabalho semanal de 4 dias repercute em interesses ambíguos de empregadores e empregados, sendo objeto de inúmeras polêmicas. Neste viés, é imprescindível analisar sua viabilidade, cada vez mais necessária nas relações laborais, diante das normas trabalhistas estipuladas no ordenamento jurídico brasileiro.

2 - Retrospectiva histórica da jornada de trabalho

A jornada de trabalho, resumidamente conceituada como o período diário em que o empregado encontra-se à disposição do empregador, é uma das nuances mais importantes no estudo do Direito do Trabalho, pois é o objeto que valida a relação empregatícia, sujeito a remuneração.

É evidente que o Direito, de um modo geral, evolui de acordo com a realidade do momento social. A seara trabalhista, em especial, é construída sobre uma realidade mutável, bem como é diretamente influenciada por fatores culturais, sociais, políticos e econômicos.

² BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 fev. 2023.

Nesse contexto, antes mesmo de abordar sobre a jornada de trabalho mais adequada ao mercado de trabalho contemporâneo, é de suma importância uma retrospectiva histórica sobre esse instituto até os dias atuais.

O trabalho humano pode ser dividido em fases ao longo dos séculos, estas iniciadas com as atividades das sociedades tribais, as quais eram exercidas de forma solidária visando à coletividade e ao bem comum.

Em seguida, há o modelo de produção asiático, organização do trabalho essa que, apesar de privilegiar a coletividade, era caracterizada pela existência de uma minoria que se beneficiava do trabalho coletivo.

Posteriormente, houve as práticas de trabalho escravo, as quais foram, incontestavelmente, a forma mais degradante de exploração do labor humano, ao negar ao indivíduo o direito básico à dignidade, conduta conhecida como “coisificação humana”. Nesse ensejo, os trabalhadores eram tratados sem qualquer possibilidade de crescimento pessoal ou profissional, bem como eram desrespeitadas suas limitações físicas e psicológicas.

Outra forma de exploração do trabalho conhecida é a servidão, a qual pouco se diferenciava da escravidão, visto que o empregado mais uma vez se via desprovido de sua liberdade.

Nas palavras do autor Henrique Correia:

Nesse caso, os senhores feudais asseguravam proteção aos servos em troca da prestação de seus serviços e de sua liberdade. Os servos não eram mercadorias, mas estavam presos à terra e deveriam atender ao senhor feudal. Note-se, portanto, que ainda não havia trabalho livre³, p.52.

Concomitantemente à servidão, surgem as Corporações de Ofícios, idealizadas pelos artesãos, cujo líder era a figura do mestre. A estrutura de trabalho dessa modalidade subordinava os aprendizes a longas jornadas de trabalho sob o pretexto de aprenderem o ofício e a possibilidade remota de um dia evoluírem ao nível de seus mentores.

O advento da Revolução Industrial, no século XVIII, foi um marco histórico no que concerne ao combate à condição de exploração desmedida à qual os trabalhadores eram submetidos, conforme Magno Luiz Barbosa preleciona:

Esse pioneirismo inglês, invenções de máquinas e conseqüente passagem da manufatura para a maquinofatura, desencadeia uma extrema mudança nos métodos de trabalho e nas relações entre patrões e trabalhadores.

Essa situação teve como resultado a formação de um sistema de antagonismo entre a classe operária, detentora apenas da força de trabalho, e a bur-

³ CORREIA, Henrique. Curso de direito do trabalho. 6. ed. Salvador: JusPODIVM, 2021.

guesia, detentora do capital; de um lado, buscava-se uma remuneração justa pelo trabalho e, de outro, procurava-se pagar o menor valor possível, sem qualquer preocupação com as condições de trabalho da classe proletária.

A força de trabalho era a única mercadoria que o trabalhador possuía para vender e garantir sua subsistência. Portanto, esse trabalho cria um valor, a ser vendido para a burguesia por um salário, que, por sua vez, será calculado de modo que haja um tempo excedente de trabalho, em comparação ao valor pago pela burguesia, o que Karl Marx chamaria de mais-valia.

A Revolução Industrial foi determinante para definir questões políticas e sociais, visto que os detentores do capital passariam a exercer forte influência sobre o Estado na elaboração, ou não, de leis visando a seus interesses⁴, p. 24.

Assim, em meio a um cenário de extrema exploração laboral, inclusive de mulheres e crianças, os trabalhadores se uniram em movimentos na busca de condições dignas de trabalho, bem como de uma jornada de trabalho justa, o que ocasionou em várias revoltas marcadas na história.

Em razão das inúmeras lutas da categoria profissional, deu-se início a uma maior intervenção do Estado, mediante a criação de leis de proteção ao trabalhador. Outrossim, em 1919 foi originada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que buscava uma representação paritária de governos dos Estados-membros e das organizações de empregados e empregadores nas questões laborais.

É válido ressaltar que, na primeira Conferência Internacional do Trabalho realizada pela OIT, foram adotadas seis convenções, dentre as quais a de número um abordou justamente a duração do trabalho, nos seguintes termos dispostos em seu artigo 2º:

Em todos os estabelecimentos industriais, públicos ou particulares, e suas dependências, de qualquer natureza que sejam, e com exclusão daqueles em que se achem apenas empregados membros de uma mesma família, o período de trabalho do pessoal não poderá exceder de oito horas por dia e quarenta e oito por semana [...]⁵.

No que concerne ao Brasil, desde o seu descobrimento pelos portugueses, foi adotado o trabalho escravo, primordialmente exercido em face dos índios e, em seguida, contra os negros, trazidos do continente africano.

⁴ BARBOSA, Magno Luiz. Redução da duração do trabalho: aspectos sociais, jurídicos, econômicos e possibilidades de empregabilidade sob perspectivas contemporâneas. São Paulo: LTr, 2014.

⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre a duração do trabalho (Indústria). Convenção nº 1. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c001_pt.pdf. Acesso em: 20 fev. 2023.

Apenas futuramente a legislação trabalhista ganharia força no país, na chamada “Era Vargas”, quanto a uma possível construção de limites da duração do trabalho, em especial na década de 1930, na qual inúmeros decretos foram elaborados para tratar do assunto.

As Constituições do Brasil de 1934, 1937, 1946 e 1967 já abordavam uma jornada de trabalho de até 08 (oito) horas diárias. Ademais, em 1943 foi publicado o Decreto-Lei nº 5.452, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual determinou a duração laboral diária em 08 (oito) horas e 44 (quarenta e quatro) semanais.

Na atualidade, um dos maiores desafios na seara trabalhista é a necessidade de limitar as excessivas horas de trabalho, juntamente com a garantia de concessão de períodos mínimos de descanso para proteger a saúde e a segurança da categoria.

Assim, ganhou cada vez mais força o debate sobre a necessidade de conscientização a respeito das verdadeiras necessidades do ser humano, visto que o trabalho deve ser considerado apenas uma parte da vida do indivíduo e não o foco central de tudo. Nesse contexto, Magno Luiz Barbosa menciona sobre esse desequilíbrio:

O certo é que o ser social tem que se adequar ao que é imposto pela sociedade, sendo que atualmente ocorre um fenômeno extremamente sensível, em que o indivíduo, empregado ou empregador, deverá equalizar o tempo de trabalho e o tempo de efetivo descanso, antes que se instale o caos social, com o adoecimento global da sociedade laborativa, em face da competitividade e cobrança presentes na sociedade moderna⁶, p. 42.

Dessa forma, é notório que, há séculos, a redução da jornada de trabalho sempre esteve dentre as principais reivindicações dos trabalhadores, posto que a fixação de uma duração máxima das atividades mostrou-se essencial no combate à exploração exacerbada à qual os trabalhadores eram submetidos, de forma que as normativas sobre tal limitação estão entre as primeiras leis de proteção ao empregado.

Por fim, é evidente que a duração diária do trabalho está diretamente vinculada à própria condição física e psicológica do empregado, visto que uma jornada longa e exaustiva poderá desencadear impactos imensuráveis, como doenças ocupacionais, as quais serão abordadas em seguida.

3 - Doenças relacionadas ao trabalho

É possível distinguir dois fatores que, combinados, determinam os efeitos práticos dos horários de trabalho: as horas diárias, as quais, em excesso, refletem em aspectos agudos

⁶ BARBOSA, ref. 3.

como cansaço e falta de atenção e podem aumentar os riscos de acidentes; e horários semanais, que vêm acompanhados de impactos crônicos, a exemplo de problemas de saúde e conflitos entre o emprego e a vida pessoal do trabalhador.

Embora o exercício do labor seja gratificante e proporcionador de um sentimento de realização pessoal, há outro viés sobre ele que vem sendo amplamente discutido, em especial no século XXI: as doenças relacionadas à atividade profissional.

Inicialmente, faz-se necessário explicitar sobre as duas espécies existentes sobre o tema: as doenças do trabalho e as profissionais.

No primeiro caso, há relação direta com o ambiente de trabalho; enquanto que, no segundo, é consequência do próprio exercício da atividade profissional, conforme disposição do artigo 20 da Lei nº 8.213/91:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - *doença profissional*, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - *doença do trabalho*, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I⁷.

Em exemplos práticos, uma doença do trabalho seria a audição danificada devido à exposição constante a ruídos de alta intensidade no ambiente laboral, e a profissional estaria vinculada à Lesão por Esforços Repetitivos (LER), atualmente substituída pelo termo D.O.R.T. (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (D.O.R.T)).

No mundo moderno, várias patologias foram ganhando destaque, em especial as inseridas no âmbito mental e psicológico do empregado, de acordo com a Lista de Doenças Relacionadas ao trabalho (LDRT), emitida no âmbito da Portaria nº 2.309/2020 pelo Ministério da Saúde, dentre as quais se citam as seguintes:

F32 - Episódios Depressivos;

F33 - Transtorno depressivo recorrente;

F41 - Transtornos ansiosos, outros;

F43 - Reações ao "stress" grave e transtornos de adaptação⁸.

⁷ BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 18 fev. 2023.

⁸ BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 2.309, de 28 de agosto de 2020. Altera a Portaria de Consolidação

Ansiedade, depressão e síndrome do pânico são enfermidades que podem se originar em decorrência do estresse no ambiente de trabalho. Ademais, em alguns casos elas podem ser ignoradas ou menosprezadas, posto que não repercutem de forma visível no contexto físico do empregado.

Algumas situações são identificadas como desencadeadoras dessas mazelas mentais, enumerando-se como exemplos as seguintes: 1) cansaço excessivo e jornadas exaustivas; 2) situações de assédio verbal e moral; 3) cobranças irreais e metas inalcançáveis.

Recentemente, a Organização Mundial de Saúde (OMS) reconheceu a Síndrome de *Burnout* como doença ocupacional crônica, sob o código QD85, dentro da CID-11 - Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde.

Essa patologia é definida pelo Ministério da Saúde nos seguintes termos:

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade⁹.

O termo "*burn out*" significa, em inglês, "queimar por completo". Trata-se de uma condição que se desencadeia após um estado de tensão constante, tanto físico quanto mental. O trabalhador que sofre dessa doença sente que não possui mais recursos para enfrentar todas as demandas que envolvem o exercício do seu trabalho, refletindo em sua baixa produtividade pessoal e profissional.

O distúrbio foi descrito pela primeira vez pelo médico Herbert Freudenberger, em 1974, associado diretamente ao contexto de trabalho, ao ser descrito como um estado de esgotamento mental e físico causado pela vida profissional.

Seus principais sintomas são: ausências no trabalho, isolamento, ansiedade, depressão, baixa autoestima, dificuldade de concentração, mudanças bruscas de humor, dentre outros.

Para o empregador, ter o "*burnout*" classificado como doença do trabalho é importante para que se mude o olhar do ambiente de trabalho de utilitarista, para humanista, de forma que a pessoa do trabalhador deixa de ser vista como "fracassada" e passa a ser vista como parte de um sistema que adoeceu. Nesse ponto de vista, o problema deixa de ser só do empregado que adoece e passa a ser de quem contribuiu para o desenvolvimento da doença: o patrão. Dessa forma, deixa de ser um problema individual e passa a ser um problema trabalhista.

nº 5/GM/MS, de 28 de setembro de 2017, e atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 168, p. 40-73, 1 set. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601>. Acesso em: 19 fev. 2023.

⁹ BRASIL. Ministério da saúde. Síndrome de Burnout. Brasília, DF: Ministério da Saúde, [200-?]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 18 fev. 2023.

Um fato histórico que aumentou o número de casos de Síndrome de *Burnout* pelo mundo foi o advento da pandemia pelo Covid-19. Antes mesmo desse contexto, a OMS já havia emitido, em 2019, dados confirmando o Brasil como o país mais ansioso do mundo, com base na informação de que 18,6 milhões de brasileiros (9,3% da população) conviviam com o transtorno¹⁰.

Com a disseminação do coronavírus em 2020, foram adotadas medidas de isolamento para impedir a sua transmissão e, como consequência, as relações laborais precisaram se adaptar sob a forma de trabalho remoto, também conhecido como *home office*.

Em junho do mesmo ano, quando o Brasil chegava à marca de 50 mil mortos pela pandemia, uma pesquisa sobre saúde mental na “quarentena”, liderada pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro, registrou um aumento de mais de 90% em casos de depressão, e de mais de 70% nas queixas de crise aguda de ansiedade.

Nesse contexto, a saúde mental dos empregados, já precária, ficou cada vez mais prejudicada, em razão de seu trabalho executado à distância concomitantemente com o sentimento de medo do contágio, e consequente falecimento, decorrente do vírus que assolava o mundo.

Ademais, o processo de adaptação ao trabalho virtual tornou-se um desafio, afinal, muitas vezes a comunicação fica mais distante ou distorcida. Consequentemente, não era incomum a sensação do trabalhador de cobrança individual para “mostrar trabalho” ou mesmo de que não daria conta, condutas estas que podem contribuir facilmente ao esgotamento profissional.

Assim, no cenário de *home office*, restou ao empregado buscar gerenciar questões de trabalho e familiares no mesmo ambiente. Outrossim, os empregadores se aproveitaram dessa modalidade para aumentarem as demandas das atividades, estas, inclusive, repassadas em horários desarrazoados e fora da jornada de trabalho anteriormente cumprida por aquele indivíduo.

Nesse contexto, dados coletados pelo Ministério do Trabalho e Previdência demonstram que houve um aumento significativo da concessão de auxílio-doença devido a problemas psicológicos dos quais os trabalhadores foram vítimas em decorrência da pandemia de 2020. Na pesquisa, concluiu-se que, nos sete primeiros meses de 2021, foram concedidos 108.263 benefícios por incapacidade temporária para trabalhadores com transtornos mentais e comportamentais¹¹.

Diante dos muitos casos de trabalhadores sobrecarregados psicologicamente, oportunizou-se a retomada da discussão a respeito de quais as possíveis medidas a serem adotadas pelas

¹⁰ BRASIL é o país mais ansioso do mundo, segundo a OMS. Revista Exame, 5 jun. 2019. Disponível em: <https://exame.com/ciencia/brasil-e-o-pais-mais-ansioso-do-mundo-segundo-a-oms>. Acesso em: 18 fev. 2023.

¹¹ CAVALLINI, Marta. Pandemia faz crescer concessões de auxílio-doença para doenças psicológicas. G1Economia, 16 out. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/16/pandemia-faz-crescer-concessoes-de-auxilio-doenca-para-doencas-psicologicas.ghtml>. Acesso em: 21 fev. 2023.

empresas a fim de recuperar a saúde mental da categoria profissional e, assim, restabelecer o equilíbrio das relações de trabalho desempenhadas na contemporaneidade.

Dentre as soluções plausíveis a serem tomadas visando o melhor funcionamento da relação empregado-empregador, diante do cenário atual que urge por melhorias, cita-se a adesão à jornada de trabalho semanal de 4 dias, a qual será abordada a seguir.

4 - A jornada semanal de 4 dias e seus benefícios

A semana de cinco dias, estabelecida há tantos anos, é uma construção do século XIX que não possui mais tanta eficácia no século XXI. Nesse contexto, embora significativos avanços tecnológicos tenham ocorrido nas últimas décadas e dado origem a novos modelos de negócios, não houve um progresso concomitante no que concerne à produtividade geral nas relações laborais.

Com o advento da cultura de hiperconectividade, as pessoas passaram a nunca realmente descansarem, de forma que tanto a saúde física quanto a mental podem ser afetadas gravemente. Destarte, em razão de os trabalhadores ficarem incapazes de escapar do alcance da tecnologia, o próprio ambiente de trabalho foi atribuído como co-causador e intensificador de transtornos mentais da categoria profissional.

Em razão disso, o acúmulo de estresse laboral, ansiedade e depressão que assola o mundo hodierno acaba sendo responsável por grande parte do total de dias de trabalho perdido devido a problemas de saúde dos quais os empregados são vítimas.

O sacrifício de descanso, tempo com familiares, conexão com a comunidade e atividades sociais em detrimento do labor atualmente é normalizado pela sociedade, conhecido como *workaholism* ou vício no trabalho, o qual reflete na toxicidade do excesso de serviço para o corpo humano.

Além disso, o custo de manutenção da categoria profissional no que concerne à concessão de auxílio-doença tem atingido níveis cada vez maiores nos últimos anos, causando impacto direto na lucratividade das empresas.

A inequívoca necessidade de mudanças, quanto à jornada de trabalho, que se instaurou na contemporaneidade deu ensejo a discussões sobre as possíveis soluções de flexibilização na prestação de serviços, dentre as quais surgiu a ideia de aplicação da semana de 4 dias.

A sistemática desse conceito se baseia na regra 100-80-100: os funcionários recebem 100% de sua remuneração e exercem sua atividade apenas 80% do tempo, sob a condição de que forneçam 100% da produtividade acordada perante o empregador. Dessa forma, passa-se a valorizar a qualidade do serviço prestado ao invés da quantidade de horas trabalhadas.

Essa metodologia foi adotada pelo empresário Andrew Barnes, CEO da *Perpetual Guardian*, o qual escreveu o livro “A semana de 4 dias: como a revolução da jornada de trabalho flexível pode aumentar a produtividade, os lucros, a qualidade de vida e criar um futuro mais sustentável”, que será utilizado para fundamentar a viabilidade de aplicação desse sistema neste tópico.

Segundo o autor, a “economia gig” implantada nos últimos anos precarizou os direitos trabalhistas ao disseminar o viés positivo da oferta de serviços autônomos, mas sem oferecer a contraprestação de proteções e benefícios básicos ao trabalhador, desde o salário mínimo obrigatório até as férias e a licença médica remuneradas. Além disso, afirma que nessa modalidade não há greves, negociações, incentivos ou obrigação legal, deixando a categoria profissional totalmente desprovida de qualquer força¹².

O trabalhador gig recebe pouco além da renda e do horário flexível - ele não recebe nenhum dos benefícios que se tornaram um padrão na maior parte do mundo desenvolvido. Os sacrifícios individuais feitos por esses trabalhadores podem parecer pequenos, mas, somados, economias inteiras ficarão ameaçadas por uma geração de trabalhadores *gig* sem nenhum respaldo, os quais muitas vezes trabalham para proprietários de empresas gig globais que pagam impostos mínimos na maioria dos territórios onde operam. Quando esses trabalhadores envelhecerem, ficarem doentes ou esgotarem-se, quem deverá lhes dar assistência?^{13, p. 57}.

Em contrapartida, o empresário entende que a aplicação da semana de 4 dias proporciona flexibilidade juntamente com a oferta de garantias mínimas e legais aos funcionários. Nesse cenário, essa oportunidade corresponde a uma política de produtividade vinculada à produção, na qual as metas são definidas e acordadas mutuamente, visando um maior equilíbrio entre ambas as partes da relação de trabalho:

Na semana de quatro dias, a busca por eficácia é projetada não apenas para proteger os empregos e aumentar a produtividade e a rentabilidade, mas para oferecer *mais* aos trabalhadores - uma abordagem atraente na qual a recompensa é a ampla segurança no trabalho, e não a vulnerabilidade generalizada^{14, p.78}.

Barnes explica em sua obra que sua intenção não era propor à equipe a ideia de um fim de semana prolongado semanal, ou um dia de folga gratuito, mas sim um presente em troca de um melhor rendimento de produtividade e alcance dos padrões de atendimento ao cliente¹⁵.

¹² BARNES, Andrew. A semana de 4 dias: como a revolução da jornada de trabalho flexível pode aumentar a produtividade, os lucros, a qualidade de vida e criar um futuro mais sustentável. 1. ed. Rio de Janeiro: BestSeller, 2021.

¹³ BARNES, ref. 10.

¹⁴ BARNES, ref. 10.

¹⁵ BARNES, ref. 10.

Para obter sucesso ao implantar o teste da semana de trabalho reduzida, dialogou diretamente com os funcionários da empresa para oportunizá-los de expressar suas preferências pessoais, no intuito de montar um cronograma viável para todos com base nas cargas laborais individuais e em equipe.

Entretanto, é primordial que a semana de 4 dias não seja compreendida como um fim de semana de 3 dias, visto que, nesse caso, a adoção bem-sucedida do sistema não será impossível, mas certamente dificultaria a sua eficácia e permanência a longo prazo. Com base nisso, é necessário evidenciar o caráter de vantagens ambivalentes que se pretende obter com a aplicação desse benefício.

O autor evidencia em seu livro que seu objetivo, afora a melhoria de produtividade e rendimento de sua empresa, era proporcionar um ambiente de trabalho mais saudável:

Nossos funcionários entenderam que a produtividade era o principal objetivo do teste, mas eu também procurava descobrir como poderíamos alcançar um equilíbrio ideal entre o trabalho e a vida pessoal, protegendo-nos do excesso de estresse, de transtornos de saúde física e mental, do presenteísmo e da hiperconectividade quando pedi às pessoas que fizessem mais no escritório em troca de mais tempo longe dele^{16, p. 83}.

Assim, o projeto piloto introduziu uma jornada de 32 horas semanais, sendo objeto constante de análises dos quesitos qualitativo e quantitativo, cuja resposta trouxe conclusões muito positivas, inclusive quanto ao aumento nos níveis de colaboração e trabalho em equipe diretamente relacionados ao teste feito na empresa, bem como se notou a elevação da produtividade:

Em essência, os dados mostraram que os funcionários acreditavam que a empresa se importava genuinamente com sua saúde e bem-estar, com evoluções significativas nos quesitos trabalho em equipe, prontidão para a mudança e performance de equipe. Também houve melhorias importantes nos quesitos engajamento e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, sem que houvesse uma redução discernível no desempenho da equipe. A maioria dos funcionários disse que, com as mudanças introduzidas pelo teste, foi mais capaz de exercer suas funções trabalhando quatro dias, não cinco^{17, p. 103-104}.

Barnes enfatiza que fica a critério de cada empresa fazer a análise de sua gestão e propor uma política de flexibilidade personalizada para melhor atender às suas circunstâncias, a exemplo de uma semana de cinco dias com horas reduzidas¹⁸.

¹⁶ BARNES, ref. 10.

¹⁷ BARNES, ref. 10.

¹⁸ BARNES, ref. 10.

Assim, a adoção dessa redução de jornada de trabalho causa efeitos em algumas áreas de grande relevância hodierna, quais sejam:

- 1) Psicofisiológica: fundamento este que aborda os limites físicos e mentais do trabalhador quanto a um certo tempo de trabalho;
- 2) Social: a qual busca garantir ao empregado tempo de qualidade para conviver com a família e a comunidade;
- 3) Humana: cujo objetivo é resguardar a dignidade do trabalhador, em razão de que longas jornadas de trabalho geram impactos em sua saúde e elevam os riscos de acidentes do trabalho.

Entretanto, ressalta-se que a jornada semanal de 4 dias não apenas reflete em benefícios pessoais e profissionais para os trabalhadores, e na maior produtividade da empresa: outra vantagem dessa sistemática corresponde à sustentabilidade ambiental, visto que famílias com mais horas de trabalho deixam “pegadas” de carbono significativamente maiores.

Um estudo realizado no Reino Unido em 2021 demonstrou que a semana de 4 dias é responsável pela diminuição de 21% da emissão de carbono¹⁹. Desta forma, conclui-se que a diminuição do volume geral de tráfego como resultado do sistema 100-80-100 pode contribuir para a redução de impactos ambientais oriundos dos movimentos pendulares feitos pelos trabalhadores quase todos os dias.

Portanto, em um viés de coletividade a nível mundial, mais um proveito que se obtém da jornada semanal reduzida refletido diretamente em questões ambientais, cenário tão crítico no mundo moderno que requer a atenção e medidas urgentes a serem adotadas por todos.

Por todo o exposto, à medida que as indústrias avançam no sentido de adotar modelos mais sustentáveis, a questão do ambiente de trabalho sustentável ²⁰ que defende o bem-estar físico, mental e financeiro, bem como rejeita a natureza precária dos contratos autônomos isentos de garantias trabalhistas mínimas – torna-se primordial.

O pioneiro a adotar integralmente esse modelo foram os Emirados Árabes. Além disso, empresas de países como Bélgica, Islândia, Nova Zelândia, Japão e Espanha já se dispuseram a implementar o sistema 100-80-100, obtendo resultados bastante promissores. No que concerne ao Brasil, a receptividade dessa jornada reduzida ainda é bem tímida, sendo necessária a análise de sua viabilidade perante o ordenamento jurídico pátrio, o que se passa a explicitar a seguir.

¹⁹ TAYLOR, Matthew. Four-day working week would slash UK carbon footprint, reportsays. The Guardian, 27 maio 2021. Disponível em: <https://www.theguardian.com/environment/2021/may/27/four-day-working-week-would-slash-uk-carbon-footprint-report>. Acesso em: 19 fev. 2023.

5 - Disposições legais sobre jornada de trabalho no ordenamento jurídico pátrio

Seguindo essa linha de raciocínio, evidencia-se que o direito do trabalho buscou resguardar, cada vez mais, garantias dignas para os trabalhadores, o que gerou uma ampla gama de acervo jurídico baseado em doutrinas, legislações e jurisprudências.

É notável que as normativas trabalhistas implementadas no Brasil se baseiam em vários princípios estipulados ao longo dos anos, dentre os quais se destaca o da proteção ao trabalhador.

Henrique Correia trata, em sua obra, a respeito do assunto:

A lei trabalhista estabelece normas de proteção ao trabalhador, ou seja, garante direitos mínimos ao hipossuficiente. Esse princípio protetivo tem por finalidade estabelecer o equilíbrio que falta à relação de emprego, ou seja, o empregador possui situação econômica favorável, enquanto o empregado terá situação a seu favor na legislação trabalhista²⁰, p. 129.

Assim, a necessidade desse princípio se fundamenta na subordinação à qual o empregado se submete em face do empregador, de forma a ter sua autonomia de vontade limitada e, portanto, é importante buscar igualar os poderes entre as partes por intermédio de garantias legais.

O princípio da proteção ao trabalhador, em razão da sua abrangência ampla, pode ser subdividido em alguns outros, dentre os quais se destacam a norma mais favorável e a condição mais benéfica. No primeiro caso, é ressaltado o fato de que, em havendo conflito entre duas ou mais normas passíveis de aplicação no caso concreto, deve-se utilizar da mais benigna em relação ao empregado.

Quanto ao segundo, este busca assegurar ao trabalhador as vantagens adquiridas durante o contrato de trabalho, de forma que tais garantias não poderão ser alteradas para pior.

Outro preceito estipulado na seara trabalhista brasileira é o referente à inalterabilidade contratual lesiva ao empregado, com base no qual é vedada qualquer alteração do contrato de trabalho que acarrete prejuízos relevantes à categoria profissional, conforme consta nos termos do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia²¹.

²⁰ CORREIA, ref. 2.

²¹ BRASIL. [Consolidação das leis do trabalho (1943)]. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 fev. 2023.

Diante disso, as normas trabalhistas, em obediência a tais princípios, evoluíram no sentido de possibilitar inúmeras melhorias ao empregado, inclusive permitiram flexibilizações de alguns direitos anteriormente determinados. Nas palavras de Magno Luiz Barbosa:

De um modo geral, as normas trabalhistas são rígidas e, de acordo com Süsskind (2000), imperativas ou proibitivas, e devem ser observadas tal como foram instituídas. Porém, quando surgem normas prevendo opção entre situações distintas, que anteriormente só poderiam ser tratadas de uma forma, ocorre o fenômeno chamado flexibilização.

[...]

Há que se ressaltar que é perfeitamente possível a flexibilização para se beneficiar o trabalhador, por motivos previstos em lei e, até o mesmo, sem previsão legal, com fundamento no princípio da norma mais favorável ou da condição mais benéfica²², p. 120-121.

Nesse contexto de flexibilização, foram elaborados alguns projetos de emenda constitucional que buscaram melhorias no que concerne à duração da jornada de trabalho, a exemplo da PEC 148/2015, estruturada por Senadores.

O projeto objetivava alterar o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, para reduzir a jornada de trabalho semanal, de forma que tal dispositivo passasse a vigorar com a seguinte redação:

XIII – Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis semanais, facultando a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho²³.

Diante do exposto, é notório que a pretensão reconhece a atual necessidade de mudanças na jornada de trabalho, em razão das novas necessidades do trabalhador contemporâneo posto que na última década ocorreram efeitos importantes em face do ritmo e da estrutura da economia mundial, afetando diretamente no desempenho do mercado de trabalho.

No âmbito da justificação de sua propositura, foi ressaltado o anseio do Movimento Sindical brasileiro por uma jornada de trabalho não superior a 36 horas semanais, a seguir os exemplos de outros países. Ademais, menciona-se os benefícios do seu implemento tanto para os empregados quanto para os empregadores.

²² BARBOSA, ref. 3.

²³ BRASIL. Senado Federal. Projeto de Emenda Constitucional nº 148, de 17 de novembro de 2015. Altera o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, para reduzir a jornada de trabalho semanal. Brasília, DF: Senado Federal, 2015. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/124067>. Acesso em: 19 mar. 2023.

Embora a PEC fosse munida de intenções favoráveis à categoria profissional, em 2022 teve sua tramitação arquivada. Entretanto, em março de 2023 foi solicitado o desarquivamento da matéria, o que renova as esperanças de mudanças futuras tão relevantes e necessárias nas relações de trabalho.

É válido ressaltar que, na última década, a legislação trabalhista viabilizou a criação de outras várias modalidades de jornada de trabalho além da tradicional de 8 horas diárias e 44 semanais, dentre as quais se destacam: trabalho em tempo parcial, escalas 12x36, tele-trabalho e trabalho intermitente.

Nesse diapasão de alterações quanto à duração do trabalho, percebe-se a viabilidade da aplicação da jornada semanal de 4 dias no Brasil, dada a possibilidade de flexibilização de direitos no ordenamento jurídico pátrio. Ainda que não seja estipulada sob a forma de projeto de emenda constitucional, a própria legislação trabalhista decorrente da Reforma de 2017 permite o seu implemento no âmbito das negociações coletivas.

A CLT, em seu artigo 611-A, dispõe sobre algumas hipóteses em que acordos e convenções coletivas poderão prevalecer sobre a lei, dentre as quais se destaca o seguinte inciso:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais²⁴.

Tal dispositivo se coaduna com o conteúdo fixado no artigo 7º, VI e XIII, da Constituição Federal, os quais permitem que negociação coletiva trate sobre eventuais alterações na jornada de trabalho, sempre obedecendo aos limites legais que resguardam as garantias do trabalhador, como a observância do salário mínimo, contra possíveis prejuízos a ele.

Diante do exposto, é evidente que a jornada semanal de 4 dias pode ser objeto de negociação coletiva no ordenamento jurídico brasileiro, bem como ter sua disposição renovada após o prazo de duração dessas tratativas, ou seja, a cada 02 anos, conforme o artigo 614, § 3º, da CLT.

Embora muitas empresas de outros países tenham decidido manter a jornada semanal de 4 dias em seu meio corporativo, até o momento o quantitativo de adeptos dessa modalidade ainda se mantém reduzido no Brasil, a exemplo da Zee.Dog, a qual adotou a quarta-feira como dia de folga no ano de 2020, obtendo significativo aumento em sua produtividade a partir de então.

Diante do exposto, a redução da jornada de trabalho sem a diminuição do salário, defendida pela jornada de 4 dias, pode ser um instrumento a ser utilizado para a concretiza-

²⁴ BRASIL, ref. 19.

ção do princípio da dignidade da pessoa humana estipulado pela Constituição Federal, atendendo às possibilidades disponibilizadas pelo ordenamento jurídico brasileiro, dentre elas a negociação coletiva.

6 - Conclusão

Com base nas constatações feitas, é possível compreender que o mundo atual exige da sociedade – e, em especial, dos empregados – requisitos cada vez mais diferenciados quanto aos séculos anteriores, em razão da própria evolução das relações de trabalho e sua respectiva jornada laboral.

No contexto das doenças que assolam a humanidade, enfermidades oriundas de desgaste mental do trabalhador diante de longas jornadas de trabalho tornaram-se ainda mais comuns nos últimos anos, o que ressalta a importância de medidas a serem tomadas para conter as consequências desse problema.

Ainda que a aceitação da jornada semanal de 4 dias seja diminuta no Brasil em comparação a outros países do mundo, são perceptíveis os pontos positivos que esse modelo pode trazer pois, além de aumentar a produtividade do trabalhador, incrementa melhorias à sua saúde física e mental para evitar a síndrome do esgotamento profissional, conhecida como Síndrome de *Burnout*.

A partir da Constituição Federal de 1988, ganhou maior destaque o reconhecimento dos direitos da categoria profissional, de forma que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a valorização social do trabalho, pretensão esta constante em inúmeros dispositivos legais pátrios, em especial na Consolidação das Leis do Trabalho.

Uma das ferramentas recentes que permitem maior flexibilização nas relações de trabalho foi o implemento da regra do “negociado sobre o legislado”, cujas hipóteses de cabimento inseridas no artigo 611-A da CLT abarcam, também, tratativas a respeito da jornada de trabalho de forma mais benéfica a ser acordada entre empregado e empregador.

Diante do exposto, tem-se como evidente a viabilidade de implementação da jornada semanal de 4 dias no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro mediante negociação coletiva enquanto uma legislação específica não é elaborada, dadas as novas modalidades de duração do trabalho originadas após a Reforma Trabalhista, o que possibilita a adoção de normas mais adequadas para a realidade do trabalhador contemporâneo.

7 - Referências bibliográficas

BARBOSA, Magno Luiz. Redução da duração do trabalho: aspectos sociais, jurídicos, econômicos e possibilidades de empregabilidade sob perspectivas contemporâneas. São Paulo: LTr, 2014.

BARNES, Andrew. A semana de 4 dias: como a revolução da jornada de trabalho flexível pode aumentar a produtividade, os lucros, a qualidade de vida e criar um futuro mais sustentável. 1. ed. Rio de Janeiro: BestSeller, 2021.

BRASIL é o país mais ansioso do mundo, segundo a OMS. Revista Exame, 5 jun. 2019. Disponível em: <https://exame.com/ciencia/brasil-e-o-pais-mais-ansioso-do-mundo-segundo-a-oms>. Acesso em: 18 fev. 2023.

BRASIL. [Consolidação das leis do trabalho (1943)]. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 fev. 2023

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 18 fev. 2023.

BRASIL. Ministério da saúde. Síndrome de Burnout. Brasília, DF: Ministério da Saúde, [200-?]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 18 fev. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 2.309, de 28 de agosto de 2020. Altera a Portaria de Consolidação nº 5/GM/MS, de 28 de setembro de 2017, e atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 168, p. 40-73, 1 set. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601>. Acesso em: 19 fev. 2023.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Emenda Constitucional nº 148, de 17 de novembro de 2015. Altera o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, para reduzir a jornada de trabalho semanal. Brasília, DF: Senado Federal, 2015. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/124067>. Acesso em: 19 mar. 2023.

CAVALLINI, Marta. Pandemia faz crescer concessões de auxílio-doença para doenças psicológicas. G1 Economia, 16 out. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/>

noticia/2021/10/16/pandemia-faz-crescer-concessoes-de-auxilio-doenca-para-doencas-psicologicas.ghtml. Acesso em: 21 fev. 2023.

CORREIA, Henrique. Curso de direito do trabalho. 6. ed. Salvador: JusPODIVM, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre a duração do trabalho (Indústria). Convenção nº 1. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c001_pt.pdf. Acesso em: 20 fev. 2023.

TAYLOR, Matthew. Four-day working week would slash UK carbon footprint, reportsays. The Guardian, 27 maio 2021. Disponível em: <https://www.theguardian.com/environment/2021/may/27/four-day-working-week-would-slash-uk-carbon-footprint-report>. Acesso em: 19 fev. 2023.

Teletrabalho, bem-estar e direito à desconexão: breves reflexões sobre possíveis medidas de controle da hiperconexão e manutenção do bem-estar psicoemocional do teletrabalhador

TELEWORKING, WELL-BEING AND RIGHT TO DISCONNECTION: BRIEF REFLECTIONS ON POSSIBLE MEASURES TO CONTROL HYPERCONNECTION AND MAINTENANCE OF WELL-BEING

Jessica Grazielle Andrade Martins¹

Natália Luiza Alves Martins²

RESUMO: O presente artigo apresenta breves reflexões sobre possíveis medidas de controle da hiperconexão, a serem observadas pelo empregador, como forma de garantir um meio ambiente laboral sadio, especialmente para os teletrabalhadores. A pesquisa analisou o conceito de meio ambiente laboral e de teletrabalho, bem como o surgimento da hiperconexão na sociedade 5.0, tratando-a como um fator de risco à saúde, razão pela qual se mostra necessária a reflexão social sobre medidas de controle, como forma de garantir o trabalho decente. Por meio de uma pesquisa hipotético-dedutiva de cunho teórico-normativo, o trabalho conclui que a hiperconexão representa grave desequilíbrio ambiental, expondo a saúde física e mental do trabalhador a risco ocupacional, tratando-se de verdadeiro ponto de vulnerabilidade experimentado pelo teletrabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Meio ambiente laboral. Teletrabalho. Hiperconexão. Direito à desconexão.

ABSTRACT: *This article presents brief reflections on possible measures to control hyperconnectivity, to be observed by the employer, as a way to guarantee a healthy work environment, especially for teleworkers. The research analyzed the concept of work environment and teleworking, as well as the emergence of hyperconnectivity in Society 5.0, considering it as a health risk factor. Therefore, it is necessary to socially reflect on control measures to ensure decent work. Through a hypothetical-deductive research of theoretical-normative nature,*

1 Especialista em Direito Processual (UNISUL). Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Instrutora em cursos de formação e aperfeiçoamento de Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho. CV: <https://lattes.cnpq.br/994778946520309>.

2 Mestra em Direito Constitucional (UNIFOR) e Especialista em Direito Ambiental (UNIFOR). Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª 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 10ª Região. CV: <http://lattes.cnpq.br/2447421572511748>

the study concludes that hyperconnectivity represents a serious environmental imbalance, exposing the physical and mental health of the worker to occupational risks, making it a true vulnerability point experienced by teleworkers.

KEY-WORDS: Working environment. Telework. Hyperconnection. Right to disconnect.

SUMÁRIO. 1. Introdução. 2. Meio ambiente do trabalho: aspectos conceituais. 3. O Teletrabalho na sociedade 5.0 e a hiperconexão. 3.1. O cuidado com o bem-estar psicoemocional dos teletrabalhadores. 4. O direito ao trabalho decente: possíveis medidas a serem adotadas para proteção. 5. Conclusão. 6. Referências Bibliográficas.

1 - 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 vinte 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 70 a 80, pode até mesmo parecer que o famoso desenho dos “Os Jetsons”³, 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.

³ 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.

2 - 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. 7º, 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 Milaré⁴, 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, numa 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 trabalhadores⁵.

Para Raimundo Simão de Melo⁶, 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 Figueiredo⁷ 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.

Já Ney Maranhão⁸, 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 ple-

⁴ MILARÉ, Édis. Direito do ambiente: a gestão ambiental em foco: doutrina, jurisprudência, glossário. 6ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

⁵ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro, 2000, p. 21.

⁶ 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.

⁷ 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 Européia e no Mercosul. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2007, p. 40-42.

⁸ MARANHÃO, Ney. Poluição labor-ambiental. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 126.

no 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 nº155 da OIT⁹ em seu artigo 3º, 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 com a garantia da dignidade e com a qualidade de vida no trabalho, como meios de manutenção da saúde do trabalhador.

Amauri Mascaro do Nascimento¹⁰ 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 independe 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

⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção n. 155. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do Nascimento. Direito contemporâneo do trabalho. 1ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 392.

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, dentre 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.

3 - 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 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^{11, 12}.

¹¹ 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 através da realização da Sociedade 5.0.”

¹² KEIDANREN. Annual Report 2018. Disponível em http://www.keidanren.or.jp/en/profile/Keidanren_Annual_Report2018.pdf. Acesso 15 de jul de 2023..

Sobre as inúmeras transformações oriundas deste “tsunami” tecnológico, Klaus Schwab¹³, 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 Mascaro¹⁴, a expressão teletrabalho é usada para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, com a utilização 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 setenta, 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 informação¹⁵”, 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 nº 13.467/2017, que passou a regulamentar essa forma de prestação de serviço, de forma específica. No entanto, antes dessa alteração a Lei nº 12.551 de 2011 já estabelecia em alteração no art. 6º da CLT:

Art. 6º. 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 nº 13.467 de 2017¹⁶, a legislação brasileira passou a prever expressamente a figura do teletrabalhador, tendo o legislador

¹³ SCHAWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: EDIPRO, 2019.

¹⁴ NASICMENTO, Amauri Mascaro. Direito Contemporâneo do Trabalho. 1ed. São Paulo, Saraiva, 2011.

¹⁵ FINCATO, Denise. TELETRABALHO: DE CHAPPE A NILLES. Justiça do Trabalho, v. 358, p. 52, 2013.

¹⁶ BRASIL. Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

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. 6º, para o teletrabalho previsto no Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho, em seus arts. 75-A a 75-E?

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.

§ 1º 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.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º 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.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º 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.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º 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.

§ 8º 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 nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º 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 70, 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 um 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 infundável período pandêmico. Em relatório formulado pela OIT¹⁷, 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.

¹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)., Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_772593/lang-pt/index.htm. Acesso em: 29 jul 2023.

Dentre 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 (dentre essas a relação laboral), tem ocasionado diversos problemas, tais como interdependência, sobrecarga de informação, fadiga mental e ansiedade¹⁸.

3.1 - O cuidado com o bem-estar psicoemocional dos teletrabalhadores

Conforme ensina Christophen Dejours¹⁹, 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 Tribunal Superior do Trabalho, 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 (4ª 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 nº 155 e 190 OIT.

A atenção ao tema não ficou restrita ao mundo jurídico, como destaca o psicólogo Rafael Rodrigues de Souza²⁰, 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

¹⁸ 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/#>. Acesso em 31 de julho de 2023

¹⁹ DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez: Oboré, 1992.

²⁰ 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

vêm ganhando destaque em 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 nº 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, numa 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, dentre 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.²¹

Ao todo o autor investigou 42 revistas, dentre 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 realmente 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.

²¹ Op. cit. p.86 e 87

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. 5º 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.

Da 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 (intra-jornada, inter-jornada, 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 higiene 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 preventivas²².

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.

4 - O direito ao trabalho decente: possíveis medidas a serem adotadas para proteção

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) formalizou em 1999²³ 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 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 numa visão antropocêntrica, se revela como central a adoção de medidas protetivas aptas a suplantarem 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

²² 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/#>. Acesso em 31 de julho de 2023

²³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 31 de julho de 2023

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 trabalhadores²⁴, contribuindo para 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 incontável, 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.

²⁴ DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. Production, v. 14, p. 27-34, 2004.

5 - 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, dentre 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, dentre esses os riscos psicossociais.

6 - Referências Bibliográficas

BRASIL. Lei no 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.

_____, 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 Européia e no Mercosul. 2ª 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 15 de jul de 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. 6ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do Nascimento. Direito contemporâneo do trabalho. 1ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção n. 155. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

_____. Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_772593/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 jul 2023.

SAMPAIO, Giovanna Martins. O Teletrabalho e a Lei 13.467/2017: regulamentação, meio ambiente laboral e responsabilidade do empregador. 109 fls.. 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.

O conceito amplíssimo de saúde em razão da convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho

THE EXTREMELY BROAD CONCEPT OF HEALTH DUE TO INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION'S CONVENTION Nº 155

Igor de Oliveira Zwicker¹

RESUMO: A partir da delimitação teleológica e axiológica de que a saúde é um direito fundamental, unido 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 saúde é um recurso para a vida. Compreendendo que o trabalho não é mercadoria, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho forja um conceito para além do negativo, de mera ausência de doenças ou enfermidades. O conceito é positivo e requer, para a sua ocorrência plena, a presença de um completo estado de bem-estar físico, mental e social. Isto 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. 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.

PALAVRAS-CHAVE: direitos sociais; trabalho; saúde.

ABSTRACT: From the teleological and axiological delimitation that health is a fundamental right, involved with the mantle of "petreicidade" (characteristic of being stony), of immediate application, self-executing, and protected to any interpretation that reduces its meaning or

¹ Doutor em Direito pela Universidade Federal do Pará (PA), aprovado em 1º lugar geral; Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (PA), aprovado em 1º 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.

scope and, furthermore, a non-negotiable right, as it is a right of absolute unavailability, health is understood in all its biopsychosocial aspects (biological, psychological and social). Health is a resource for life. Understanding that work is not a commodity, International Labor Organization's Convention n° 155 forges a concept beyond the negative, of the mere absence of illness or infirmity. The concept is positive and requires, for its full occurrence, the presence of a complete state of physical, mental and social well-being. This means that it is not enough for work not to generate a disease or illness in the human person who works to be considered healthy. It is necessary that this same work confirms a complete state of well-being, in its broad spectrums, and manages, therefore, to generate happiness, dignity, joy, satisfaction. It is not the human person who must adapt to work: it is he, work, who must adapt to human life, in all its richness and greatness. And this is extracted from the extremely broad concept of health.

KEYWORDS: social rights; work; health.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Dos Direitos Sociais. 3. Da saúde como um direito social inegociável. 4. O conceito amplíssimo de saúde. 5. A Convenção n° 155 da Organização Internacional Do Trabalho. 5.1. Posição hierárquico-normativa. 5.2. Convenção essencial (core obligation) sob manto jus cogens. 5.3. Conceito amplíssimo de saúde. 6. Conclusão. 7. Referências Bibliográficas.

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, § 2º, inciso II, da Constituição da República.

Por meio da Resolução CSJT n° 96/2012², 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 Organização Internacional do Trabalho, qual seja, a sua Convenção n° 155, sobre Saúde e Segurança dos Trabalhadores.

² 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>. Acesso em: 29 jul. 2023.

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 Jellinek³, 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 delinear e formatam a concepção jurídica de Estado Democrático de Direito, visto “não como uma aposição de conceitos, mas sob um conteúdo próprio onde estão presentes as conquistas democráticas, as garantias jurídico-legais e a preocupação social”⁴.

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 1º, incisos II, III e IV, 3º, incisos I, III e IV, e 4º, 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”⁵.

Não a propósito, há muitos anos o Supremo Tribunal Federal reconhece, expressamente, que os direitos sociais, embora não clausulados de pétreos, são pétreos — eles são implicitamente pétreos, porque compõem a segunda dimensão dos direitos fundamentais⁶ e, portanto, estão acobertados pelo manto de petreicidade⁷ contida no artigo 60, § 4º, inciso

³ JELLINEK, Georg. A declaração dos direitos do homem e do cidadão: contribuição para a história do direito constitucional moderno (tradução de Emerson Garcia). São Paulo: Atlas, 2015. p. 95.

⁴ 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.

⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. Art. 5º, § 1º. 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.

⁶ 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.

⁷ Neologismo criado pelo ministro aposentado do Supremo Tribunal Federal Carlos Ayres Britto.

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”⁸.

Os direitos sociais têm em seu favor o princípio da vedação ao retrocesso social, bem explicitado na cabeça do artigo 7º 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”⁹.

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 7º 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 Supremo Tribunal Federal, “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”¹⁰.

Segundo o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹¹, no seu artigo 2º, § 1º, 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 ligados à igualdade”, a extrair

⁸ BALERA, Wagner. A seguridade social na Constituição de 1988. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1989. p. 17.

⁹ 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.

¹⁰ Recurso Extraordinário com Agravo n. 639.337 AgR/SP, Relator: Ministro Celso de Mello, Órgão Julgador: 2ª 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: 2ª Turma, Julgamento: 29.10.2013, Publicação: DJe divulgado em 21.11.2013 e publicado em 22.11.2013.

¹¹ Aprovado pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 226/1991 e decretado pelo Presidente da República por meio do Decreto nº 591/1992.

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”¹².

No mesmo sentido, pelo importantíssimo artigo 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos¹³, 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. (grifo nosso)

Por meio do **Decreto nº 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. Peru¹⁴, 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. Peru¹⁵, 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, inexistente qualquer **separação** ou **hierarquia** entre eles.

No recém-julgado **Caso Benites Cabrera e outros** vs. Peru¹⁶, 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 res-

¹² BONNA, Aline Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 51-66, jan./jun. 2008. p. 60.

¹³ Decretada pelo Presidente da República por meio do Decreto nº 678/1992.

¹⁴ Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/d48d60862a92e17629044146a3442656.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2023.

¹⁵ Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/d48d60862a92e17629044146a3442656.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2023.

¹⁶ Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_465_esp.pdf. Acesso em: 29 jul. 2023.

ponsabilidade do Estado pela **violação direta** ao artigo 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos.

Por fim, no Parecer Consultivo¹⁷ **OC-24/17**¹⁸, 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 6º 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 5º, § 1º, 6º, e 60, § 4º, inciso IV).

Está intimamente ligado ao direito ao trabalho, igualmente previsto no artigo 6º 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 7º, *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.

Aliás, é importantíssimo frisar que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema nº 1.046 da Repercussão Geral¹⁹, 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:

¹⁷ “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, §§ 1º e 2º, grifo nosso).

¹⁸ Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf. Acesso em: 29 jul. 2023.

¹⁹ ARE 1121633, Relator: Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 2/6/2022, DJe publicado em 28/4/2023.

À exceção dos direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis assegurados por normas constitucionais, **tais como as relativas à saúde, higiene e segurança no trabalho** (art. 7º, 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. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI). (grifo nosso)

O parecer foi acolhido pela Suprema Corte. Dentre tais “direitos absolutamente indisponíveis”, o Supremo Tribunal Federal 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 justabalhistas 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”. (grifo nosso)

Com efeito, ao forjar o Tema nº 152 da Repercussão Geral²⁰ — servido de paradigma para o Tema nº 1.046, como visto acima —, o Supremo Tribunal Federal 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 7º, 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.

²⁰ RE 590415, Relator: Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 30/4/2015, DJe publicado em 29/5/2015.

4 - O conceito amplíssimo de saúde

A partir da delimitação teleológica e axiológica de que a saúde é um direito fundamental, unido 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 Humanos²¹, 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, § 1º, 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”.

Desde o preâmbulo, a Constituição da Organização Mundial de Saúde²² 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, § 1º, do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos²³ 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 nº 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 3º, 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 favoravel-

²¹ UNICEF. Declaração Universal de Direitos Humanos. Publicado em: [S.d.]. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 29 jul. 2023.

²² 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.

²³ Aprovado pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 56/1995 e decretado pelo Presidente da República por meio do Decreto nº 3.321/1999.

mente 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.²⁴

5 - A Convenção nº 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 nº 155 da Organização Internacional do Trabalho²⁵, 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”²⁶.

(...) 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.²⁷

²⁴ 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.

²⁵ Aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 2/1992 e decretada pelo Presidente da República por meio do Decreto nº 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 nº 10.088/2019, sendo a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho o seu anexo LI.

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 Advogado, 2015. p. 75-76.

²⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais

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 5º, § 2º, corolário da regência brasileira, nas suas relações internacionais, pelo princípio da prevalência dos direitos humanos (artigo 4º, inciso II), e da matéria envolvida, tipicamente constitucional — direitos humanos²⁸.

(...) o conceito materialmente aberto de direitos fundamentais consagrado pelo art. 5º, § 2º, 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.²⁹

Porém, o Supremo Tribunal Federal, no Tema nº 60 da Repercussão Geral³⁰, em que se discutiu, à luz do artigo 5º, 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 Supremo Tribunal Federal asseverou que, se são tratados internacionais sobre direitos humanos, aprovados pelo rito e quórum qualificado do artigo 5º, § 3º, 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 5º, § 3º, da Constituição da República — inclusive os já ratificados pelo Brasil, anteriores à Emenda Constitucional nº 45/2004, que introduziu o citado quórum qualificado —, têm **natureza supralegal**, ou seja, estão abaixo da Constituição da República e a ela 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 Supremo Tribunal Federal, ao assim decidir, acabou por forjar um **sistema de controle**

na perspectiva constitucional. 12. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 80.

²⁸ BARRETTO, Rafael. Direitos humanos. 3. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2013. p. 88.

²⁹ 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.

³⁰ RE 466343, Relator: Cezar Peluso, Tribunal Pleno, julgado em 3/12/2008, publicado no DJe de 5/6/2009.

de convencionalidade no país. Nesse sentido, a Recomendação nº 123/2022, do Conselho Nacional de Justiça³¹, 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**³², 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**³³, 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. 5º, § 3º) e natureza supralegal (todos os demais)”³⁴.

Assim, toda lei infraconstitucional, que ostente posição hierárquico-normativa de legalidade, para ser válida, deve contar com **dupla compatibilidade vertical material**³⁵, no sentido de se exigir compatibilidade não apenas com a Constituição da República (aí incluídos os tratados internacionais de direitos 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 5º, § 3º, 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 Organização

³¹ Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1519352022011161dda007f35ef.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2023.

³² Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf. Acesso em: 29 jul. 2023.

³³ Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/sci/dados-da-atuacao/corte-idh/OpinioCon-sultiva23versofinal.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2023.

³⁴ RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 418.

³⁵ 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.

Internacional do Trabalho 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 matizes³⁶.

Assim, independentemente de ratificação, a Organização Internacional do Trabalho 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.ºs 87 e 98; o da obrigação de eliminar todas as formas de **trabalho forçado ou obrigatório**, representado pelas Convenções n.ºs 29 e 105; o da obrigação de abolir, efetivamente, o trabalho infantil, representado pelas Convenções n.ºs 138 e 182; e, por fim, o da obrigação de eliminar toda e qualquer discriminação em matéria de emprego e ocupação, representado pelas Convenções n.ºs 100 e 111.

Porém, na 110ª Conferência Internacional do Trabalho³⁷, ocorrida em 2022, a Organização Internacional do Trabalho, a Organização Internacional do Trabalho aprovou um quinto grupo de **core obligations**, representado pelas Convenções n.ºs 155 e 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 Organização Internacional do Trabalho de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé, os princípios relativos aos direitos fundamentais de **“um [meio]-ambiente de trabalho seguro e saudável”**³⁸ (artigo 2º, alínea “e”).

Assim, a Organização Internacional do Trabalho 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 Tratados³⁹.

5.3 - Conceito amplíssimo de saúde

Assim, temos que a Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho, perante a comunidade internacional, é norma imperativa de Direito Internacional geral (**jus cogens**),

³⁶ 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. Acesso em: 29 jul. 2023.

³⁷ 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.

³⁸ No original, em inglês, “a safe and healthy work environment”.

³⁹ Aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 496/2009 e decretada pelo Presidente da República por meio do Decreto n.º 7.030/2009.

inderrogável; no direito interno, embora materialmente constitucional, por força do Tema n.º 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 6º), direito de todas e todos e dever do Estado (artigo 196) e dos empregadores (artigo 7º, inciso XXII), não traz, em seu conteúdo, a exata compreensão do sentido e alcance do que é “saúde”.

A Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho, 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”.

Nesse sentido, compreendendo que **trabalho não é mercadoria**, como proclamou a Organização Internacional do Trabalho em sua Constituição, no seu Anexo (“Declaração de Filadélfia”), a Convenção n.º 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. Isto 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.º 17**, sobre **Ergonomia**.

Segundo a Ergonomia, “[u]ma realidade de trabalho é um sistema **complexo**[,] onde cada um dos aspectos intervêm a seu modo[,] porém de forma **interdependente** ou **sistêmica**”⁴⁰.

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

⁴⁰ VIDAL, Mario Cesar. Introdução à ergonomia. Publicado em: [S.d.]. Disponível em: <http://www.ergonomia.ufpr.br/Introducao%20a%20Ergonomia%20Vidal%20CESERG.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2023. p. 16.

(...) 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")⁴¹.

A Norma Regulamentadora nº 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:

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.⁴²

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 nº 155, da Organização Internacional do Trabalho, 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

⁴¹ VIDAL, Mario Cesar. Introdução à ergonomia. Publicado em: [S.d.]. Disponível em: <http://www.ergonomia.ufpr.br/Introducao%20a%20Ergonomia%20Vidal%20CESERG.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2023. p. 16, 19 e 22.

⁴² Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2023.

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 nº 155 da Organização Internacional do Trabalho posição hierárquico-normativa de suprallegalidade, deve toda a legislação infraconstitucional com ela se conformar — inclusive com o seu conceito amplíssimo de saúde —, sob pena de eficácia paralisante.

Bom exemplo disto é a Norma Regulamentadora nº 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**.

7 - Referências Bibliográficas

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 3ª 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 (tradução de 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. 5º, § 1º. 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.

UNICEF. Declaração Universal de Direitos Humanos. Publicado em: [S.d.]. 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. Publicado em: [S.d.]. Disponível em: <http://www.ergonomia.ufpr.br/Introducao%20a%20Ergonomia%20Vidal%20CESERG.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2023.

